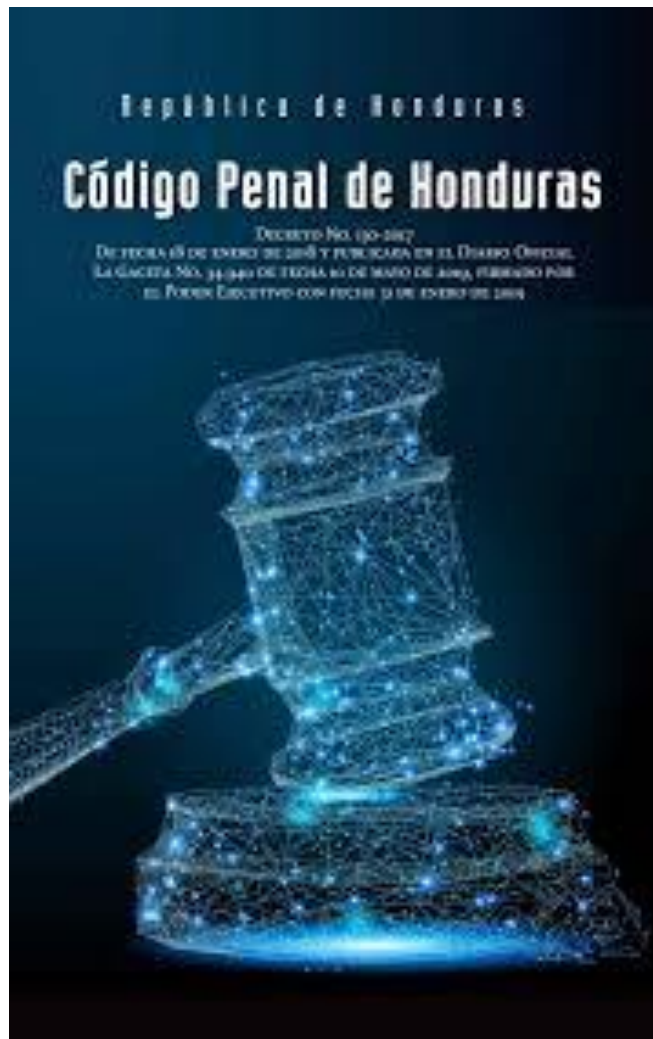


# ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL



# ¿Qué es el acoso laboral y el hostigamiento sexual?

## **Acoso laboral vertical. Art. 294**

Quién en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, realiza contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o despreciativos que , sin llegar a constituir individualmente trato desagradable, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el correspondiente ámbito de relación.

Castigado con las penas de arresto domiciliario de seis(6) meses a un (1) año e inhabilitación especial por el doble de tiempo que dure la pena de prisión.

## Hostigamiento sexual. Art. 256

Quién en el contexto de una organización o en ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o religiosa, continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para un tercero favores de naturaleza sexual y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante en el correspondiente ámbito de relación, debe incurrir en la pena de prisión de uno (1) a dos(2) años.

**La pena debe ser** de dos(2) a tres(3) años de prisión si el culpable se ha prevalido de una relación de superioridad originada por cualquier causa o si la víctima es especialmente vulnerable por razón de edad, situación, enfermedad o escaso desarrollo intelectual o físico.

## **Discriminación Laboral Art. 295**

Quién, realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional o pueblo indígena o afrodescendiente lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad embarazo, debe ser castigado con las penas de prisión de uno(1) a dos (2) años y multa de (100) a doscientos (200) días.

Si el culpable fuera funcionario público se le debe imponer, además, la pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble del tiempo que dure la pena de prisión, en otros supuestos se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficial industria o comercio por el mismo periodo de tiempo,

# Cómo se manifiesta

Según reportes , informes y experiencias de las y los participantes.

# Frecuencia de agresores(as) instituciones.

**En Honduras, el acoso laboral es un problema que afecta a muchos trabajadores y trabajadoras y está asociado a situaciones que deterioran gravemente la salud mental y el bienestar general de las personas afectadas.**

**Conadeh**, informó que de enero del 2023 a abril del 2024 registró 432 quejas relacionadas a la vulneración de derechos en el campo laboral.

Los jefes inmediatos, compañeros de trabajo y jefes de recursos humanos concentran con el 34, 17 y 13 %, respectivamente, las denuncias como agresores laborales.

Sin embargo, en este renglón también aparecen gerentes, alcaldes y ministros.

En total más de 60 instituciones y empresas han sido denunciadas por vulneraciones.

Entre ellas destaca la empresa privada (20 %), hospitales regionales (20 %), secretarías de Estado (19 %), departamentales de educación y centros educativos (14 %), alcaldías municipales (6 %), entre otros.

# Modalidades Violatorias.

## Víctimas



En total se identificaron más de 30 modalidades violatorias de derechos laborales.

