ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL:
UN ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### Resumen

En este estudio se analiza el problema del acoso y hostigamiento laboral hacia las mujeres como una de las expresiones más normalizadas y extendidas de la discriminación y la violencia de género que incluye –pero no se circunscribe– al acoso y hostigamiento sexual. Explica, de manera breve, algunos antecedentes del tema y brinda un panorama de la situación de discriminación laboral y de violencia de género que prevalece, con el fin de mostrar su contexto, así como el marco conceptual y los lineamientos normativos, además de algunas regulaciones que se han emitido como herramientas de la política pública para afrontar este fenómeno en los ámbitos público y privado y que contribuyen a explicar algunas de sus expresiones, causas y efectos.

Los diversos y recientes acontecimientos relacionados con la denuncia del acoso laboral y sexual en el mundo han puesto a la luz su existencia en México y han evidenciado dificultades en su conceptualización e interpretación, sobre todo al momento de implicar al sistema de justicia y el desarrollo y ejecución de políticas públicas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos humanos y no discriminación, lo cual se aborda desde una metodología de análisis descriptivo y multidimensional, empleando para ello los enfoques de género, derechos humanos y desarrollo humano.

Palabras clave: derechos humanos, igualdad sustantiva, violencia de género, acoso laboral, hostigamiento laboral, políticas públicas.

# Índice

I. Introducción	4
II. Justificación	8
III. Objetivos	10
Objetivo	10
Objetivos específicos	
IV. Planteamiento y delimitación del problema	11
V. Marco normativo y conceptual de referencia	
Marco normativo internacional	13
Marco normativo nacional	18
Acciones de política frente al acoso	28
Marco conceptual	
Estereotipos, prejuicios y discriminación	
Discriminación y violencia	46
Acoso laboral o mobbing	49
Acoso sexual	
Acoso por razones de sexo y género	60
VI. Formulación de hipótesis	
VII. Pruebas empíricas o cualitativas de las hipótesis	67
Panorama general de la violencia hacia las mujeres	67
Panorama general (brechas )de empleo para las mujeres	76
VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación	83
Conclusiones	
Agenda	
IX. Bibliografía	87

#### I. Introducción

Durante los últimos años, se ha observado un continuo crecimiento de la violencia de género hacia las mujeres en las diferentes entidades en el país. Este fenómeno ocasiona graves daños a las personas, familias, comunidades, toda vez que vulnera sus derechos humanos

Las mujeres han sido afectadas por la violencia de manera particular debido a la formación estereotipada y dicotómica de lo que significa ser mujer y ser hombre dentro de la sociedad y de las jerarquías que determinan relaciones de poder entre sexos, lo cual deriva en situaciones de exclusión, actitudes de prejuicio y comportamientos de discriminación en razón del sexo y género, propiciando a la vez violencia y amplias brechas de desigualdad.

El género ha permeado la configuración de las relaciones humanas y los diferentes espacios en las que se concretan como los centros de trabajo, que pueden abarcar desde los ámbitos familiares hasta las instituciones de servicio público, de desarrollo intelectual, artístico o político.

La existencia y persistencia del acoso es un problema que aqueja, específicamente a las mujeres, son ellas quienes lo viven en la cotidianeidad. Aunque avasallador, todavía es invisible y se recrudece cada día más en el marco de una situación de violencia incrementada, normalizada y permitida socialmente, que afecta con gravedad los derechos humanos de las mujeres que viven estas circunstancias. El ámbito laboral no está exento de estas situaciones, por lo que el acoso laboral por razones sexogenéricas debe analizarse desde este enfoque.

Ante estas circunstancias, diversos grupos de la ciudadanía, sociedad civil, política y del sector público han destacado la necesidad de encararla y poner freno a las expresiones de la violencia en los distintos contextos en los que está presente, para lo cual se han emitido diversas disposiciones

sin embargo, han sido deficientes e insuficientes en su implementación.

El acoso laboral, analizado desde la perspectiva de género, enfatiza los elementos de la construcción social de género que hacen de esta práctica un fenómeno con alcances en la vida personal y laboral, afectando los derechos humanos de las personas, en particular de las mujeres.

La formulación de las políticas públicas y las acciones contra la violencia y el acoso laboral, han de considerar las complejas realidades de las relaciones sexogenéricas; no es lo mismo ser mujer indígena violentada, que mujer urbana o mujer urbana pobre o mujer indígena sin estudios, y dar prioridad a los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres, así como propiciar el acceso a una vida libre de violencias, establecidos como propósitos en el marco jurídico del país. Dichas políticas y acciones deberán asumir la responsabilidad de profundizar en el conocimiento de las desigualdades respecto a los hombres en contextos determinados, con el compromiso de generar alternativas reales alejadas de la violencia perpetrada por el hecho de ser mujeres.

Es necesario que las decisiones y acciones públicas en este rubro asuman la clara intención de remontar las violencias de género, basadas en el conocimiento a fondo del problema público y, sobre todo, en la identificación de las relaciones causales y de los mecanismos e instrumentos precisos para evaluar los resultados.

El reconocimiento, respeto, protección y garantías de los derechos humanos han sido motivo de un largo y sinuoso camino de análisis, reflexiones, propuestas, debates, acuerdos y desacuerdos, en múltiples planos, lo que supone adoptar claramente la premisa y primera disposición de la Declaración Universal: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros...".1

El presente trabajo recopila una serie de elementos normativos, conceptuales y de contexto con

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Declaración universal de los Derechos Humanos. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\_booklet\_SP\_web.pdf

base en una metodología descriptiva y cuantitativa a partir, principalmente, de la información generada por la Encuesta Nacional sobre la Dinámicas y Relaciones en el Hogar (ENDIREH) 2016,² para reflexionar sobre la situación del acoso laboral desde perspectiva de género, poner en relevancia las diferentes causas que la detonan, incluyendo la cultura patriarcal y las formas en que, desde la familia y los centros de trabajo, se alienta y reproduce una posición subordinada de las mujeres, que reaccionan frente a un movimiento económico y socio político que ha acrecentado su lugar en el mundo laboral y económico, y que en muchos casos se pretende contener puesto que el mundo de las decisiones, las oportunidades y los recursos es, para muchas personas, fundamentalmente expresiones de masculinidad.

Esta investigación parte de reconocer el problema de la violencia como una expresión extrema de la discriminación sexogenérica y limitante para el desarrollo humano de las mujeres. Los apartados contemplan las principales disposiciones normativas desde la perspectiva de derechos humanos y de género en el plano nacional e internacional -que gradualmente han avanzado en el esclarecimiento del problema y de las responsabilidades públicas- y brindan información sobre las políticas públicas para hacer frente al acoso. Se explican los principales conceptos de análisis y determinaciones normativas como: discriminación, violencia, acoso y hostigamiento hacia las mujeres por razones sexo y género; además se cuestiona que en el ámbito laboral este análisis se haya reducido al acoso y al hostigamiento de carácter sexual, pues aún con toda su gravedad, las expresiones del acoso laboral están en múltiples situaciones como en la exclusión a las oportunidades de trabajo, la explotación, la restricción al ascenso o en la descalificación de las capacidades y experiencia y la asignación de salarios desiguales, entre otras que socavan los derechos humanos de las mujeres. Conceptualmente se exponen definiciones de estereotipo y prejuicio como un conjunto de creencias, ideas y emociones incorporadas en las personas como mecanismos de autoconfirmación ligados directamente a la discriminación y a la valoración dicotómica y jerárquica entre mujeres y hombres que exacerba la violencia.

Los descriptores de acoso y hostigamiento ocupan un espacio importante en este análisis como una de las consecuencias de la disriminación y causa de las limitaciones de las mujeres en el ámbito laboral, cuando se asocia a razones de sexo y género. Partiendo de la hipótesis de la importancia

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Encuesta Nacional sobre la Dinámica y Relaciones en el Hogar, consultada en https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/

# ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL: UN ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

del contexto y la construcción sociocultural del género en situaciones de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, se incluye información derivada de la ENDIREH 2016, que muestra las cifras de la violencia en diferentes entidades, incluyendo la violencia laboral hacia las mujeres, asimismo algunos datos acerca de las condiciones de empleo de las mujeres, tomados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018. Incluye un apartado de conclusiones.

#### II. Justificación

El acoso laboral hacia las personas por razones de sexo y género es un problema que gradualmente se ha develado en sus manifestaciones y componentes pero que, con todo, aún hoy es difícil de aceptar y superar en los centros de trabajo por las personas involucradas, ya que se desenvuelven en una serie de relaciones jerárquicas y horizontales que se superponen a las relaciones de poder a raíz de las identidades sexo genéricas de las personas.

El acoso laboral por razones de sexo y género es una expresión de las violencias de género que, de manera específica, lastima la dignidad de las mujeres y por ello sus derechos humanos; es un signo de la discriminación hacia las mujeres y hacia las diversas identidades que no corresponden a la visión hegemónica de la masculinidad.

El Estado es el ente obligado a frenar esta situación y cumplir con lo que la Constitución Política determina en su primer artículo que es promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Esta determinación involucra a todas las autoridades en el ámbito de sus competencias y las acciones necesarias para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.<sup>3</sup>

En muchas ocasiones la denuncia del acoso ha sido acallada por diversas voces que no lo consideran un problema digno de tomarse en cuenta y que colocan a las víctimas como principales responsables de la situación vivida o que pretenden considerarlo como un hecho normal de la sexualidad de las personas, por mencionar algunas circunstancias. Es necesario reavivar la discusión del acoso desde una perspectiva de género y que el resultado de ésta proteja en todo momento los derechos de las personas.

El presente trabajo es un pretexto para esta discusión y una oportunidad para analizar algunas de sus manifestaciones, causas y efectos para que exista una mejor comprensión del problema y así

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1. Atendiendo a la Reforma del 2011 en materia de Derechos Humanos.

emprender la búsqueda de alternativas más realistas, de manera que se pueda contribuir a fortalecer el diseño, la ejecución y evaluación de políticas públicas que atiendan cabalmente este problema.

Además, hacer un llamado a la población involucrada en los centros de trabajo, a la ciudadanía y a los sectores de la sociedad civil y política para generar condiciones que propicien el desarrollo humano, la igualdad y la vida libre de violencias, con espacios de trabajo más saludables y productivos; tomando en consideración, de manera especial, que los centros de trabajo, independientemente del sector económico de que se trate, son el lugar en donde las personas invierten gran parte de su tiempo y esfuerzos.

La intención es también fortalecer los instrumentos existentes, mejorar las prácticas y relaciones laborales y buscar nuevas rutas de actuación efectiva, todo ello en el marco de los derechos humanos y la igualdad sustantiva.

### III. Objetivos

# Objetivo

 Contribuir a la reflexión del acoso por razones sexo genéricas como un problema que prolonga la discriminación y la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y deteriora la calidad de vida de las personas afectadas, sus relaciones de trabajo y desempeño laboral, desde una perspectiva de derechos humanos y de género.

#### Objetivos específicos

- Reconocer los elementos normativos existentes vinculados a la definición del acoso y
  hostigamiento por razones sexogenéricas en el ámbito laboral como expresiones de
  violencia y discriminación.
- Describir las brechas de género en el panorama laboral y de violencias de género contra las mujeres como muestra de los obstáculos que las acciones en contra del acoso laboral por razones sexogenéricas han de afrontar.
- Favorecer la elaboración de políticas públicas para que las mujeres tengan acceso al
  ejercicio pleno de los derechos laborales y a una vida libre de discriminación y de
  violencias a partir de comprender las bases y expresiones del acoso por razón del sexo y
  género.

# IV. Planteamiento y delimitación del problema

El hostigamiento y acoso por motivos sexogenéricas en el ámbito laboral son parte de un sistema de discriminación que afecta los derechos humanos de las mujeres y limita su desarrollo humano además de afectar el clima laboral y el desempeño y productividad de todas las personas que laboran en los centros de trabajo implicados, ya sean estos públicos o privados.

Ha sido considerado como un problema público desde hace algunas décadas y ha estado presente en la agenda pública nacional e internacional. El tema del acoso y hostigamiento se presenta de manera específica en el ámbito laboral y son mujeres las principales víctimas, al ser una problemática vinculada a la construcción social y relaciones de poder sexogenéricas. Se han adoptado diversas medidas, tales como la modificación a los marcos normativos y regulaciones. Ejemplo claro de ello, es el cambio que se hizo a nuestra Constitución el pasado 11 de junio de 2011, en su Capítulo Primero, el cual se denominada "De las Garantías Individuales" y pasó a llamarse "De los Derechos Humanos", así como políticas, tales como etiquetar recursos a las diversas dependencias federales, así como en las entidades federativas y municipios, las cuales buscan contener la problemática, no obstante el problema es persistente.

En diferentes análisis se ha planteado que la debilidad radica en la manera en que se han tratado de concretar las políticas públicas toda vez que en el ámbito normativo se ha cubierto la protección a los derechos humanos, por tanto, lo que procede es decidir y diseñar mecanismos para aterrizarlas de manera eficaz.

El acoso es una forma de violencia y discriminación mismos que han de ser superados con determinación. Existen diversos instrumentos normativos que se han emitido para afrontar la situación, pero es importante que se establezcan mecanismos puntuales que permitan su aplicación y seguimiento, por lo que es importante generar un sistema de monitoreo para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias en los centros de trabajo, específicamente el acoso y hostigamiento, que permita además cubrir las necesidades de información que se requiere para dimensionar y comprender este problema, que puede precisarse en su definición como acoso

# ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL: UN ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

laboral por razones sexo genéricas.

# V. Marco normativo y conceptual de referencia

#### Marco normativo internacional

Las historias de los derechos humanos de las mujeres tienen un recorrido que suman décadas de hechos, movimientos y procesos filosóficos y políticos que discurren en escenarios del plano nacional e internacional. Existen múltiples disposiciones en la Constitución y en distintos tratados internacionales que ofrecen una variedad de protecciones y garantías en relación a la discriminación en el empleo y a la vida sin violencias en el ámbito laboral. Su punto en común es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, al eliminar la discriminación y erradicar cualquier tipo de violencia que hoy por hoy viven las mujeres.

En el plano internacional son relevantes, por sentar pautas en materia de derechos humanos de las mujeres, la Convención a favor de los Derechos Políticos de la Mujer (1952); la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), conocida como Pacto de San José, <sup>4</sup> así como la Declaración del Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional con el propósito de corregir la creciente brecha entre países desarrollados y países en desarrollo, ya que fijan un precedente para la Primera Conferencia Mundial de la Mujer realizada en México en 1975.

El C111 Convenio sobre a discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958, entiende la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". El derecho a la no discriminación en el empleo abarca todo el proceso laboral: desde el momento en el que hay una convocatoria hasta el despido, las promociones y las condiciones laborales.<sup>5</sup>

Para la OIT el acoso laboral queda explicado como: "la acción verbal o psicológica de índole

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Convención Americana de Derechos Humanos conocida como Pacto de San José, 1969. México lo ratifica en 1981.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 111. Convenio sobre a discriminación (empleo y ocupación), 1958.

sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta", definición que puede encontrarse en su material *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios* "6.

