Publicado en *Coordinación General de Comunicación Social* (https://www.comsoc.udg.mx)

Desatendido, el problema de hostigamiento laboral

En Jalisco no hay programas que mejoren la calidad de vida laboral

El hostigamiento laboral hacia la mujer es un fenómeno cultural más común de lo que se cree. La investigadora nacional Berta Madrigal Torres, del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), advierte que “el hostigamiento laboral es algo tan común, que no lo ves y no lo percibes”.

Madrigal Torres dijo que desde 2003 existe una certificación ISO 2000 sobre equidad de género, con la cual las empresas pueden certificarse y asegurar que todos sus empleados gozan de los mismos derechos y oportunidades.

“Los mismos derechos y oportunidades para ingresar y permanecer en el mercado, recibir capacitación, gozar de las mismas condiciones de empleo, prestaciones, tener acceso a diferentes puestos, erradicar el hostigamiento sexual, lograr un ambiente de trabajo más satisfactorio y un personal más motivado, son los aspectos que se certifican”.

La investigadora agregó que en Jalisco no existen programas establecidos para mejorar la calidad de vida laboral y combatir el hostigamiento, y menos, empresas certificadas respecto a la equidad de género. Los pocos abordajes e investigaciones en este tema están enfocados al hostigamiento sexual.

Este problema, según explicó la investigadora, presenta señales como estructuras disfuncionales, en las que hay un abuso por parte del director, lo cual provoca un ambiente organizacional inapropiado y con conflictos. Amenazas, discriminación, trato autoritario o prepotente por parte de los superiores y represión, son características del hostigamiento, así como la imposición para realizar actividades que no corresponden al trabajador.

“El hostigamiento del directivo, voluntaria o involuntariamente, lo hace para evadir una situación de responsabilidad o disimular su inseguridad y, sobre todo, su desconocimiento del tema. Grita y da calificativos a sus subordinados”. Explicó que este hostigamiento provoca inseguridad, estrés y ansiedad.

Agregó que es necesario fomentar la cultura de igualdad que exigen las relaciones interpersonales entre mujeres y hombres. Además, para eliminar el hostigamiento laboral hacia la mujer, es necesario aplicar estrategias educativas, formativas y éticas, así como sensibilizar a la población respecto a que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades.

Desde 2002, la especialista realiza una investigación con encuestas, sondeos y estudios de caso en tres áreas: el hostigamiento institucional o mediante las instituciones, el hostigamiento en la dirección y el hostigamiento cultural.

Guadalajara, Jal., 9 de junio de 2008
Texto: Wendy Aceves

Fotografía: Internet
Edición de noticias: LCC Lupita Cárdenas Cuevas

Etiquetas:
Derechos de las mujeres [1]
Derechos Laborales [2]
Opinión [3]

URL Fuente: https://www.comsoc.udg.mx/noticia/desatendido-el-problema-de-hostigamiento-laboral

Links
[1] https://www.comsoc.udg.mx/etiquetas/derechos-de-las-mujeres
[2] https://www.comsoc.udg.mx/etiquetas/derechos-laborales
[3] https://www.comsoc.udg.mx/etiquetas/opinion