Entre estas modalidades destacan: despidos injustificados (22%), hostigamiento (21 %) , acoso laboral (13%), malos tratos (7%) traslados injustificados (6%), discriminación (4%), persecución política (3%), falta de pago mensual (2%), irrespeto a contrato laboral (2%) y otras modalidades (20%).

**Víctimas: docentes, médicos, guardias de seguridad, policías, abogados y personal de aseo se encuentran entre las profesiones más afectadas.**





## VIOLACIONES AL DERECHO AL TRABAJO, INSTITUCIONES DENUNCIADAS Y MODALIDADES VIOLATORIAS

Desde enero 2023 al mes de abril del 2024, EL CONADEH ha registrado a nivel nacional un total de 432 quejas relacionadas a vulneración de derechos en el campo laboral

### INSTITUCIONES DENUNCIADAS

Más de 60 instituciones y empresas han sido denunciadas por vulneraciones.

|   |     |                               |    |
|---|-----|-------------------------------|----|
| Empresa Privada                                 | 20% | Alcaldías Municipales         | 6% |
| Hospitales Regionales                           | 20% | Direcciones Institucionales   | 9% |
| Secretarías de Estado                           | 19% | Hondutel, ENEE, SANAA         | 5% |
| Departamental de Educación y Centros Educativos | 14% | Policía, Bomberos y Militares | 5% |
|   |     | Ministerio Público            | 2% |

Fuente:SIQUEJAS 2023-2024

### AGRESORES

Se señala como los responsables directos de generar vulneraciones.



|                                  |     |                                  |    |
|----------------------------------|-----|----------------------------------|----|
| Jefes Inmediatos                 | 34% | Gerentes Unidades Especiales     | 6% |
| Compañeros de trabajo            | 17% | Ministros                        | 6% |
| Jefes de Recursos Humanos        | 13% | Directores Departamentales       | 4% |
| Directores de Unidades           | 8%  | Activistas de partidos políticos | 3% |
| Directores de Centros Educativos | 6%  | Alcaldes Municipales             | 3% |



### MODALIDADES VIOLATORIAS

Más de 30 modalidades violatorias se han registrado por estas vulneraciones, entre las más denunciadas están:

|                          |     |                              |     |
|--------------------------|-----|------------------------------|-----|
| Despidos injustificados  | 22% | Discriminación               | 4%  |
| Hostigamiento            | 21% | Persecución Política         | 3%  |
| Acoso laboral            | 13% | Falta de pago mensual        | 2%  |
| Malos tratos             | 7%  | Irrespeto a contrato laboral | 2%  |
| Traslados injustificados | 6%  | Otras modalidades            | 20% |

### OCUPACIONES

Más de 100 ocupaciones son las afectadas por estas violaciones, entre ellas están:

|                         |     |                     |     |
|-------------------------|-----|---------------------|-----|
| Docente                 | 15% | Atención al Cliente | 6%  |
| Personal Médico         | 13% | Policia             | 4%  |
| Abogado (a)             | 8%  | Secretarias         | 3%  |
| Guardia de Seguridad    | 7%  | Personal de Aseo    | 2%  |
| Personal Administrativo | 6%  | Otras ocupaciones   | 36% |

# Marco Legal Nacional.



**Código del Trabajo:** Este código prohíbe cualquier forma de discriminación y establece la obligación de los empleadores de Garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

**Ley Contra la Violencia Doméstica:** Esta Ley incluye disposiciones que pueden aplicarse en casos de acoso laboral, especialmente si hay componente de violencia psicológica.

**Constitución de la República:** La Constitución hondureña garantiza el derecho al trabajo digno y a igualdad de trato, lo que puede interpretarse como una base legal para combatir el acoso laboral.

**Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:** esta ley establece que las mujeres tienen derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia, aunque no se limita sólo a las mujeres.



## Instancias de apoyo.

**Instituto Hondureño de seguridad Social:** Proporciona asistencia en salud y bienestar para los trabajadores, incluyendo apoyo psicológico.

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:** Provee orientación y asistencia legal para los trabajadores que enfrentan situaciones de acoso.

**Organizaciones No Gubernamentales:** Hay varias ONG's que ofrecen apoyo y asesoramiento a las víctimas de acoso laboral en el país.



# Cómo prevenir y enfrentar el acoso laboral y el hostigamiento sexual



**Establecer Políticas Claras:** Las organizaciones deben tener políticas explícitas contra el acoso laboral y procedimientos claros para denunciar y manejar estas situaciones.

**Capacitación continua:** Ofrecer programas de formación para empleados y directivos sobre lo que implica el acoso laboral y cómo prevenirlo.

**Fomentar una cultura de respeto:** Promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso donde valoren las contribuciones de todos los empleados.

**Proporcionar canales de denuncia seguros:** establecer mecanismos confidenciales y seguros para que los empleados puedan reportar casos de acoso sin temor a represalias.

**Apoyo Psicológico:** Ofrecer acceso a apoyo psicológico para las víctimas de acoso laboral, ayudando a mitigar los efectos negativos de su salud mental.

# Muchas Gracias