La movilización de diversos sectores de la población, la generación y difusión de información sobre la situación de las mujeres y el establecimiento de compromisos por parte de los gobiernos, ayudaron a visibilizar las condiciones de discriminación y violencia hacia las mujeres y colocaron en la agenda pública la exigencia de transformar esta situación que las excluía, en razón de su sexo, de los avances del desarrollo y de la democracia.

En diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas suscribió la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>7</sup> (CEDAW, por sus siglas en inglés), reconocida como la Carta de los Derechos de las Mujeres. En ella los Estados se comprometen a condenar la discriminación contra la mujer, entendida como: "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra". <sup>8</sup>

Las partes convienen en seguir una política encaminada a eliminar la discriminación en todas las esferas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres y garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos así como las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres. Establece también el acuerdo para la adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad, tanto de jure como de facto, entre la mujer y el hombre y para modificar patrones socioculturales y eliminar prejuicios y prácticas sexistas.

En la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, en 1986, la Asamblea de las Naciones Unidas

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> María Elena Lugo Garfías, CNDH, Acoso Laboral "Mobbing", agosto 2017, p. 5.

ONU. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
 La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer entró en vigor como tratado internacional en 1981 en México.

reitera que los Estados Parte deben adoptar, en el plano nacional, todas las medidas necesarias para garantizar el derecho al desarrollo y a la igualdad de oportunidades para lograr que la mujer participe activamente en este proceso, además de erradicar las injusticias sociales.

En 1993 la ONU celebra en Viena la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, desde donde se insta a los gobiernos a que intensifiquen los esfuerzos a favor de la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, posicionándolos como elemento central en la agenda global. La Conferencia declaró, entre otras cosas, que: "los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional". <sup>9</sup>

Asimismo, señala que: "la violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas" para lo cual sugiere que se adopten medidas legislativas y actividades nacionales y de cooperación internacional en diferentes esferas.

"La Conferencia Mundial de Derechos Humanos subraya en especial la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso.<sup>11</sup>

Derivado de la Conferencia en Viena, la Asamblea General aprueba la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en diciembre de 1993, primer instrumento internacional que abordó de forma explícita la violencia contra las mujeres, estableciendo un marco para la

<sup>9</sup> ONU, Declaración y Programa de Acción de Viena. Numeral 18.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> ONU, Declaración y Programa de Acción de Viena. Numeral 18.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> ONU, Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993. Numeral 38.

acción nacional e internacional. 12

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer define como violencia contra la mujer: "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada". Y agrega que la violencia abarca, entre otros actos "la violencia física, sexual y sicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares". Llama a condenar la violencia contra la mujer y a aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminarla.

En congruencia con la Declaración, la Organización de Estados Americanos (OEA) promueve la realización de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en Belém do Pará, Brasil en 1994, la cual precisa que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales en esta materia.

Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral; a la libertad y a la seguridad personal; a no ser sometida a torturas, a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; a igualdad de protección ante la ley, a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos; a la libertad de asociación, a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley; a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995)<sup>15</sup> encuadra en la Plataforma de acción,

https://www.un.org/ga/search/view\_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S

15 IV Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración de Beijing. Plataforma de Acción. CONMUJER/UNICEF/Milenio Feminista, México, 1998.

<sup>12</sup> ONU, Asamblea General aprueba la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en diciembre de 1993. Declaración sobre eliminación la de la violencia contra mujer. Artículo 1. https://www.un.org/ga/search/view\_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S Declaración sobre la eliminación de mujer. 1993, Artículo 2;

el marco normativo y directrices de las políticas de los países participantes, que comprende un conjunto de acciones prioritarias agrupadas en 12 esferas: derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a todos los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social; mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra la niña.

La Plataforma de Acción de Beijing acordó, entre otras medidas, promover estrategias y objetivos nacionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres e incluir la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas públicas, planificación y toma de decisiones.

La CEDAW junto con la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad prohíben la discriminación directa e indirecta y llaman enfáticamente a las naciones a erradicar la discriminación perpetrada por el Estado, las personas, las organizaciones y las empresas privadas.

En 2015, la ONU ha planteado 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible, entre ellos, el Objetivo 5 corresponde a "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Lo que requiere, entre otras medidas, establecer "nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres [...] para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo". De aquí, destacan dos metas que se vinculan directamente con los temas de este documento: 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, y 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. 17

En 2016 ONU Mujeres definió, para el cumplimiento del Objetivo 5 Igualdad de Género, la

ONU. Objetivos de desarrollo sostenible, 2015. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/
 ONU. Objetivos de desarrollo sostenible, 2015. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

estrategia Por un planeta 50/50 hacia el 2030 demos el paso.

#### Marco normativo nacional

Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a las personas y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana.<sup>18</sup>

Derivado de la Reforma constitucional de 2011 sobre derechos humanos, se reconocen todos los derechos plasmados en la Constitución y en los tratados internacionales que México ha firmado y con ello, la responsabilidad de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizarlo, <sup>19</sup> de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. <sup>20</sup> En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones de derechos que se presenten. <sup>21</sup>

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se reconoce en el artículo 1º de la Constitución al establecer que "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, talla pequeña, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las

<sup>18</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, OACNUDH

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Para ello el Estado ha de difundir información sobre los derechos humanos, abstenerse de interferir u obstaculizar su ejercicio, adoptar medidas para evitar que servidoras o servidores públicos o particulares vulneren los derechos y asegurar su pleno ejercicio. Manual y Protocolo para la elaboración de políticas públicas de Derechos Humanos conforme a los nuevos Principios Constitucionales, Programando con perspectiva de derechos humanos en México, elaborado por la SEGOB, SER y CNDH. Enero de 2014. P.10.
<sup>20</sup> Son universales, porque corresponden a todas las personas sin excepción. Son interdependientes, porque todos los derechos humanos se

Son universales, porque corresponden a todas las personas sin excepción. Son interdependientes, porque todos los derechos humanos se encuentran vinculados y requieren de su respeto y protección recíprocas. Son indivisibles, porque no se puede fragmentar su respeto. Son progresivos, porque el Estado tiene la obligación de procurar su cumplimiento. Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Reforma 2011.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Las autoridades han de prevenir, realizar acciones que eviten que se vulneren, y en caso de que sean violentados, investigar cualquier conducta y castigar a quien resulte responsable de dichas las violaciones, incluyendo el restablecimiento del derecho transgredido o reparar integralmente el daño ocasionado. Manual y Protocolo para la elaboración de políticas públicas de Derechos Humanos conforme a los nuevos Principios Constitucionales, Programando con perspectiva de derechos humanos en México, elaborado por la SEGOB, SER y CNDH. Enero de 2014.

personas".22

El Artículo 4° constitucional establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Este enunciado se ha convertido en el fundamento por excelencia de todos los programas, proyectos y acciones para la promoción de la perspectiva de género. Este párrafo fue agregado a la Constitución en 1974 a propósito de la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer. El artículo 123 es el fundamento del "derecho al trabajo digno y socialmente útil".

La discriminación, de acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, queda definida como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. "También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia". 23

La lucha por la igualdad ha sumado voces y esfuerzos de los más diversos sectores de nuestra sociedad; en este contexto se emite la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), promulgada en 2006, creada con el fin de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres así como para proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el

<sup>23</sup> Definición de discriminación en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Manual y Protocolo para la elaboración de políticas públicas de Derechos Humanos conforme a los nuevos Principios Constitucionales, Programando con perspectiva de derechos humanos en México, elaborado por la SEGOB, SER y CNDH. Enero de 2014. p. 26

empoderamiento de las mujeres y la eliminación de toda forma de discriminación.

La Ley dispone que la política nacional de igualdad considere como objetivo el fortalecimiento de la igualdad:

- I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;
- II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;
- III. Impulsar liderazgos igualitarios, y
- IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.<sup>24</sup>

En 2007, se promulga la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), ordenamiento que es complementario de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la estrategia integral para el adelanto de las mujeres. Su objeto es establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En ella la violencia contra las mujeres ha sido definida en los términos de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en Belém do Pará, como "cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como el público". <sup>25</sup>

La ley define como víctima a las mujeres de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de

Art. 33 Ley General para a Igualdad entre Mujeres y Hombres, Cámara de Diputados, México 2018, última actualización
 Art. 5. de la Ley general de acceso a una vida libre de violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

violencia y agresor a quien inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.<sup>26</sup>

Se describen los principales tipos de violencia (psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y demás formas análogas que dañen la integridad o libertad de las mujeres)<sup>27</sup> así como las principales modalidades, entendidas como las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres (familiar, laboral y docente, de la comunidad, institucional y feminicida)<sup>28</sup>; que han de observarse para garantizar a las mujeres su acceso a una vida libre de violencias, que favorezcan su desarrollo y bienestar conforme a los principios rectores de la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

El artículo 11 de la LGAMVLV, establece que la violencia laboral constituye "la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la

<sup>26</sup> Artículo 5 de la Ley general de acceso a una vida libre de violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Art. 6. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV.- Violencia económica.- Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

de la Ley general de acceso a una vida libre de violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> ART. 7.- Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

ART. 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. ART. 16.- Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

ART. 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

ART. 21.- Violencia Feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género".29

En lo que corresponde al ámbito laboral, la LGAMVLV establece que la violencia se "ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual".30

En cuanto al hostigamiento y el acoso, el artículo 13 de la LGAMVLV determina que "el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva". Agrega que "El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".31

Es importante observar que en estos términos se refiere la LAMVLV a hostigamiento sexual y acoso sexual, no obstante, el hostigamiento y el acoso en el ámbito laboral pueden darse en razón del sexo y género, con diferentes connotaciones, no necesariamente relacionadas con la violencia sexual sino con relaciones de poder en general.

La perspectiva de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación están en el centro de la conceptualización del trabajo decente en el ámbito laboral, lo cual es altamente significativo en el estudio y comprensión de la violencia de género y del acoso y hostigamiento

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Artículo. 11 de la Ley general de acceso a una vida libre de violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

Artículo 10 de la Ley general de acceso a una vida libre de violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm <sup>31</sup> Artículo 13 de la Ley general de acceso a una vida libre de violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

laboral por razones sexogenéricas.

Desde la Ley Federal del Trabajo el trabajo digno o decente es "aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo". 32

Este misma definición agrega: "El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores". 33

El mismo artículo 2 estipula que "se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón" y que "la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres".34

La Ley Federal del Trabajo considera que el trabajo es un "derecho y un deber social" y reitera en el artículo tercero que "exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley".35

En el artículo 3° Bis de esta Ley se incluyen las definiciones de hostigamiento y acoso sexual:<sup>36</sup>

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales,

<sup>32</sup> Artículo 2. Ley Federal del Trabajo, México, Última Reforma DOF 04-06-2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm

<sup>33</sup> Artículo 2. Ley Federal del Trabajo, México, Última Reforma DOF 04-06-2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm 34 Artículo 2. Ley Federal del Trabajo, México, Última Reforma DOF 04-06-2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm 35 Artículo 3. Ley Federal del Trabajo, México, Última Reforma DOF 04-06-2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm

físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Además, incluye la obligación patronal de implementar en acuerdo con las y los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil".<sup>37</sup>

En los últimos meses se han presentado dos iniciativas en el tema del acoso. Una para –entre otros puntos– englobar acoso y hostigamiento en una sola definición:<sup>38</sup>

c) Acoso Laboral: Consiste en acciones de intimidación moral, social o sicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima. Se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión.

En otra iniciativa,<sup>39</sup> pero ésta del PRI acerca del Código Penal Federal, para modificar la definición de hostigamiento y reconocer e incluir el acoso sexual (en la que no hay relación jerárquica) como delito para sancionar adecuadamente esta conducta. En la actualidad en el Código sólo es punible el hostigamiento sexual cuando refiere a una conducta reiterada, a la intención lasciva del hecho y cuando se cause daño o perjuicio. En la iniciativa se destaca que la intención lasciva "no siempre es la motivación de los agresores, quienes también buscan disciplinar, castigar o someter a las

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Artículo 132. Ley Federal del Trabajo, México, Última Reforma DOF 04-06-2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm
<sup>38</sup> Gaceta de la Comisión Permanente. Integrantes de la LXIII Legislatura. Iniciativa para adicionar y modificar la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de acoso laboral. http://www.senado.gob.mx/64/gaceta\_comision\_permanente/documento/64084

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Cámara de Diputados, Necesario, revisar delito de hostigamiento y tipificar el acoso sexual para garantizar a mujeres acceso a justicia. Boletín 1467, Comunicación Social. 21-04-2019. http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicación/Boletines/2019/Abril/21/1467-Necesario-revisar-delito-de-hostigamiento-y-tipificar-el-acoso-sexual-para-garantizar-a-mujeres-acceso-a-justicia

víctimas mediante conductas sexuales derivadas de una posición real de poder". <sup>40</sup> Se propone que se castigue por su simple comisión, no por los motivos, por cuántas veces se cometió ni por los efectos que ocasione.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social explica que el acoso laboral consiste en acciones de intimidación moral, social o sicológica de forma sistemáticas y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima. Se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión.<sup>41</sup>

El Código Penal Federal, Art. 259 Bis, señala las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció criterios para poder acreditar el acoso laboral o *mobbing*, por distintas vías legales, para que se puedan llevar los casos por la vía penal, administrativa, civil o laboral, de acuerdo a la pretensión que demande la o el afectado. El Acuerdo General de Administración III/2012, que contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la SCJN.

Para la SCJN, en la jurisprudencia que hace referencia al acoso laboral, su noción y tipología, lo explica como "una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o

<sup>40</sup> Cimac Noticias Legisladoras impulsan iniciativa de reforma al Código Penal, Proponen que acoso sexual sea delito. 22-04-2019. https://www.cimacnoticias.com.mx/noticia/proponen-que-acoso-sexual-sea-delito

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. file:///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa%20acoso%20morena%202016%20Senado%20de%20la%20República.webarchive

comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte". 42

En este mismo documento, la SCJN presenta una tipología, que se apega a una conceptualización teórica del llamado *mobbing* y últimas definiciones de la OIT que difiere de la estipulada en la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en la que se reconocen dos tipos de violencia específica en este ámbito, Hostigamiento y Acoso, en el que la diferencia central radica en el tipo de relación en la estructura laboral. La existencia de una jerarquía o relación vertical en la estructura laboral supone hostigamiento y cuando ésta se da en una relación horizontal supone acoso.

