

Dra Gloria Careaga Pérez

Muy buenas tardes y muchas gracias por la invitación para participar en este parlamento, este ejercicio de reflexión respecto al hostigamiento y la discriminación que enfrentan las personas en el área laboral.

Creo que el marco general de discriminación que enfrentamos en el país está claramente ejemplificado en la encuesta que Conapred ha realizado el año pasado en la Endosic, que nos da cuenta precisamente del profundo arraigo que tiene la discriminación en nuestro país.

A mí realmente los datos que ofrece esta encuesta me sorprendieron, hay cosas que uno da por hecho, de que hemos superado y que estamos más allá de lo que pensamos y que me parece que es un elemento que habría que considerar, pero no voy a abundar en la encuesta, puesto que está aquí el Conapred representado.

Creo que para todas, todos nosotros es claramente reconocido que el trabajo y la educación son dos ejes fundamentales del desarrollo de un país, pero también es un marco fundamental para el marco de derechos humanos de la ciudadanía, para el pleno ejercicio de sus derechos.

En ese sentido, contar con un trabajo es esencial en la vida de las personas, ya que además del ingreso mismo propicia una condición emocional sana cuando los espacios laborales permiten socializar en ambientes gratos y respetuosos de las personas.

El Moving, también conocido como Bullying laboral, es un fenómeno que se presenta en los lugares de trabajo cuando existe un comportamiento negativo entre los miembros de una organización, ya sea por jerarquías o entre pares.

Las personas que enfrentan esta condición son sometidas a conductas físicas o verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosadoras durante mucho tiempo y de manera continua.

Una encuesta del Centro de Carrera Profesional en Línea del OCC mundial orientada a conocer la problemática del Moving en México, revela que siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral; ocho de cada 10 entrevistados confirmo haber sido testigo de Moving en contra de algún compañero del trabajo y, del total, 11 reconoció haberlo ejercido de alguna forma; solo 2% aceptó hacerlo regularmente; 60%, dice: Que este busca provocar un despido injustificado.

Un 46% se refiere al acoso por conflictos personales, en menor número un acoso por placer y por motivos económicos; un porcentaje de 21% mencionó el acoso sexual. Entre los que ejercen el Bullying laboral, con mayor frecuencia, 74% respondió que son los superiores, como ocurre, en general, en otros espacios; 17% fueron los compañeros y, 7% de los compañeros de su área laboral o los subordinados.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, en 2017 el acoso y la discriminación dentro de los centros de trabajo orillaron a más de 18 mil personas a abandonar su empleo. Tenemos que pensar cuáles son los costos que esto significa para nuestro país.

No voy a referirme, en general, a datos sobre el acoso sexual, puesto que se mencionó en la mesa anterior, solo quiero señalar que uno de los desafíos más importantes que enfrenta el acoso sexual es su naturalización, fundado en mucho en la impunidad.

En México, además de las manifestaciones y testimonios que surgieron en 2017, a partir de los movimientos Mitu y Time Sap, ampliaron la opinión pública. Uno de los acontecimientos notables que ayudó a tener una mejor radiografía del panorama fue la apertura a los datos duros.

El Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública dio a conocer sus estadísticas delictivas bajo una nueva metodología, este hecho permitió que los delitos sexuales fueran desagregados y, con ello, dar a conocer las denuncias que se presentan en el fuero común, específicamente por el delito de acoso sexual.

Desafortunada, en México son pocos los estudios que al respecto del acoso sexual laboral se han desarrollado, lo que impide tener un panorama claro de su incidencia, como de sus consecuencias.

Y quiero referirme específicamente a la discriminación laboral que enfrentan las personas LGBTI, se considera que en México las personas LGBTI enfrentan procesos de discriminación al acceder a sus derechos y que, a pesar de los esfuerzos que se han llevado a cabo para comprender el alcance de dicha discriminación, no en todos los casos ha sido a profundidad, debido a la falta de información específica y especializada sobre la materia.

En el diagnóstico sobre discriminación laboral a personas LGBTI de la Comisión de Atención a Víctimas, se muestra que los hombres como mujeres trans tienen una perspectiva mayor de que su condición siempre es un impedimento para acceder a algún empleo.

Alrededor del 60% indicaron que ocasionalmente, con frecuencia o siempre han sido rechazadas en un trabajo debido a su condición.

En relación al trato que reciben las personas LGBTI en los espacios laborales, 23% de las personas encuestadas mencionó que nunca recibían el mismo trato. Es notorio que son las mujeres trans quienes perciben que la mayoría de las veces el trato que reciben en los espacios laborales nunca es el mismo que las personas heterosexuales.

Por otro lado, dentro del ambiente laboral y relacionado con las experiencias de discriminación laboral, las actitudes violentas en el trabajo hacia la población LGBT

son evidentes; 43% de las personas encuestadas han sufrido hostigamiento, acoso o discriminación.

La reacción entre la discriminación en los espacios laborales más frecuentes de las personas entrevistadas, fue ignorar lo que pasaba, con tal de mantener el trabajo prefieren ignorarlo, lo que revela posibles altos índices de tensión y ansiedad en el desempeño de su trabajo.

Sin embargo, una de cada 10 personas presentó reacciones más drásticas, entre ellas destacan que un 8% de las personas encuestadas cambió su trabajo, 2% pensó en acabar con su vida y, 1% faltaba al trabajo.

Otro factor de tensión, en el desempeño laboral de las personas LGBT, es el ocultamiento de la identidad, ya que seis de cada 10 de las personas encuestadas expresaron que han sentido que deben ocultar su orientación sexual y su identidad de género en los espacios de trabajo para evitar ser discriminadas. De este grupo, 14% indicaron que siempre tienen esa sensación; 20% señalaron que es frecuente y, 26% que es ocasional.

De manera general, la discriminación laboral es considerada como un impedimento relevante para el desarrollo de las personas encuestadas, pues cerca de ocho de cada 10 personas encuestadas indicaron que la discriminación por la orientación sexual y/o la identidad de género afecta mucho o en algo su desarrollo profesional y laboral.

Quiero solamente hacer notar que en México se ha avanzado en la inclusión laboral para las personas LGBT, pero principalmente en las corporaciones internacionales, las empresas mexicanas y las instituciones gubernamentales mismas no tienen políticas de inclusión para este sector de la población.