"En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo:

- a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y,
- c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado".<sup>43</sup>

Para la SCJN, en su Jurisprudencia acerca del Acoso Laboral (mobbing). Carga probatoria cuando

Sala, 31 de Julio de 2014 (Tesis Aislada), https://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525425130

 <sup>&</sup>lt;sup>42</sup> Acoso laboral (mobbing) su noción y tipología. Jurisprudencia Tesis Aislada núm. 1a. CCLII/2014 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera Sala, 31 de Julio de 2014 (Tesis Aislada), https://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525425130
 <sup>43</sup> Acoso laboral (mobbing) su noción y tipología. Jurisprudencia Tesis Aislada núm. 1a. CCLII/2014 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera

se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil. <sup>44</sup> Lo que implica demostrar el objetivo, las conductas, que fueran sistemáticas, y los hechos denunciados, lo que probaría la conducta de acoso laboral y la afectación moral

"Cuando la persona que ha sufrido el acoso laboral (mobbing) opte por demandar el pago de una indemnización por daño moral, está obligada a demostrar los elementos propios de esa acción en la vía civil, con la carga de probar los siguientes elementos: i) el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; ii) que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; iii) que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y, iv) que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrada la conducta de acoso laboral (mobbing), existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que sobre este elemento se requiera de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. Así, la conducta ilícita de la demandada es susceptible de demostrarse, ya sea por alguna resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud en su forma de proceder, o bien, mediante las pruebas necesarias que acrediten los hechos relevantes de la demanda".45

En un ámbito normativo de aplicación y seguimiento más concreto, se han expedido dos normas que dan la pauta para que las instancias públicas y privadas prevean las situaciones de

 <sup>&</sup>lt;sup>44</sup> Acoso laboral (*mobbing*). Carga probatoria cuando se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil. Jurisprudencia Tesis Aislada núm. 1a. CCLI/2014 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera Sala, 31 de Julio de 2014 (Tesis Aislada), [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 137. 1a. CCLI/2014 (10a.). 31 de julio de 2014. https://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525424898
 <sup>45</sup> Acoso laboral (*mobbing*) su noción y tipología. Jurisprudencia Tesis Aislada núm. 1a. CCLII/2014 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera

<sup>\*5</sup> Acoso laboral (mobbing) su noción y tipología. Jurisprudencia Tesis Aislada núm. 1a. CCLII/2014 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera Sala, 31 de Julio de 2014 (Tesis Aislada), https://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525425130

discriminación, violencia y acoso laboral y sexual. Estas son:

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención <sup>47</sup>.

#### Acciones de política frente al acoso

Los gobiernos mexicanos han dado diferentes respuestas a los movimientos que han evidenciado las violencias hacia las mujeres, con la participación de importantes actoras/es que directa e indirectamente han aportado sus conocimientos, argumentos, ideas y propuestas para hacerlas visibles y contenerlas. De esta manera se cuenta con una historia de denuncias, debates y medidas traducidas en leyes, políticas, programas, normas, protocolos y modelos de atención, en el marco de los acuerdos y tratados internacionales que, de manera paulatina, han incorporado en su conceptualización y enfoques diversos tipos de violencia como es el acoso en razón del sexo y género en el ámbito laboral, en las estrategias de prevención, atención, sanción y erradicación, estipuladas por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, emitida en 2007.

A finales de los años ochenta e inicio de los noventa, se crearon los centros de apoyo a víctimas de violencia sexual en las Procuraduría General de Justicia de Tabasco y de la Ciudad de México y los centros de atención a la violencia familiar en la Ciudad de México para dar atención a una situación que empezaba a configurarse como un problema público en el país y que tomaría fuerza conforme los graves acontecimientos de violencia extrema de Ciudad Juárez fueron del conocimiento de la población nacional y de la comunidad internacional en defensa de los derechos humanos en la década de los noventa.

El Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 incorporó una línea prioritaria de acción gubernamental para atender la violencia contra las mujeres, base de lo que sería el Programa

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría de Economía, 2015, s/p, consultada en https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\_2015\_DGN.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, Diario Oficial de la Federación, en https://www.dof.gob.mx/nota\_detalle\_popup.php?codigo=5541828

Nacional contra la Violencia Familiar 1999-2000,<sup>48</sup> que se enfocó precisamente en los casos de violencia en el ámbito de la familia. En ese entonces, la Comisión Nacional de la Mujer (Conmujer), organismo de la Secretaría de Gobernación, y antecedente inmediato del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), promovió la reforma a los códigos civiles y penales de las entidades para dar prisión a las personas responsables de la violencia familiar y para reconocer el fenómeno de la violación sexual en el matrimonio.

En 2001 se creó la Mesa Institucional para coordinar las acciones de prevención y atención de la violencia familiar y contra las mujeres y el Programa Nacional por una Vida sin Violencia 2002-2006, considerado parte del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad). <sup>49</sup> En él se anotan las líneas estratégicas para afrontar la violencia contra las mujeres: prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra ellas.

Este programa estipula que "el combate a la violencia contra la mujer es un combate contra la desigualdad y la discriminación, un combate a favor de la democracia". <sup>50</sup> No obstante, aun cuando se orientaba principalmente al tema de la violencia, lo hace desde una perspectiva de familia que abarca a niñas y niños así como a personas mayores en este ámbito, <sup>51</sup> lo que atenúa la importancia de considerar la violencia contra las mujeres con una perspectiva de género.

Este programa marca cuatro áreas de prioridad para combatir la violencia: la familia, el trabajo, la educación y la salud. En cuanto a trabajo, en el Programa se considera que la OIT se ha desvinculado del tema y reivindica el espacio de trabajo para integrar estrategias de atención ya que "se tiene claro que el concepto 'violencia en el trabajo' comprende un amplio espectro de situaciones agresivas que, desde una perspectiva de género, se recrudecen cuando se trata de

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Programa nacional por una vida sin violencia, 2002-2006, Instituto Nacional de las Mujeres. México, p.1 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/100476.pdf

sin violencia, 2002-2006, Instituto Nacional Mujeres. México, Programa por una vida http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/100476.pdf sin violencia, 2002-2006, Instituto Nacional de las Mujeres. Programa nacional por una vida

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/100476.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> El gobierno de México, en tanto Estado Parte de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adopta, para todos los efectos derivados de este programa, la definición de violencia en la familia contenida en el Artículo 4º, inciso a), de dicho instrumento normativo internacional, es decir: toda violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual. Por tanto, este programa incluye también la violencia perpetrada en el núcleo familiar contra niños, niñas, discapacitados y personas de la tercera edad. Programa nacional por una vida sin violencia, 2002-2006, Instituto Nacional de las Mujeres. México, p. 14 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/100476.pdf

trabajadoras". Asimismo, menciona que en el área de trabajo "debe realizarse parte de la tarea de detección y prevención de la violencia familiar, así como procurarse el apoyo a las trabajadoras que son víctimas". 52 El Programa en general establece líneas estratégicas que se dividen en siete subsistemas de trabajo: prevención, atención, detección, normativo, comunicación y enlace institucional, coordinación y enlace con la sociedad civil, y de información y evaluación.<sup>53</sup>

En el contexto de la violencia de género en Ciudad Juárez, se fortalece la línea de atención a los casos de extrema violencia hacia las mujeres, ignorados durante mucho tiempo. En 2003,54 se conformó la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Ciudad Juárez. En 2004 se creó la Fiscalía Especializada para la Investigación de las Desapariciones y Asesinatos de las Mujeres y, en 2006, la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Relacionados con Actos de Violencia contra las Mujeres en el País (FEVIM), en la Procuraduría General de la República, que a partir de 2008, se denomina Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), 55 que justo amplía facultades para perseguir y consignar el delito de trata.

Se expiden la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en 2006, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en 2007, que determinan, respectivamente, la conformación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y del Sistema Nacional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.

En 2006, se canalizan recursos federales para la creación y operación del Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres. El PAIMEF, operado entonces por la Secretaría de Desarrollo Social, Sedesol y vigente a la fecha en la Secretaría de Bienestar, se constituye en un importante programa federal para atender la violencia en contra de las mujeres en las entidades del

sin violencia, 2002-2006, Instituto Nacional de las Mujeres. México, p. 27, Programa vida http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/100476.pdf

violencia, 2002-2006, Instituto Programa nacional vida Nacional por una sin http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/100476.pdf

<sup>54</sup> hasta el 18 de febrero de 2004 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto Presidencial por el que se crea la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
55 Diagnóstico y propuesta de atención. Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, PAIMEF, Sedesol, p. 14,

https://www.coneval.org.mx/Informes/.../Diagnostico 2014 SEDESOL S155.docx

país partiendo de la visión y problemáticas específicas locales, como un elemento de la política social.<sup>56</sup>

En 2009, se decreta la creación de la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) que, entre otras funciones, tendría la responsabilidad de promover el cumplimiento de los tratados internacionales que protegen los derechos de las mujeres y las niñas; formular las bases para la coordinación de acciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en los tres órdenes de gobierno y diseñar políticas públicas integrales con perspectiva de género para promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres.<sup>57</sup>

En una primera etapa se dio impulso a la creación de Centros de Justicia para las Mujeres, que conjunta en un espacio físico los servicios de diferentes agencias gubernamentales en las entidades federativas: unidades especializadas de procuración de justicia, y a organismos con responsabilidades en la atención de la violencia en el entorno familiar, <sup>58</sup> como los institutos de las mujeres y el Sistema Estatal DIF.

En Conavim 2011, se dio impulso al Programa Regional de Acciones para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres su objetivo general versó en construir una política pública integral y unificada, que reconociera las particularidades regionales. Específicamente se enfocó a dos objetivos: 1. Establecer espacios institucionales de interlocución entre la CONAVIM, las instancias del gobierno local, los mecanismos estatales de las mujeres y las Comisiones estatales de derechos humanos de las distintas regiones y 2. Difundir en las regiones del país las acciones de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres que la Conavim ha

http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/527/3/images/InformeActividadesCONAVIM.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Diagnóstico y propuesta de atención. Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, PAIMEF, Sedesol, p. 15, https://www.coneval.org.mx/Informes/.../Diagnostico\_2014\_SEDESOL\_S155.docx

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> Informe de actividades de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2011-2012. México, p.20, http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/527/3/images/InformeActividadesCONAVIM.pdf <sup>58</sup> Informe de actividades de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2011-2012. México, p.20,

diseñado.59

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2007-2012 del Instituto Nacional de las Mujeres, definió seis objetivos estratégicos para concretar la política nacional en esta materia. Destacan el Objetivo Estratégico 4: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y el Objetivo Estratégico 6: Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

El Instituto Nacional de las Mujeres realizó acciones estratégicas en materia de igualdad en el ámbito laboral tanto en el ámbito privado como público, con el Modelo de Equidad de Género, arrancado desde 2003 pero fortalecido en este período llegando a más de 1,200 centros laborales contaban con el sello distintivo. Asimismo, el Programa Pasos hacia la Igualdad Laboral (antes llamado Programa Igualdad de Condiciones Laborales: contra la segregación y el hostigamiento sexual) junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para impulsar la igualdad en los ingresos y en las condiciones de trabajo, y reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo. Además con el distintivo Empresa Familiarmente Responsable se reconoce a organismos que incluyen prácticas laborales de conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y de combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual. <sup>60</sup> En el ámbito de las instituciones públicas destaca el Programa de Cultura Institucional presentado en 2009 y operado en la federación, con medidas relacionadas con las oportunidades, clima laboral, acoso y hostigamiento hacia las mujeres, entre otras, y que vía el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género y el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad entre Mujeres, llegaron algunas medidas a entidades y municipios.

En materia de empleo y trabajo, el Inmujeres señala que realizó diversos esfuerzos para conocer y hacer visibles las desigualdades de las mujeres y hombres en el ámbito de la economía formal e informal, las diferencias en los sectores en que se ubica el empleo y desempleo de mujeres y hombres, la segmentación laboral, los niveles de ingreso, las condiciones en que se desempeña el

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> Informe de actividades de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2011-2012. México, p. 22, http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/527/3/images/InformeActividadesCONAVIM.pdf
<sup>60</sup> Informe 2007-2012, Política Nacional de Igualdad, Instituto Nacional de las Mujeres, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/101207.pdf

trabajo y la duración de la jornada laboral. Incluyendo las brechas de género y la pobreza; se promovieron evaluaciones de programas de trabajo, proyecto productivos con relación a ingresos, participación laboral y uso del tiempo.<sup>61</sup>

El Programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres 2014-2018, 62 con el objetivo de garantizar la prevención, atención y sanción para reducir factores de riesgo de la violencia contra las mujeres, mediante la coordinación interinstitucional para fortalecer la política nacional con un carácter integral". De sus cinco objetivos, el segundo: Garantizar la aplicación del Modelo de Prevención Integral para reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres; abarca estrategias dirigidas al ámbito laboral: "Estrategia 2.2 Promover acciones integrales de prevención, detección y atención oportuna de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo". Con líneas de acción que incluyeran:

- 2.2.1 Crear áreas especializadas para detectar, atender y denunciar maltrato, hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo.
- 2.2.2 Promover y difundir el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.
- 2.2.3 Fortalecer las acciones para prevenir el acoso y hostigamiento sexual en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2012.
- 2.2.4 Visibilizar como riesgo psicosocial el acoso y hostigamiento sexual y laboral hacia las mujeres.
- 2.2.5 Promover esquemas de sensibilización entre empleadores para prevenir y erradicar el acoso laboral y hostigamiento sexual hacia las mujeres.
- 2.2.6 Promover la elaboración y aplicación de un protocolo de atención del acoso y hostigamiento sexual y laboral en el trabajo.
- 2.2.7 Promover como causa de incapacidad para fines laborales, el reconocimiento de la violencia que requiera atención en refugios.
- 2.2.8 Promover la elaboración y aplicación de modelos de prevención con equidad y

Informe 2007-2012, Política Nacional de Igualdad, Instituto Nacional de las Mujeres, <a href="http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/101207.pdf">http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/101207.pdf</a>

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2014-2018, Conavim, Secretaría de Gobernación, DOF. 30/04/2014.

género, dirigidos a generadores de violencia.

Con base en la experiencia de las instituciones vinculadas de diferentes maneras al tema del acoso y el hostigamiento en el ámbito laboral, la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); el Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) conjuntaron esfuerzos para la emisión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual reconoce que "la desigualdad convierte al espacio laboral en un lugar de limitación, segregación y exclusión, que impactan de manera directa y negativa en la productividad y desarrollo económico, político y social...". 63

La Norma NMX-R-025-SCFI-2015 a adoptarse de manera voluntaria por los centros laborales, "establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores...". Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.<sup>64</sup>

La Norma incluye de manera como elemento de desigualdad y discriminación el acoso sexual, por lo cual ha de trabajarse para desterrarlo de los centros de trabajo. Lo define como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". 65

Se cuenta además con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que tiene el objetivo de Establecer

<sup>63</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría de Economía, 2015, s/p, consultada en https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\_2015\_DGN.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación, derivada de la coordinación de esfuerzos y experiencias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Secretaría de Economía, 2015, p. 4

<sup>65</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría de Economía, 2015, p. 6

los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, de la República Mexicana.<sup>66</sup>

Instrumento que también incluye el tema de violencia y acoso como un factor de riesgo psicosocial, los cuales define como: "Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo". Asimismo la violencia laboral como "aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.<sup>67</sup>

Agrega esta norma acciones en el apartado "8.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable", además de acciones para la atención "8.4 El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral" en tres niveles, en el plano organizacional con políticas de prevención de riesgos psicosociales y la violencia laboral; en el plano grupal que implica la interrelación de las y los trabajadores y la organización del trabajo; comportamientos e interacción personal; y en

<sup>67</sup> Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, numeral 4 Definiciones, Diario Oficial de la Federación, en https://www.dof.gob.mx/nota\_detalle\_popup.php?codigo=5541828

<sup>66</sup> Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, Diario Oficial de la Federación, en https://www.dof.gob.mx/nota\_detalle\_popup.php?codigo=5541828

el plano individual, que pueden llegar a ser de tipo clínico o terapéutico por personas competentes.

En agosto de 2016 se emite el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal. Como una herramienta para construir espacios laborales libres de discriminación y violencia contra las mujeres, dirigido a erradicar el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Se determinan lineamientos para prevenir, orientar y acompañar a presuntas víctimas, investigar los casos que se denuncien, sancionar a las personas agresoras y registrar casos reportados. Sirve para clarificar los pasos a seguir y actuar de manera homóloga, eficaz y con justicia en los diferentes casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten y su propósito es la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública federal<sup>68</sup>.

Es conocido el caso del denominado movimiento *Me Too*<sup>69</sup> que se basa en una serie de denuncias en diferentes medios de comunicación y redes sociales sobre acoso psicológico y sexual, a las que se han sumado decenas de mujeres y hombres de distintos países, incluido México, en un entorno de marcado debate alrededor de la veracidad y validez de la denuncia, en varios casos anónima, así como el riesgo de incurrir en la falsa denuncia. En este sentido, Marta Lamas ha apuntado "que es necesario equilibrar la presunción de inocencia y la de verdad, lo cual requiere de mecanismos que sigan el debido proceso".<sup>70</sup>

Finalmente, se cuenta ahora con un marco normativo en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en el que se estipula la transversalidad de la igualdad de género, no discriminación e inclusión. El Plan hace énfasis en "considerar a las personas como el centro del desarrollo nacional, en su diversidad, condición y a lo largo de su ciclo de vida, a fin de garantizar

<sup>68</sup> Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Función Pública, Instituto Nacional de las Mujeres. Diario Oficial de la Federación, 31/08/2016.

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> El origen del movimiento *Me Too* data de 2007, cuando Tarana Burke activista estadunidense lanza una campaña y una red de acompañamiento legal a mujeres con casos de violencia sexual. En 2017 toma nuevos brios con la publicación en Estados Unidos de un reportaje sobre mujeres famosas del cine que denuncian violencia. Ese año una actriz -Alyssa Milano- invita a las mujeres que han sido agredidas a escribir en las redes #Me Too para hacer visible la magnitud del problema https://www.animalpolitico.com/elsabueso/como-surgio-el-movimiento-me-too-y-como-revivio-en-mexico/

Marta Lamas. Acoso, denuncia legítima o victimización. FCE, México, 2018.

el efectivo ejercicio de los derechos humanos y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y entre todas las personas sin importar el territorio al que pertenecen".

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2014 indica que la política pública se ajustará a los siguientes cinco criterios:

- 1. La universalidad de los derechos humanos implica que la política pública deberá garantizar que no se discrimine por motivos de índole socioeconómica, de género, origen étnico, orientación sexual, nacionalidad, condición de discapacidad o ciclo de vida.
- 2. Deberán existir medidas especiales para lograr la igualdad sustantiva, ya sea de nivelación, de inclusión o acciones afirmativas, tendientes a transformar las desigualdades relacionadas con injusticias de índole socioeconómica, de género, origen étnico, orientación sexual, condición de discapacidad o etapa de ciclo de vida.
- 3. En los casos correspondientes, las políticas públicas deberán garantizar la protección especial a los grupos que han sido históricamente marginados.
- 4. Las políticas públicas siempre deberán reconocer en su diseño e implementación las desigualdades y la discriminación estructural que vive la población a la que busca atenderse con las mismas, incluyendo la pertinencia cultural de las soluciones que plantee.
- 5. Las políticas públicas deberán considerar las brechas de desigualdad de las mujeres, comunidades indígenas y de otros grupos históricamente discriminados con el resto de la población, así como regiones marginadas, por lo que se deberá generar información diferenciada para evaluar los avances al respecto.<sup>71</sup>

Ya en 2019 se cuentan con algunos señalamientos en cuanto al tratamiento de la violencia de género hacia las mujeres. En el Acuerdo Nacional por la Seguridad de las Mujeres, de la Conavim, se reconoce que la seguridad es una de las demandas principales de la sociedad y de las mujeres ante el incremento de los feminicidios: 9 mujeres son asesinadas todos los días.<sup>72</sup> En este contexto destaca como prioridad de la Comisión "la vida, la integridad, la libertad y la seguridad de todas las niñas y las mujeres". Con dos acciones estatales: "La atención y prevención de la violencia

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Presidencia de la República, en Cámara de Diputados, Gaceta Parlamentaria, Año XXII, Número 5266-XVIII, 30 de abril de 2019. pp. 33 a 35.

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup> Acuerdo Nacional por la vida y la seguridad de las mujeres. CONAVIM, Secretaria de Gobernación, México, 2019, p.3, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/463026/AcuerdoNacional\_Conf\_Presidente.pdf

hacia las niñas y las mujeres promoviendo cambios estructurales y culturales" y "la reconstitución del tejido social y la construcción de la paz. Romper con los ciclos de transmisión social e intergeneracional de la violencia hacia las mujeres". Más adelante precisa que las prioridades de la CONAVIM están en la atención que se brinde con la creación, operación y fortalecimiento de los centros de justicia para las mujeres y en la atención, seguimiento y evaluación a las alertas de violencia de género. A

Con respecto al Programa Nacional de Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres 2019-2024, establece que su elaboración "identifique las dimensiones, expresiones y evolución de las violencias contra las mujeres a lo largo de su ciclo de vida".<sup>75</sup>

Lo importante será dar continuidad al tema de acoso en razón de sexo y género y, además, profundizar en las líneas que todavía están pendientes para erradicar este fenómeno del ámbito laboral.

Acuerdo Nacional por la vida y la seguridad de las mujeres. Conavim, Secretaría de Gobernación, México, 2019, p.4, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/463026/AcuerdoNacional\_Conf\_Presidente.pdf
 Acuerdo Nacional por la vida y la seguridad de las mujeres. Conavim, Secretaría de Gobernación, México, 2019, p.6,

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/463026/AcuerdoNacional\_Conf\_Presidente.pdf

75 Acuerdo Nacional por la vida y la seguridad de las mujeres. Conavim, Secretaría de Gobernación, México, 2019, p.12, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/463026/AcuerdoNacional Conf Presidente.pdf

#### Marco conceptual

### Estereotipos, prejuicios y discriminación

La perspectiva de género permite distinguir una serie de inferencias y valoraciones que se hacen sobre mujeres y hombres construidas socialmente, asimismo contribuye a entender cómo estas diferencias —por efecto de ideas, creencias, expectativas, cultura, entre otros factores— se han acrecentado y polarizado pues se concibe a mujeres y a hombres como si fueran opuestos; incluso se han jerarquizado al sobrevalorar lo que se considera masculino frente a lo femenino, que es desvalorado.

De esta manera, las diferencias se han convertido en desigualdades y discriminación, que a la vez son elementos sobre los que se sostiene y reproduce la violencia contra las mujeres. Este enfoque ayuda a comprender que todas las personas son diferentes en tanto sexos e identidades, pero iguales en tanto su humanidad y derechos.

La Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la perspectiva de género como "una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones".<sup>76</sup>

La perspectiva de género "permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; y pregunta por los impactos

Art. 5 de la Ley general de acceso a una vida libre de violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

diferenciados de las leyes y políticas públicas e institucionales basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder".<sup>77</sup>

Se parte de la construcción teórica sobre sexo y género, reconociendo el conjunto de diferencias biológicas, cromosómicas, anatómicas y fisiológicas que definen a las personas, y que hoy queda claramente develado que no es un hecho binario, ya que define a mujeres, hombres y población intersexual. El género, tampoco binario, está asentado en el conjunto de prácticas, normas, valores, representaciones que las sociedades han elaborado a partir de la diferencia sexual.<sup>78</sup>

Ambas categorías permiten diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a las personas. "El uso de género pone de relieve un sistema completo de relaciones que puede incluir el sexo, pero no está directamente determinado por el sexo o es directamente determinante de la sexualidad".<sup>79</sup>

El género entonces, como construcción social de la diferencia sexual, crea un conjunto de creencias, símbolos, normas escritas y no escritas, incluso muchas legitimadas históricamente; supone características y atributos de mujeres y hombres que resultan prácticamente inamovibles; impone estereotipos y roles que determinan el ser mujeres y el ser hombres, pretende hacer pasar por natural estas imágenes; asigna espacios diferentes de una manera casi excluyente: privado y público; dicotomiza las diferencias establecidas como femenino-masculino; establece un valor para estas características porque algunas son sin duda mejores que otras; jerarquiza estas diferencias y a quienes representan con el consecuente establecimiento de relaciones de poder; transforma las diferencias biológicas en desigualdad, que es fuente de la discriminación, la exclusión y la violencia por razones de sexo y género.

La construcción del género está basada en el arraigo y aceptación de estereotipos prácticamente sin cuestionamientos. Es decir, creencias sobre las características personales, sus

79 Joan Scott, Género una categoría útil, p.7.

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> Acoso y Hostigamiento Labora: Un análisis desde una perspectiva de género. Términos de Referencia. Anexo 2. México, 2019.

<sup>78</sup> Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México. www.supremacortedejusticia.gob.mx

comportamientos, preferencias, capacidades, aspiraciones, dependiendo de su sexo.

Los estereotipos —si bien permiten organizar y categorizar la información que recibe el cerebro para facilitar el conocimiento del mundo— también han permitido encajonar a las personas sobre la base de las expectativas de lo que se supone deben ser o hacer las personas o los colectivos sociales: si son mujeres o son hombres, de determinada religión o nacionalidad, etnia, color de piel, lengua, complexión física, ideas políticas, entre otras, sin considerar contextos específicos ni a las personas en su individualidad, "no se concibe a las personas en función de sus propias características, sino de ideas generales, a veces exageradas y frecuentemente falsas".80

Como señala Walter Lippman, <sup>81</sup>, quien en los inicios del siglo XX vinculó la noción de estereotipo a las ciencias sociales, son "imágenes en nuestras cabezas", que sirven en el proceso de simplificación cognitiva porque el entorno es demasiado grande y complejo. <sup>82</sup> "El conjunto de estereotipos en el centro de nuestros códigos determina ampliamente qué grupo de hechos veremos y en qué luz los veremos". <sup>83</sup> Los estereotipos constituyen mapas del mundo que nos rodea, reflejan la percepción de las personas, ya que tienen un contenido informativo, representan la realidad de forma sintética y marcan una pauta para actuar.

La génesis y transmisión de estereotipos se da socialmente con arreglo a parámetros económicos y de contacto social, "es el núcleo donde se generan valores sociales y estereotipos". Es decir, existen agentes sociales que determinan estos procesos cognitivos e imágenes que se socializan desde la infancia.

"La incidencia de la estereotipia se da en el mismo momento de la percepción, dado que en su

componente cognitivo, social y emocional Elippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993

 <sup>80</sup> CNDH, Cartilla La discriminación y derecho a la no discriminación. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2012. p.7.
 81 Walter Lippman –dos veces ganador del Pultizer- escribió La Opinión Pública, publicado en 1922 en los que plantea que el prejuicio tiene un

Complutense de Madrid. Facultad de Esicología. 1993

Lippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993, p. 22

mayor parte, no vemos primero y luego definimos, definimos en primer lugar y luego vemos".84

Es decir, la influencia de la estereotipia pasa por un proceso de categorización previo, "en la observación no entrenada seleccionamos signos reconocibles del ambiente. Los signos representan a ideas y a estas ideas las llenamos con nuestro conjunto de imágenes [...] vemos primordialmente aquello de lo que nuestra mente ya está llena en relación a esos temas".85

Los estereotipos entrelazan la percepción con preconcepciones y generan una serie de expectativas; "son una imagen ordenada, más o menos consistente del mundo, a la cual nuestros hábitos, nuestros gustos, nuestras capacidades, nuestras comodidades y nuestras esperanzas se han ajustado. En ese mundo la gente y las cosas tienen sus lugares bien conocidos y hacen ciertas cosas esperadas". 86

Los estereotipos y las ideas que evocan también están ligados a los sentimientos, lo que implica sesgos importantes que son difíciles de percibir, "están cargados de preferencia, impregnados de afecto o disgusto, ligados a miedo, ansias, fuertes deseos, orgullo y esperanza". <sup>87</sup> La liga emocional establece un arraigo importante en los estereotipos. "Un entramado de estereotipos no es neutral [...] Es la garantía de nuestro respeto por nosotros mismos; es la proyección sobre el mundo de nuestro sentido de nuestro propio valor, nuestra propia posición y nuestros propios derechos". <sup>88</sup>

Al involucrar todos estos elementos cognitivos y valorativos, estar ligados a las emociones y constituirse en defensa de una posición, sumado a la vez al desconocimiento o distorsiones de la realidad, los estereotipos afianzan sus mecanismos de autoconfirmación o autoperpetuación. De esta manera constituyen una defensa de la posición individual y grupal en el mundo así que, cuando son cuestionados, la persona y el grupo al que pertenece se sienten amenazados: "cualquier

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup> Lippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993, p. 25 v 26

<sup>85</sup> Lippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993, p. 26

Lippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993, p. 28

Tippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993, p.29

Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993, p. 29

88 Lippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993, p. 30 y 31

alteración de los estereotipos parece un ataque a los cimientos del universo... y, cuando grandes cosas están en juego, no admitimos de buen grado que haya ninguna distinción entre nuestro universo y el universo".89

Los estereotipos transmiten a sus grupos la visión que poseen del mundo sobre su propio grupo y sobre otros grupos, por ello afirman la identidad "del individuo respecto al mundo; de la posición y cohesión de individuos dentro de su grupo; y de la posición de cada grupo en el contexto integrupal.90

John Stuart Mill en 1869,91 ya señalaba el peso de esta condición emocional en las ideas sobre la relación entre mujeres y hombres. Para el autor de La esclavitud de las mujeres es claro que las relaciones sociales entre ambos sexos constituían "uno de los principales obstáculos para el progreso de la humanidad" y que estas opiniones enraizadas fuertemente en los sentimientos y en las costumbres no son únicamente fruto del raciocinio. "Nuestros sentimientos relativos a la desigualdad de los dos sexos son, por infinitas causas, los más vivos, los más arraigados de cuantos forman una muralla protectora de las costumbres e instituciones del pasado. No hemos de extrañar, pues, que sean los más firmes de todos, y que hayan resistido mejor a la gran revolución intelectual y social de los tiempos modernos; ni tampoco hay que creer que las instituciones larguísimo tiempo respetadas, sean menos bárbaras que las ya destruidas".92

Para Sandford, la estereotipia es definida como una "tendencia a subsumir las cosas en rígidas categorías de modo mecánico": generaliza las características hacia todos los miembros; considera a todos los miembros iguales entre sí y "desindividuación en la percepción y la interacción social"

El prejuicio en las relaciones integrupales ha sido analizado desde la perspectiva psicológica y

<sup>89</sup> Lippman citado por Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993 p. 31

<sup>&</sup>lt;sup>90</sup> Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993 p. 41 y 42

<sup>&</sup>lt;sup>91</sup> Mill, La esclavitud de las mujeres, escrita en 1869

<sup>&</sup>lt;sup>92</sup> Mill, La esclavitud de las mujeres, Biblioteca Virtual Universal. 2003, p. 12

Auspiciados por el comité Americano Judío, que en 1944 convoca a una conferencia sobre el prejuicio decide formar un Departamento de Investigaciones Científicas, Theodor Adorno junto con otros autores, publicaron un estudio empírico en 1950 la Personalidad Autoritaria, con el

sociológica.

Allport en su libro *La naturaleza del prejuicio* (1954), refiere distintas definiciones: "pensar mal de otros sin suficiente garantía"; "un sentimiento, favorable o desfavorable, hacia una persona o cosa, no basado en experiencia real"; "una actitud aversiva u hostil hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, y por tanto se presupone que tiene las cualidades negativas adscritas al grupo"; "el prejuicio étnico es una antipatía basada sobre una generalización deficiente e inflexible. Puede ser sentido o expresado. Puede ser dirigido hacia un grupo en su conjunto, o hacia un individuo porque es miembro de ese grupo". 94

Estas definiciones de prejuicio mantienen varios puntos en común: el prejuicio es algo erróneo, infundado, alejado de la realidad y no responde a un patrón objetivo; tiene un fuerte componente evaluativo, generalmente pero no siempre es negativo y afecta a todos los miembros de un grupo por el solo hecho de serlo (decisión categorial). 95

"El prejuicio ha sido típicamente conceptualizado como una actitud, constituida por un componente cognitivo (e.g. creencias acerca de un grupo específico), un componente afectivo (e.g. odio) y un componente conativo (e.g. comportamientos predispuestos negativamente hacia un grupo)". 96 El prejuicio brinda orientación sobre el comportamiento esperados de las personas.

También puede ocurrir que el prejuicio implique la aceptación como componente afectivo y comportamientos predispuestos positivamente hacia algún grupo al que se valora jerárquicamente como superior. Así como se supone que las mujeres por ser mujeres son emocionales, débiles,

propósito de entender bajo qué tipo de personas y en qué condiciones sucumbían a la propaganda fascista, saber cómo en sociedades civilizadas se produjeran atrocidades con la colaboración activa o pasiva de tanta gente; además saber si había posibilidades de repetición.

<sup>&</sup>quot;El punto de partida del estudio es que el etnocentrismo no debe ni puede ser explicado por los rasgos de los grupos rechazados sino que corresponde a un rasgo en el sujeto etno céntrico y más en concreto, en su personalidad. El segundo supuesto fundamental, que se deriva del primero, es que, circunstancialmente en algún grupo en especial. Es por tanto independiente de los exogrupos. La tercera premisa, de origen psicoanalítico, es que este rasgo en la personalidad del sujeto se conforma sobre todo en los primeros años de vida y está determinado fundamentalmente por las relaciones paterno-filiales dentro de la familia. Será la socialización primaria la que decidirá si un individuo tenderá o no al prejuicio.

Gano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid.
 Facultad de Psicología. 1993 p. 83.
 Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid.

Facultad de Psicología. 1993 p. 83.

96 Joaquín Ungaretti El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica: cuatro períodos histórico – conceptuales para la comprensión del

https://www.researchgate.net/publication/264557232\_El\_estudio\_del\_prejuicio\_desde\_una\_perspectiva\_psicologica\_cuatro\_periodos\_historico-conceptuales\_para\_la\_comprension\_del\_fenomeno

dependientes, se cree que los hombres por serlo son racionales, fuertes, independientes.

Al ponderar las creencias, jerarquizándolas otorgando un supuesto mayor o menor valor, se estigmatiza a las personas o colectivos señalados. Por ejemplo, en la construcción social de género se ha otorgado un valor inferior a lo femenino y a todo lo que ello representa, asimismo un valor superior a lo masculino y a todo lo que ello representa en el mundo cotidiano.

El prejuicio es el mecanismo de la psique para prolongar la exclusión o el privilegio. "Eagly y Diekman (2005), consideran al prejuicio como un mecanismo intrapsíquico para mantener un estatus y un rol en las diferencias intergrupales. En consecuencia, los individuos que se desvían de su rol grupal tradicional despiertan reacciones negativas en los demás miembros del grupo, mientras que quienes exhiben comportamientos que refuerzan el *statu quo*, obtienen respuestas positivas", <sup>97</sup> es decir, romper o cumplir con las expectativas de la feminidad o masculinidad.

Otros autores mencionan que un grupo en desventaja también tiene prejuicios hacia quienes tienen ventaja: "No obstante, debido a que el prejuicio representa un nivel individual de sesgo psicológico, los miembros de un grupo históricamente en desventaja también pueden mantener actitudes prejuiciosas hacia los grupos con mayores ventajas y hacia sus miembros. En estos casos el objetivo no sería reforzar las diferencias entre los grupos, sino que muchas de estas expresiones son reactivas, reflejando una anticipación a ser discriminado (Johnson & Lecci, 2003)". 98

Asimismo entre los mismos grupos en desventaja hay quienes justifican la ventaja de ciertos grupos. "Sin embargo, algunos trabajos han señalado que muchas veces los miembros de grupos minoritarios aceptan ideologías culturales que justifican estas diferencias de posición basándose en las cualidades positivas que perciben de los grupos con mayores ventajas (Jost, Banaji, y Nosek,

https://www.researchgate.net/publication/264557232\_El\_estudio\_del\_prejuicio\_desde\_una\_perspectiva\_psicologica\_cuatro\_periodos\_historico-conceptuales\_para\_la\_comprension\_del\_fenomeno

<sup>97</sup> Eagly y Diekman citados por Joaquín Ungaretti. El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica: cuatro períodos histórico – conceptuales para la comprension del conceptuales para la comprension del fenomeno

98 Eagly y Diekman citados por Joaquín Ungaretti. El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica: cuatro períodos histórico – p. 15, conceptuales para la comprension del fenomeno

98 Eagly y Diekman citados por Joaquín Ungaretti. El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica: cuatro períodos histórico – conceptuales para la comprensión del fenomeno del f

2004; Sidanius y Pratto, 1999)".99

El prejuicio entonces es "una actitud individual (positiva o negativa) hacia un grupo y sus miembros, que crea o mantiene relaciones jerárquicas de estatus entre los grupos". 100

Los estereotipos y los prejuicios propician intolerancia, rechazo y exclusión. De acuerdo con Allport (1954), la discriminación implica negar el tratamiento igualitario hacia una persona o grupo. Jones (1972) la define como "las acciones destinadas a mantener las características endogrupales, favoreciendo la posición del grupo de pertenencia a expensas de una comparación grupal". Glick y Esses (2010) definen a la discriminación como el comportamiento individual que crea, mantiene y refuerza las ventajas de un grupo y sus miembros por sobre otros.

## Discriminación y violencia

Las causas de la discriminación son múltiples, pero en todo momento implica la afectación de los derechos humanos de las personas al negar el principio de igualdad, como efecto del rechazo e intolerancia generados alrededor de ciertas características como grupo e identidades que han sido dicotomizadas y jerarquizadas: "el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo".101

La discriminación por razones de sexo y género restringe los derechos humanos y libertades de las mujeres. "El derecho a la no discriminación también abarca el trato en el trabajo. Desde aquí, el

<sup>99</sup> Eagly y Diekman citados por Joaquín Ungaretti. El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica: cuatro períodos histórico comprensión https://www.researchgate.net/publication/264557232\_El\_estudio\_del\_prejuicio\_desde\_una\_perspectiva\_psicologica\_cuatro\_periodos\_historicoconceptuales\_para\_la\_comprension\_del\_fenomeno

<sup>100</sup> Eagly y Diekman citados por Joaquín Ungaretti. El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica: cuatro períodos histórico – https://www.researchgate.net/publication/264557232\_El\_estudio\_del\_prejuicio\_desde\_una\_perspectiva\_psicologica\_cuatro\_periodos\_historicoconceptuales\_para\_la\_comprension\_del\_fenomeno 101 Definición de discriminación en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México

acoso laboral debe ser entendido como un problema de discriminación en el empleo, cuando se entrecruza con el género, el color de piel, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc. Esto es cuando se trata de una violencia que por lo general recae más sobre ciertas personas o grupos de personas que otros. En principio, por supuesto, toda violencia en el trabajo está proscrita. Todas las personas tienen derecho a que su integridad física, psíquica y moral sea respetada. Sin embargo, está demostrado que el acoso laboral es un fenómeno que, en ciertas de sus manifestaciones, afecta más a ciertos grupos de personas que a otras. El ejemplo clásico es la violencia sexual que, según distintos indicadores, aún afecta más a mujeres que a hombres. Esto significa que, cualquiera que sea la política en contra de la violencia en el empleo, tiene que considerarse el papel que juega la discriminación en ella". 102

La violencia según la Organización Mundial de la Salud es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia, o es muy probable que tenga como consecuencia, un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte. Esta noción expone una parte nodal en el entendimiento de la violencia: es un elemento intencional. Podría decirse que tal vez no sea premeditada, pero cuando existe una intención de hacer daño o de usar la fuerza física o psicológica, incluso a nivel de "simples" amenazas, ya se está frente a un tema de violencia.

La violencia de género contra las mujeres es el uso de la fuerza, intencional, es un acto de poder para doblegar, someter a las personas, la mayoría de las veces mujeres o personas del entorno que se consideran como débiles o se les teme por constituir una amenaza al privilegio. El objeto de la violencia es la identidad sexogenérica o la expresión de género o la orientación sexual, se presenta en el ámbito público y privado, pero su atención es de interés público; generalmente es recurrente y va en aumento, y es difícil de atender porque es invisibilizada, o en su caso, normalizada, es aprendida y permitida por el conjunto social y con todo ello trasgrede los derechos humanos de las personas y atenta contra su voluntad.

Para que la violencia pueda presentarse, se requiere un desequilibrio previo, es decir, un esquema

<sup>&</sup>lt;sup>102</sup> Estefanía Vela Barba. La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez, Senado De La República. México, 2017. p. 30 y 31.

de poderes desiguales o de desigualdad en el que haya un *arriba* y un *abajo*, reales o simbólicos, que por lo general adoptan la forma de modelos de conducta complementarios: padre-hijo, hombre-mujer, adulto-infante.

El desequilibrio del poder no siempre se aprecia de manera objetiva. Basta que una persona crea que otra posee un poder superior para que se produzca el *arriba* y el *abajo*. Esta creencia se fortalece y adquiere mayor arraigo en el contexto social después de cada acto de sometimiento y control sobre la persona o sociedad ubicada en el *abajo*, entonces ambas posiciones quedan fortalecidas o reestructuradas.

Las variantes de la violencia pueden explicarse en una relación

- Directa, cuando se da de persona a persona
- Cultural, cuando entran en juego símbolos, valores, creencias que normalizan, justifican y perpetúan la desigualdad
- Estructural, como resultado de la asignación de jerarquías: clase, etnia, sexo, edad, orientación sexual.

La violencia de género hacia las mujeres ha tenido diferentes momentos históricos en su visibilización, de acuerdo con Ana de Miguel, 103 desde los movimientos sufragistas y socialistas del siglo XIX, el feminismo radical de los años sesenta en el siglo XX, "hacia el análisis de la esfera de lo privado y su nuevo concepto de lo político como toda área de la acción humana atravesada por relaciones de poder". Y la consolidación del marco interpretativo de la llamada violencia de género.

Ana Miguel destaca los cambios en este marco de interpretación en un sentido positivo, ya que al hablar de violencia de género involucra hablar de la relación de género en el ámbito de la violencia, poner en claro la violencia masculina y el papel que toca jugar para su transformación. Dejar de centrarnos en la víctima y, en este caso, ver la otra cara de la moneda. Y cita a Alicia Puleo "al

<sup>&</sup>lt;sup>103</sup> Ana de Miguel. La violencia contra las mujeres: tres momentos en la construcción del marco feminista de interpretación. Universidad Rey Juan Carlos. ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política. N.º 38, enero-junio, 2008, 129-137 ISSN: 1130-2097, en http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/407

reflexionar sobre las ventajas e inconvenientes de esta resignificación ha aportado dos razones convincentes para la nueva denominación: hablar de violencia de género implica pensar ambos géneros de manera relacional e histórica y lleva también implícita la posibilidad de cambios liberadores" 104 - y continúa: "Así, el sentido común patriarcal caracterizado por la norma de la inferioridad y subordinación de las mujeres y la aceptación implícita de la violencia está siendo sustituido por una nueva visión en que la violencia patriarcal comienza a hacerse visible e intolerable para la mayor parte de la sociedad. Como se ha escrito recientemente, hay salida para el laberinto de la violencia patriarcal". 105

La violencia de género se presenta independientemente de los niveles socioeconómicos de las personas, la edad, el nivel de estudios, del trabajo, la ocupación o los ingresos, entre otros. Tampoco es una manifestación de alguna patología específica ni producto de las adicciones.

## Acoso laboral o mobbing

El acoso se ha definido por aproximaciones y responde a diferentes contextos. 106 "La expresión mobbing es un término implementado en los ochenta por Leymann, se utiliza en los casos de "persecución psicológica y de acoso laboral" a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo". 107

Heinz Leymann fue uno de los primeros investigadores que incorporó y difundió la definición de mobbing en las relaciones sociales y sus consecuencias. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Es "aquella situación en la que

105 Ana de Míguel. La violencia contra las mujeres: tres momentos en la construcción del marco feminista de interpretación. Universidad Rey Juan Carlos. ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política. N.º 38, enero-junio, 2008, 129-137 ISSN: 1130-2097, en http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/407

<sup>104</sup> Ana de Miguel. La violencia contra las mujeres: tres momentos en la construcción del marco feminista de interpretación. Universidad Rey Juan Carlos. ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política. N.º 38, enero-junio, 2008, 129-137 ISSN: 1130-2097, en http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/407

De hecho, el nombre de mobbing se tomó de la etología, que es la ciencia que estudia la conducta de los animales. Lorenz, un famoso etólogo, observó que los grupos de animales (sobre todo los pájaros) se unían para eliminar a un sujeto extraño (como podría ser un animal más grande) o para disciplinar a individuos de su propio grupo que no se ajustaban al comportamiento del grupo. Con este comportamiento, el grupo de pájaros lograba ahuyentar a los depredadores que les intimidaban o eliminar de su grupo a los individuos molestos. Lorenz observó que había ocasiones en las que los animales acosados morían de miedo nada más comenzar a sufrir los ataques. Tomado de Acoso laboral y discriminación http://www.elmobbing.com/mobbing-acoso-laboral-discriminacion log Maria Elena Lugo Garfias, CNDH, Acoso Laboral "Mobbing", agosto 2017, p. 4

una persona –o varias– ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo". <sup>108</sup>

Leymann realizó un acercamiento relevante a las formas de expresión del acoso, con la propuesta de un "inventario" de 45 indicadores organizadas cinco conductas destructivas que abarcan limitaciones en la comunicación y el contacto social, el desprestigio y desacreditación de la persona y sus capacidades profesionales y laborales, y comprometen su salud (A Leyman (1992) se le debe también el primer cuestionario diseñado para evaluar el *mobbing*, el Leyman Inventory of Psychological Terrorization LIPT). El LIPT (adaptado al español por González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003) es un cuestionario que describe 45 conductas de acoso psicológico, debiendo señalar la persona evaluada si las ha sufrido o no).

Inventario Leymann<sup>109</sup>

1. Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debiera tener) A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con

<sup>108</sup> María Elena Lugo Garfias, CNDH, Acoso Laboral "Mobbing", agosto 2017, p. 3, En José Luis Ugarte, "El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología", Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, 2°. Semestre, Chile, Valparaíso, 2012.
109 Inventario de acoso moral de Leymann consultado en https://www.universia.es/inventario-acoso-moral-leymann/mobbing-acoso-psicologico/at/1121951

## otros, incluido el propio acosador:

- 1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3. Los compañeros le impiden expresarse.
- 4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6. Se producen críticas hacia su vida privada.
- 7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- 8. Se le amenaza verbalmente.
- 9. Se le amenaza por escrito.
- 10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
- 11. Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).
- 2. Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros) B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de Elemente contactos sociales:
- 12. No se habla nunca con la víctima.
- 13. No se le deja que se dirija a uno.
- 14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- 15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- 16. Se niega la presencia física de la víctima.
- 3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros (por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo). C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir

# a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- 17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
- 18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.
- 19. Se ridiculiza a la víctima.
- 20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- 21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- 23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- 24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- 25. Se hace burla de su vida privada.
- 26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- 28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- 29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- 30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- 31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.
- 4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo) D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
- 32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
- 35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- 37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- 38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
- 5. Comprometer la salud (bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando

sus pertenencias) E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

- 39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40. Se le amenaza físicamente.
- 41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- 43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- 44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- 45. Se agrede sexualmente a la víctima.

En el ámbito laboral, se entiende al *mobbing* "como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador" (Piñuel).<sup>110</sup>

El mobbing tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etcétera) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel, 2001).

"Los motivos por los que una persona pasa a acosar u hostigar a otra pueden ser muy diversos. Frecuentemente descubrimos que la persona es acosada y maltratada porque en algún momento se convirtió en una figura amenazante para su acosador. 111

Estas definiciones, si bien fueron innovadoras y observan que las mujeres son las víctimas principales del acoso, carecen de una perspectiva más apegada a los derechos humanos y de

<sup>&</sup>lt;sup>110</sup> Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel. La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. Psicothema 2004. Vol. 16, nº 4, pp. 615-624. ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG. www.psicothema.com

<sup>111</sup> Instituto Iñaki Piñuel. http://acosopsicologico.com/acoso-laboral-mobbing/acoso-laboral/)

género.

Marie France Hirigoyen precisa la definición de acoso como moral: "El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral". El acoso es una forma de violencia que tiende a ser aparentemente ambigua, invisibilizada y de efecto acumulativo ante la repetición de los ataques, lo que la torna de mayor riesgo para la víctima. Es importante observar que para la autora el acoso atenta contra la salud, identidad y dignidad de las personas acosadas y las "desintegra socialmente" "simbólicamente". 113

El acoso moral en los términos de Hirigoyen, busca destruir a la persona afectando las relaciones laborales e incluso los intereses de la organización laboral. Las personas agresoras generalmente utilizan los mismos métodos de intimidación y ofensa para hacerlo y pueden provenir de cualquier nivel jerárquico y desplegarse en cualquier tipo de actividad, ya sea empresas privadas y públicas o instituciones académicas o de enseñanza. El acoso vertical descendente es el más extendido con casi el 60% de los casos estudiados por la investigadora y sólo el 1% en el caso contrario.

Hirigoyen señala cuatro tipos de comportamiento hostil que son característicos en el acoso moral, que se pueden manifestar de manera directa o de manera sutil, muchas veces imperceptibles para la víctima, y del cual el acosador y sus cómplices se benefician directa o indirectamente.

- 1. Aislamiento y negación de la comunicación: hacer que alguien llegue a ser invisible...
- 2. Ataques contra las condiciones de trabajo: retención de la información, sabotaje del PC.
- 3. Ataques contra la dignidad: ofensas contra la reputación, rumores, denigración.
- 4. Violencia verbal, física o sexual.

El acoso moral en sus causas tiene el rechazo a la alteridad (diversidad), a la envidia, a la rivalidad,

Marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME, FEMEVAL Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004, p. 3 marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME, FEMEVAL Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004, p. 4

al miedo "pero sobre todo el deseo de dominar: dominar a otra persona, alcanzar el poder o conservarlo". 114

Una de las aportaciones centrales de Hirigoyen es determinar que es el contexto el que permite que exista lo que la autora denomina como acoso moral, lo cual lleva a trascender el análisis de la visión individual a la visión social y contextual, en donde personas, pero también sistemas de creencias y estructuras organizacionales, están presentes e inciden de diferentes maneras en su existencia y diversas expresiones.

Los resultados prácticamente invariables es que el acoso acaba con la exclusión de la víctima pero el agresor no sufre consecuencias por sus actos y se llega a una situación paradójica: "El temor desencadena en la víctima comportamientos patológicos que servirán de disculpa para justificar retroactivamente la agresión". 115

Además, para Hirigoyen es necesario abordar el acoso moral desde una perspectiva de prevención y no de mediación o negociación ante un problema ya consumado. "Una prevención eficaz ha de actuar sobre los diferentes factores, a nivel tanto de las personas como de los métodos de gestión y de los contextos que fomentan la generación de acoso. En términos generales, la prevención del acoso moral ha de incluirse en la prevención de riesgos laborales, porque la salud en el trabajo, incluida la salud psíquica, es un derecho fundamental de los trabajadores". 116

Las víctimas pueden ser mujeres y hombres, aunque se han identificado más casos de mujeres que sufren *mobbing*, los estereotipos sociales llegan a "justificar" a los agresores, quienes se excusan responsabilizando a las personas que resultan afectadas por esta violencia.<sup>117</sup>

Es necesario tener presente que las agresiones contra las mujeres, en sus diferentes formas, nunca son un hecho aislado, toda vez que la violencia es un mecanismo que tiende a ser una demostración

Marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME, FEMEVAL Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004, p. 6.
 Marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME, FEMEVAL Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004, p. 7.
 Marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME, FEMEVAL Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004, p. 4
 CEAMEG Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género, Información analítica 2011, LXI Legislatura Cámara de Diputados, LXI.
 CEAMEG.DP1.IA12DF.LHM.28-03-11, México. P. 6

de poder y, en cuestiones de género, a demostrar por parte del agresor –casi siempre hombre– la supuesta inferioridad femenina y justificarse en ella. En la violencia de género se busca anular y dominar a la otra persona. A las mujeres y a los hombres que no cubren las expectativas de la masculinidad o de identidad sexo genérica.<sup>118</sup>

#### Acoso sexual

Una de las formas más visibles del acoso en el ámbito laboral es el hostigamiento y el acoso sexual, conceptos que denotan una jerarquía determinada. Si hay una relación jerárquica en donde se expresa un abuso del poder y lugar que se tiene se denomina hostigamiento, si la relación en donde se presenta la violencia es entre pares, en donde hay poder, pero no una relación jerárquica formal se le llama acoso.

El acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos de las personas. Es una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. "El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada"; <sup>119</sup> lo que afecta su situación laboral y su vida cotidiana.

De acuerdo con diversos estudios y análisis, el acoso sexual es una manifestación más de la violencia y las relaciones de poder, en donde el género es un factor determinante por lo que "las mujeres están más expuestas a ser las víctimas del acoso". 120

Lo que llama a buscar las causas específicas no en las mujeres acosadas, sino en el sujeto acosador, agresor, así como en el contexto y en las condiciones de trabajo que se vuelve parte del escenario de esta grave situación que vulnera a las personas, el acoso constituye un factor de riesgo para las

<sup>118 &</sup>quot;No existe la violencia hacia el hombre como problema social. Lo que se dan son casos individuales de mujeres que agreden a hombres punibles, por supuesto pero, desde luego, nada que refleje un grave problema social de dimensiones cuantificables tan altas que retrata culturalmente nuestro déficit en algo que está en la raíz de toda la imposición totalitaria que involucra a la violencia, esto es, la igualdad. Tomado de http://www.mujeresenred.net/spip.php?article405

<sup>119</sup> OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. OIT. 2012, p. 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\_jose/documents/publication/wcms\_227404.pdf
120 OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. OIT. 2012, p. 3, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\_jose/documents/publication/wcms\_227404.pdf

mujeres, sobre todo en lugares aislados, en donde la información y las regulaciones laborales no se respetan, en donde la violencia es altamente normalizada.

El acoso sexual es el resultado de una forma de organización social que se legitima a través de la institucionalización de normas y sistemas de creencias que se preservan y actualizan en el día a día. "El acoso sexual debe conceptuarse como un acoso en el que se utiliza el sexo (entre otras cosas) para lograr poder, o como un acoso en que se usa el poder para obtener sexo. El punto fundamental es, por lo tanto, si debemos entenderlo como una conducta de poder o como una conducta sexual. (Stanley y Wise, 1992)". 121

Belvy Mora menciona que la noción de acoso sexual emerge durante los años 70 como fruto de la reflexión de algunas feministas norteamericanas acerca de sus experiencias en el mundo laboral. Estas feministas identificaron, durante dicha reflexión, pautas comunes propias de la forma en la que los varones se relacionaban con ellas en el trabajo y que incluían miradas, comentarios, tocamientos, requerimientos sexuales y, en último extremo, la violación. Como fruto de esa primera reflexión feminista, el acoso sexual fue conceptuado como una "conducta masculina indeseada y no correspondida que afirmaba el 'rol sexual' de una mujer por encima de su función como persona y como trabajadora" (Stanley y Wise, 1992, p. 59). 122

Para estas feministas, el acoso sexual funciona como el principal medio de control masculino sobre las mujeres en el trabajo.

Las autoras Stanley y Wise plantean que "el acoso sexual es un rasgo potencial de toda interacción hombre/mujer y un rasgo real de esa interacción cuando hay (para los hombres) una notoria diferencia entre las versiones masculina y femenina de la realidad" (p. 91), utilizando el poder para definir como apropiada su visión de mundo, obligando a la mujer a ajustarse a los límites que dicha concepción le impone. 123

Así pues, las autoras Stanley y Wise consideran que "todas las conductas de acoso sexual están

<sup>121</sup> Belvy Mora. Del açoso sexista a la sexualización del acoso sexual. http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50

<sup>&</sup>lt;sup>122</sup> Belvy Mora. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50 <sup>123</sup> Belvy Mora. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50

enlazadas por el hecho de que representan una intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer". Esto quiere decir que: 1) el acoso sexual no está confinado únicamente al espacio laboral sino que, por el contrario, puede presentarse potencialmente en cualquier escenario de interacción social entre los géneros; 2) que su descripción como "sexual" atañe esencialmente al hecho de que es infligido por un género —el masculino— a otro —el femenino—, por lo que cabe anotar que si bien a menudo dicha conducta tiene la forma de acercamiento sexual, su finalidad no es otra que el ejercicio de poder por parte del varón sobre la mujer (Stanley y Wise, 1992); y, 3) que cualquier hombre puede acosar sexualmente a una mujer. Por estas razones, Stanley y Wise (1992) sostienen que su definición dista de aquellas en las que el acoso sexual es representado como "un tipo particular de conducta ('sexual') que pone de manifiesto un tipo de hombre determinado ('atípico') en un lugar concreto ('el trabajo')". 124

"El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- 1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- 2. Como ambiente laboral hostil, en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima"

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos". 125

"Los casos específicos de acoso sexual se consideran manifestaciones relativas al comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado, conducta verbal de naturaleza sexual, comportamiento no verbal de naturaleza sexual y comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la

Belvy Mora. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50
 OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. OIT. 2012, p. 2, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\_jose/documents/publication/wcms\_227404.pdf

persona en el lugar de trabajo". 126

"El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". 127

"El acoso sexual es: 'cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo', de acuerdo con la *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*, OIT, 2014". 128

"Las manifestaciones del acoso sexual obedecen a dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:

1. El chantaje sexual o quid pro quo: (en latín: 'algo a cambio de algo'), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, conforme con *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad*, OIT, 2013. (Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017, p. 14).

Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras) Lo anterior, de acuerdo a la *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*, OIT, 2014. (Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017, p. 14 y 15).

Implícito: cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría de Economía, 2015, s/p, consultada en https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\_2015\_DGN.pdf

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría de Economía, 2015, p. 6
 Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017, p. 13. http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación, conforme lo refiere la *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*, OIT, 2014 (Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017, p. 15).

2. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella, según *Acoso sexual en el trabajo* y masculinidad, OIT, 2013<sup>129</sup>

## Acoso por razones de sexo y género

En este sentido el acoso sexual es algo más que un comportamiento meramente sexual. Existen diversas experiencias en el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo que son importantes referencias para en el avance del ejercicio de los plenos derechos humanos de las mujeres y de trabajadoras y trabajadores. 130

El acoso por razón de sexo es "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".<sup>131</sup>

Se trata de una discriminación indirecta muy grave, difícil de probar y de detectar, en muchos casos, incluso por la propia víctima que no sabe la razón de su maltrato y no se puede imaginar

<sup>129</sup> Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, México 2017, p. 15. http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>136</sup> El Proyecto TRIGGER<sup>130</sup> en España, hace la diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, para ejercer un chantaje sexual (o quid pro quo) situación que se agrava cuando existe una relación jerárquica o cuyas decisiones puedan afectar al trabajo o estudios de otra persona.

<sup>131</sup> Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Universidad Politécnica de Madrid, Proyecto TRIGGER (Por sus siglas en inglés. Transforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research) https://triggerprojectupm.wordpress.com

que es en función de su sexo, lo cual la deja indefensa<sup>132</sup>.

La reflexión cerca del acoso ha puesto en la mesa distintas y heterogéneas consideraciones:

- La consideración del acoso sexual como un fenómeno de carácter estructural contra La definición del acoso sexual como un fenómeno exclusivo del entorno laboral;
- 2) La sexualización de la noción de acoso sexual; y,
- 3) La consideración del carácter sexista del acoso sexual vs. su definición como una conducta discriminatoria a través de la cual también son violentados los varones. 133

El acoso sexual es un fenómeno de carácter estructural puesto que constituye el resultado de la organización sexual de la sociedad. El acoso sexual es producto de una organización genérica desde la cual son asignados roles y lugares diferentes, tanto a mujeres como a hombres en función de su sexo. No obstante existe una responsabilidad individual sobre e acoso y la violencia. 134

Lorente y Lorente (1998) coinciden con Stanley y Wise (1992) en que el acoso sexual es consecuencia de factores socioculturales que condicionan ámbitos de poder diferentes en los que se confiere al hombre, como parte de su rol, el ejercicio de control sobre la mujer. Ese ejercicio va desde el control simbólico –representado, por ejemplo, en el poder para definir la "reputación" de una mujer— hasta el control físico en cuyo extremo se encuentran los golpes, la violación y el asesinato. Para Lorente y Lorente (1998) el acoso sexual es una manifestación de la desigualdad de género que se traduce en agresión a la mujer. 135

Las prácticas sexistas hacia las mujeres en los centros de trabajo afectan la vida laboral de las personas y tienden a generar una mayor violencia en contra de las mujeres mediante el acoso que pretende reducirlas en diferentes aspectos como su capacidad para tomar decisiones, sus competencias laborales y desempeño, las posibilidades de desarrollo profesional y logro de ascensos, los incrementos salariales, los tiempos o espacios de trabajo; o bien, reafirmar la

La directiva 2002/73/ CEE lo define como: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". Lanzuela y González, Acosos en el ámbito Laboral, CCOO, Unión Europea, Gobierno de Aragón, 2011, p. 10 y 12.

Belvy Mora. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50
Belvy Mora. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50
Belvy Mora. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50

masculinidad de los hombres con quienes laboran. En todos los casos esto implica relaciones de poder y abuso del mismo, a partir de lo cual se tomen represalias o se condicionen los términos de un trabajo.

"En consecuencia, la intersección de los tipos de violencia identifica la presencia simultánea de violencia estructural, violencia laboral, violencia de género y violencia sexual, mismas que se manifiestan por medio del hostigamiento y acoso laboral, las cuales pueden dirigirse a todas las personas, pero las estadísticas reflejan la denuncia en un mayor porcentaje hacia las mujeres". 136

La desigualdad es la base de la violencia de género, reproducidas a partir de pautas culturales ligadas a la formación y socialización de género. "La violencia se constituye en una forma de discriminación al entender como causal al sexo y la necesidad de modificar patrones socioculturales como los que excluyen a las personas y, en particular, a la mujer con motivos de género y sexo, de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979 y la Observación CEDAW GR28, sobre el artículo 2, párr.19". 137

"El poder es un concepto útil para analizar lo que hoy acontece al interior del mundo del trabajo, no sólo para comprender las relaciones de subordinación entre capital y trabajo, sino las que se tejen entre los sexos, así como también para entender cómo existen y se toleran en un lugar de trabajo a personas perversas que aterrorizan a otras, hasta el grado extremo de aniquilarlas psíquicamente. Si el hostigamiento sexual es, como lo visualizan Stanley y Wise (1992: 90), 'un método muy práctico y a menudo eficaz de hacernos guardar (a las mujeres) nuestro lugar', ¿no sería también el acoso laboral otra manera de mantener la subordinación en el trabajo?". <sup>138</sup>

Debido a las denuncias y mayores evidencias, cambios en la legislación y nuevas percepciones del problema, se observa que el acoso y la violencia laboral han incrementado, no obstante, es importante identificar que este aumento no es resultado de una conducta individual, es necesario

<sup>136</sup> Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017, p.9 y 10. http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>137</sup> Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017, p.9. http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf
<sup>138</sup> Mercedes Zúñiga Elizalde, Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el *mobbing* y el acoso sexual, El Cotidiano No. 206, noviembre-Diciembre 2017. en http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/20610.pdf

observar el sistema propicio para que el acoso y la violencia en este entorno crezcan, sobre todo en ámbitos en los que los derechos humanos de las trabajadoras no se encuentran suficientemente protegidos.

Los ambientes de trabajo sufren cambios que pueden ser favorables al acoso laboral por razón de sexo y género. "Las decisiones que se toman en materia organizacional, ya sea la reducción de personal o el incremento de la carga de trabajo, por ejemplo, incrementan de manera notable las tensiones en las relaciones de trabajo con efectos acumulativos, tal como documentan Lhuilier (2006) y Déjours (2007). Para este último, las restricciones que se imponen en el trabajo se están psicologizando, de tal manera que los resentimientos, las acusaciones, la desconfianza, los insultos, los rencores y el odio, incluso, parecen reinar en el lugar de trabajo. Esta carga psicológica en el ámbito laboral está provocando en las y los trabajadores nuevas patologías de trabajo, las cuales generan malestar y sufrimiento". 139

La discriminación y la violencia se encuentran arraigadas en la desigualdad. La desigualdad convierte al espacio laboral en un lugar de limitación, segregación y exclusión, en un ambiente laboral que genera incertidumbre y molestia impactan de manera directa y negativa en la productividad y desarrollo económico, político y social, generando a su vez situaciones que detonan el acoso, pero también lo normalizan, en donde las mujeres son devaluadas y acosadas para mantenerlas en una posición subordinada.

A pesar de que las mujeres han incrementado su presencia en el mundo laboral, prevalece la percepción estereotipada y prejuiciada de que están fuera de lugar, que no merecen un espacio en el mundo del trabajo, de los ingresos ni de las relaciones laborales o sociales que el ambiente propicia. No obstante, más allá de conductas individuales, que sin duda existen y que tienen una gran responsabilidad por las decisiones tomadas, el sistema organizacional, la falta de protección, la ambigüedad en las tareas o resultados esperados, la violencia permitida y las complicidades de género las mujeres quedan a merced de la decencia, buena voluntad o responsabilidad o madurez y conciencia que tengan las personas con quienes interactúan. Las relaciones de género basadas en

Mercedes Zúñiga Elizalde, Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual, El Cotidiano No. 206, noviembre-Diciembre 2017. en http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/20610.pdf

# ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL: UN ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

la desigualdad son un riesgo en el trabajo que la políticas y norma deberían considerar con mayor amplitud y seriedad.

En el microcosmos social de una empresa o de un ámbito laboral específico, tolerar cualquier forma de violencia es un llamado a la docilidad y subordinación. El género actúa en el trabajo como lo hace en la sociedad. Los ataques a la dignidad de la persona pueden no ser lo mismo ni tener el mismo significado y alcance para hombres y mujeres. 140

<sup>140</sup> Mercedes Zúñiga Elizalde, Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el *mobbing* y el acoso sexual, El Cotidiano No. 206, noviembre-Diciembre 2017. en http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/20610.pdf

## VI. Formulación de hipótesis

El acoso y hostigamiento laboral hacia las mujeres se da por razones de sexo y género e incluye el acoso sexual, por lo cual se requiere de un bagaje interpretativo acorde a estas necesidades.

Se ha avanzado en la formulación de un marco jurídico que abarca la protección de los derechos humanos de las mujeres y en particular desde el principio de igualdad y no discriminación para lograr una vida libre de violencias y avanzar en las metas del trabajo decente.

En sintonía con la perspectiva de género y con una de las aportaciones centrales de Hirigoyen es determinar que es el contexto el que permite que exista el acoso, lo cual lleva a trascender las manifestaciones del problema como un asunto de individuos/as a un problema social y de contexto, en donde se reproducen por diversas vías, sobre todo educativas y formativas sistemas de creencias y estructuras organizacionales.

Las mujeres han sido limitadas en el desarrollo de sus capacidades y oportunidades laborales a raíz de las restricciones que impone la discriminación y la violencia sexogenérica, vulnerando aún más sus condiciones de vida frente a los hombres en el ámbito laboral, pues reduce su acceso al trabajo, empleabilidad, ingresos, seguridad laboral, independientemente de su escolaridad o años de experiencia.

Aún prevalecen los estereotipos y roles tradicionales de género en el ámbito laboral, en donde el trabajo de las mujeres se configura como una extensión del trabajo doméstico y de cuidados, por lo que hay más condicionamientos para que se desempeñen en áreas que impliquen este tipo de prestación de servicios como asistentes o cuidadoras de la salud o educadoras, más que en investigación científica o en ingeniería; o bien, se restringe su incidencia en la toma de decisiones y o su percepción de ingresos —aun cuando realicen el mismo trabajo que un hombre— limitando su independencia económica, autoconfianza y autonomía. En este contexto son imprescindibles las opciones educativas, apoyar la corresponsabilidad en los hogares sobre el trabajo doméstico y de cuidados, trabajar en la cultura institucional de las organizaciones económicas, así como

trabajar en la construcción de feminidades y masculinidades alternativas desde las familias, las escuelas, los centros de trabajo y diversas instituciones, que apuntalen el desarrollo humano y el respeto irrestricto a los derechos humanos de todas las personas.

El reto central del Estado para prevenir y atender eficazmente el acoso laboral por razones de sexogenéricas –que violenta sistemáticamente los derechos humanos de las mujeres– es a través del diseño de políticas públicas y estrategias viables desde un enfoque multidimensional, que contribuyan a hacer una realidad lo que el marco normativo establece.

Es necesario actualizar periódicamente la información sobre el comportamiento de este fenómeno, por razones sexogenéricas que brinde herramientas e información que contribuyan a comprender el problema cabalmente y a tomar decisiones y actuar con oportunidad, sobre todo activando mecanismos de prevención.

# VII. Pruebas empíricas o cualitativas de las hipótesis

Con base en un análisis descriptivo de la información cuantitativa y datos concretos que ofrecen las encuestas aplicadas a nivel nacional, se ponen de relieve lo manifestado por Marie France Hirigoyen en su estudio sobre el Acoso Moral en el Trabajo: "El acoso moral no es posible a menos que el contexto lo permita". Los resultados confirman un contexto que favorece la violencia hacia las mujeres y el acoso por razones sexogenéricas y que se expresa en algunos de los siguientes datos tomados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2016, La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT 2014), Mujeres y Hombres en México 2018 y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2°. Trimestre 2018, principalmente.

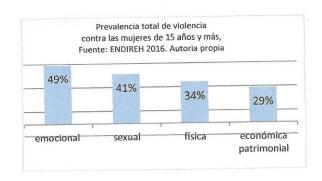
# Panorama general de la violencia hacia las mujeres

En el documento de Principales Resultados de la ENDIREH 2016<sup>141</sup> del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se capta información sobre las experiencias que han enfrentado mujeres de 15 años y más, por tipo de violencia emocional, física, sexual, económica o patrimonial, en las relaciones de pareja y en los ámbitos escolar, laboral, comunitario y familiar. La violencia de género contra las mujeres registra cifras en el país que lo colocan como un problema mayor que debe ser atendido sin aplazamientos. Los últimos resultados de la ENDIREH, INEGI revelan que de las mujeres de 15 años y más en el país, 66.1% registran al menos un incidente de violencia alguna vez en su vida: 49% emocional, 41.3% sexual, 34% física y 29% económica o patrimonial

<sup>&</sup>lt;sup>141</sup> La información de este apartado se sustenta cuando así se señala en el texto en INEGI, Principales resultados, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2016, Agosto 18, 2017. Todas las tablas y gráficas son de elaboración propia.

o con discriminación en el trabajo. 142

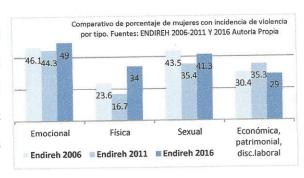




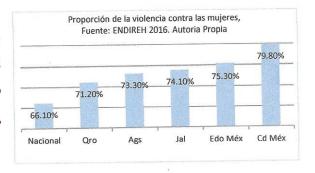
En un balance general, a partir de la comparación entre los resultados de la ENDIREH se observa que la violencia total hacia las mujeres en México tuvo variaciones; en 2006 fue de 67%, registra un descenso en 2011 a 62.8% y en 2016, un nuevo incremento al 66.1%. 143



Específicamente aumentaron la violencia emocional y la violencia física –ésta de manera significativa– y se observa que la violencia sexual y la económica patrimonial y discriminación laboral se redujo 5 puntos porcentuales en 2016 con relación a 2011. 144



Según la ENDIREH 2016, por entidad federativa, la Ciudad de México presenta la mayor proporción de violencias contra las mujeres, seguida del Estado de México, Jalisco, Aguascalientes y Querétaro,



 $<sup>^{142}</sup>$  INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 8  $\,$ 

<sup>&</sup>lt;sup>143</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 9

<sup>&</sup>lt;sup>144</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 9

por arriba del promedio nacional.145

Por ámbito de ocurrencia, 43.9% de las mujeres han sufrido violencia por parte de su actual o última pareja a lo largo de su vida y 25.6% en el último año con respecto al levantamiento de la ENDIREH. En segundo término aparece la comunitaria, seguida de la laboral, la escolar y la familiar (sin dato para a lo largo de la vida). 146



Sobre la violencia de pareja hacia las mujeres la ENDIREH registra para el país 43.9% de casos a lo largo de una relación y el 25.6% en el caso de la última pareja. El tipo de violencia más representativa en este ámbito es la emocional, seguida de la económica o patrimonial, la física y la sexual. Con relación al grado de severidad, el 43% señala que ha sido severa, en menor proporción muy severa, leve y moderada.





En el ámbito escolar la ENDIREH muestra que el 25.3% las mujeres de 15 años y más han experimentado violencia a lo largo de su vida como estudiante, de tipo física, sexual y emocional; y 17.4% lo han vivido en el último año. A lo largo de la vida, prevaleció la violencia física con 16. %, la sexual con 10.9% y la emocional con 10.4%. En cambio quienes experimentaron violencia en el último año señalan que ha predominado la violencia sexual en 10.7%, seguida de la emocional

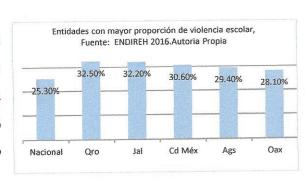
<sup>&</sup>lt;sup>145</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 10

<sup>&</sup>lt;sup>146</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 11

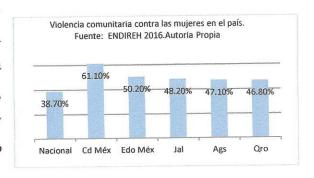
<sup>&</sup>lt;sup>147</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 36, 37 y 38

en 7.8% y física en 6.3% de los casos. 148

En orden descendente, Querétaro, Jalisco, Ciudad de México, Aguascalientes y Oaxaca son las entidades que tienen mayor incidencia de violencia escolar con 32.5%, 32.2%, 30,6%, 29.4% y 28.1% respectivamente; todas arriba del promedio nacional que es de 25.3 %.



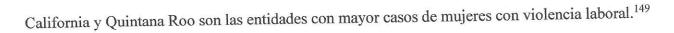
En el ámbito comunitario, la Ciudad de México es la entidad con mayor proporción de violencia hacia las mujeres de 15 años y más con 61.10%, seguida por el Estado de México que registra 50.20%, Jalisco 48.20%, Aguascalientes 47.10%, y Querétaro 46.8%, todas arriba del promedio nacional que es de 38.7%.

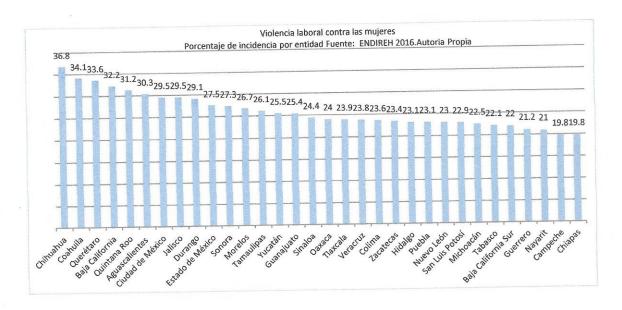


Los principales tipos de violencia en el ámbito comunitario a lo largo de la vida y en los últimos 12 meses son sexual con 34.3% y 20.2%, emocional con 14.6% y 7.8% y física para el 9.9% y 4.5% en cada caso.

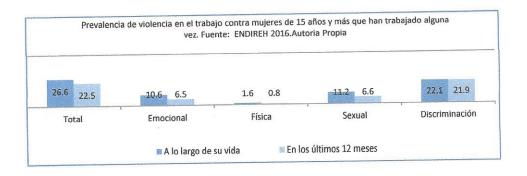
En el ámbito laboral, el promedio nacional de las mujeres de 15 años y más que trabajan o han trabajado alguna vez ha experimentado algún acto violento es del 26.6%, principalmente de tipo emocional, sexual y discriminación por razones de género. Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja

<sup>&</sup>lt;sup>148</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 13





De acuerdo a la ENDIREH 2016, el 26.6% de las mujeres en el país reportan haber vivido violencia en el trabajo a lo largo de su vida. Desglosado por tipo de violencia: el 10.6% declaran haber vivido violencia emocional; el 1.6% reporta haber vivido violencia física y el 11.2% violencia sexual. 22.1% Discriminación. En cuanto al período que abarcan los últimos 12 meses con respecto a la aplicación de la ENDIREH 2016, el 22.5% de las mujeres señalan haber vivido violencia. 6.5% violencia emocional, 0.8 violencia física, 6.6 violencia sexual y 21.9 discriminación. 150

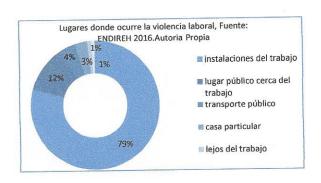


La violencia en el ámbito laboral se presenta en diversos lugares: 79.1% en las propias instalaciones del trabajo, 11.5% en algún lugar público cerca del trabajo, 4.3% en el transporte

<sup>&</sup>lt;sup>149</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 19

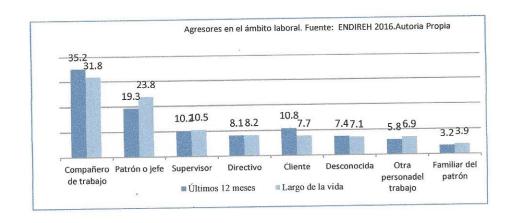
<sup>150</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 19

público, 3.1% en una casa particular o bien 1.1% lugar público lejos del trabajo y 0.8% otros lugares. Las principales formas de violencia laboral hacia las mujeres son la emocional como las humillaciones, degradación e intimidación en 48.4%; y la sexual en 47.9% de los casos. A ello se suma la discriminación laboral, del 21.9% para las trabajadoras.





Cabe destacar que en promedio cada mujer tuvo en promedio tres agresores. Los agresores más frecuentes son compañeros, seguidos de patrón o jefe, algún supervisor, directivo o cliente. 153



Asimismo sobresale la prevalencia de discriminación laboral en razón de género en los últimos 12

<sup>&</sup>lt;sup>151</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 21

<sup>&</sup>lt;sup>152</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 21

<sup>153</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 20

meses con respecto al periodo de aplicación de la encuesta. 154



La ENDIREH 2016 señala que "el 2.3% reportan que le han comentado que sus logros o ascensos se debieron a que tuvo relaciones sexuales con algún superior; al 4.5% de las mujeres les dijeron comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar; al 3.8% la han ignorado o no la han tomado en cuenta por ser mujer; al 5% la han ofendido o humillado por ser mujer. Al 6.6% le han dicho piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo; al 2.5% le han enviado mensajes con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o las redes sociales; el 4.1% reporta que le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo; el 2% reporta que tomaron represalias en su contra por rechazar tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones; intentaron despedirla o la despidieron; la congelaron o cambiaron de lugar, etc.). El 1.1% reporta que han tratado de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad; el 0.4% que la han obligado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad; el 2.9% que la han

<sup>&</sup>lt;sup>154</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 23

manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento". 155

De los 3.6 millones de mujeres que han experimentado violencia física o sexual ocurridas en el ámbito laboral, el 91.2% no solicitó apoyo a alguna institución ni presentó queja o denuncia ante alguna autoridad. El 6.5% presentó una queja o denuncia y/o solicitó apoyo a alguna institución. El 2.3% sólo solicitó apoyo a alguna institución. De estos 3.6 millones de mujeres el 41.1% no pide ayuda, atención o no denuncia porque consideran que se trató de algo sin importancia, el 23.9% tiene miedo a las consecuencias de hacerlo o a las amenazas, el 14% no lo hace por vergüenza, el 20% no sabía en dónde o cómo denunciar y el 17.1% pensó que no le creerían o que pensarían que fue su culpa. 157

Es importante señalar que la violencia de pareja, si bien no corresponde al ámbito laboral, afecta a las mujeres directamente en este ámbito y que es necesario indagar si a la vez, esta situación es motivo de otros eventos de violencia.

La ENDIREH 2016 hace una primera aproximación sobre el costo de la violencia que les impide a las mujeres desarrollar actividades cotidianas a causa de los daños físicos o emocionales "En promedio se estima que cada mujer perdió 29.7 días al año de trabajo remunerado a causa de la violencia por parte de su pareja y 27.8 días promedio anuales de trabajo no remunerado; es decir, las mujeres víctimas de violencia de pareja pierden prácticamente un mes de trabajo [...] se estima que el costo por días de trabajo perdidos por las mujeres [...] entre octubre de 2015 y octubre de 2016, asciende a 4.4 mil millones de pesos. Lo que representa el 0.03% del Producto Intenro Bruto (PIB) de 2016.

"De acuerdo con una encuesta de OCC Mundial realizada a más de 2 mil participantes, 51% de los

Estefanía Vela Barba. La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. México, 2017. p.62
 INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 32

 <sup>&</sup>lt;sup>157</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 33
 <sup>158</sup> INEGI, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) /Datos nacionales. Comunicado de prensa Núm.
 588/18, 22 de noviembre de 2018, p. 12, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/violencia2018\_Nal.pdf

profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de bullying laboral". 159

"Las respuestas de los entrevistados arrojaron diversas formas de maltrato que han vivido, entre éstas rumores o calumnias (30%); aislar o excluir a la persona (18.6%); insultos (18.5%); ignorar o no dejar participar al colaborador (16.9%), y amenazar (11%)". 160

"Ante la pregunta de si ellos han ejercido, alguna vez, *bullying* en contra de un compañero de trabajo, 82.2% afirma que nunca lo ha hecho, 16.9% dice que sucedió alguna vez y 8% acepta tener esta conducta en forma regular". <sup>161</sup>

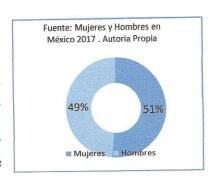
"El 70% de los profesionistas encuestados consideran que ambos géneros están expuestos por igual a sufrir intimidación laboral, a pesar de que a nivel mundial esta práctica suele ser 2.5 veces más frecuente en contra de mujeres. El 54% de los participantes considera que el acoso es ejercido por compañeros, mientras que el 46% indica que proviene de un superior, cita el sondeo de OCC". 162

"Para las víctimas, las consecuencias de ser provocadas por los acosadores pueden ser devastadoras no solo desde un punto de vista físico sino también desde el psicológico dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio". 163

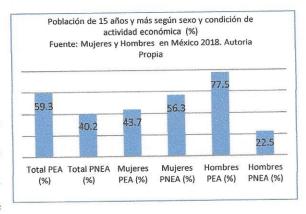
<sup>159</sup> Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de Violencia. las Mujeres Acceso de a General de file:///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa%20acoso%20morena%202016%20Senado%20de%20la%20República.webarchive 160 Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de Violencia. General de las Mujeres una Vida Libre de Acceso Lev file:///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa%20acoso%20morena%202016%20Senado%20de%20la%20República.webarchive 161 Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de Violencia. General de las Mujeres Vida Libre Acceso file:///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa%20acoso%20morena%202016%20Senado%20de%20la%20República.webarchive 162 Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de Vida Libre Muieres una General de Acceso de las a file:///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa%20acoso%20morena%202016%20Senado%20de%20la%20República.webarchive Cámara de Diputados, LXIII Legislatura, con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de Mujeres Acceso de las una file: ///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa % 20 acoso % 20 morena % 202016% 20 Senado % 20 de % 20 la % 20 República. webarchive file: ///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa % 20 acoso % 20 morena % 202016% 20 Senado % 20 de % 20 la % 20 República. webarchive file: ///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa % 20 acoso % 20 morena % 20 20 16% 20 Senado % 20 de % 20 la % 20 República. webarchive file: ///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa % 20 acoso % 20 morena % 20 20 16% 20 Senado % 20 de % 20 la % 20 República. Webarchive file: ///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa % 20 acoso % 20 morena % 20 20 16% 20 Senado % 20 de % 20 la % 20 República. Webarchive file: ///Users/cecilialynnsuenos/Desktop/iniciativa % 20 acoso % 20 morena % 20 acoso % 20 de % 20 la % 20 acoso % 20 de % 20 acoso

## Panorama general (brechas) de empleo para las mujeres

La población total en México 2017 es de 123.5 millones de personas de las cuales 63.4 millones son mujeres, que son el 51% de la población y 60.1 millones hombres, que son el 49%. El índice de feminidad es de 105 mujeres por cada 100 hombres. Las mujeres tienen una esperanza de vida al nacer de 79.4 años, los hombres de 74.6 años, lo que implica casi 5 años de diferencia. 165



En México hay más mujeres que hombres. Como Población Económicamente Activa (PEA) – personas de 15 y más años de edad que tuvieron vínculo con la actividad económica o que lo buscaron en la semana de referencia, por lo que se encontraban ocupados o desocupados—, las mujeres representan un 43.7% en tanto que los hombres el 77.5%; y como Población No Económicamente



Activa (PNEA) –personas de 15 y más años que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades económicas no remuneradas y no buscaron trabajo– las mujeres alcanzan 56.3% y los hombres 22.5%. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el 2º trimestre de 2018, la población de 15 y más años, identificada como población en edad legal para trabajar, asciende a 93.1 millones de personas. 166

La tasa de participación económica, a nivel nacional presenta diferencias importantes entre ambos sexos; hombres (77.5%), y mujeres (43.7%). A nivel de las entidades; Colima es la entidad con la más alta participación económica femenina, (55.5%). Siete entidades tienen tasas de participación

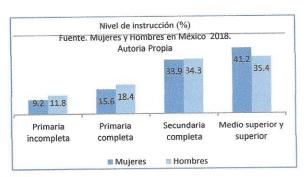
Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p.2

<sup>165</sup> Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p.7

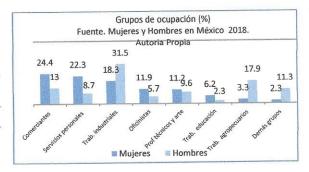
<sup>166</sup> Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 123

económica femenina superiores al 50.0 por ciento. 167

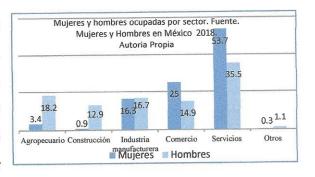
Con base en información de la ENOE, en el ámbito laboral, hay una relación de más hombres que mujeres con primaria incompleta, de 11.8% a 9.2%, con primaria completa, de 18.4% a 15.6%, y con secundaria completa, de 34.3% a 33.9%. En cambio hay más mujeres con escolaridad media superior o superior que hombres 41.2% a 35.4% <sup>168</sup>.



Respecto a grupos de ocupación, hay más mujeres comerciantes, servicios personales, oficinistas, profesionales, técnicas y trabajadoras de arte, y de la educación que hombres. Los hombres participan más como trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, y trabajadores agropecuarios. 169



Por sector económico, las mujeres tienen mayor participación en servicios 53.7% y comercio 25%. La participación de mujeres y hombres es similar en el manufacturero 16.3 y 16.7% cada uno y los hombres destacan en el sector agropecuario 18.2% y en la construcción, 12.9%, sin dejar de ser



<sup>&</sup>lt;sup>167</sup> Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 124

<sup>168</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 125

<sup>169</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 125

importante servicios y comercio. 170

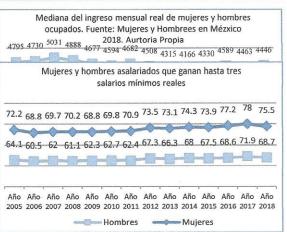
La situación de mujeres y hombres como trabajadores subordinados, remunerados y por cuenta propia es similar, pero el doble de mujeres, 6.6%, sin remuneración en comparación con el 3.1% de los hombres; y más empleadores 6.2% que empleadoras 2.5%.<sup>171</sup>



Las mujeres se ubican en los niveles más bajos de ingresos por su trabajo. Más de la mitad de las mujeres ocupadas, el 51.9%, perciben solo hasta dos salarios mínimos. En cambio, en el rango de más de dos o de cinco salarios mínimos sobresalen los hombres.<sup>172</sup>

Es una constante observar que las mujeres se encuentran en los empleos de menor remuneración o que, en diversos casos, ante el desempeño de un mismo trabajo, obtengan menos ingresos que los hombres. Alrededor de tres cuartas partes de las mujeres perciben hasta tres salarios mínimos.<sup>173</sup>





"Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso mensual real de trabajo, esta muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es inferior al que reciben los

<sup>170</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 126

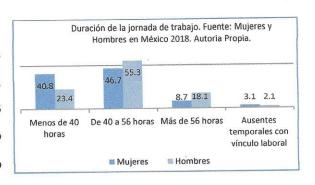
<sup>&</sup>lt;sup>171</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 125

<sup>&</sup>lt;sup>172</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 125

<sup>&</sup>lt;sup>173</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 138

hombres". 174

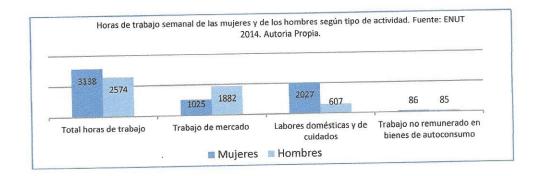
Sobre la jornada laboral, 40.8% de las mujeres cubre menos de 40 horas semanales, en cambio, 55.3% de los hombres cubren entre 40 y 56 horas semanales o incluso más. Lo que tiene impacto directo en las oportunidades de ingreso y de ascenso en el trabajo desempeñado.<sup>175</sup>

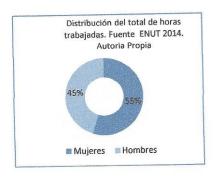


Ahora bien, con relación al tiempo dedicado al trabajo, el INEGI ha realizado cálculos sobre las horas y el valor del trabajo que mujeres y hombres aportan a su vida, sus familias y a la sociedad

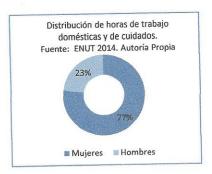
Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 128
 Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 125

en conjunto.176









Con base en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), INEGI 2014, las mujeres laboran 55% del total de horas trabajadas por ambos sexos. Destinan más de la mitad del tiempo que los hombres en el mercado laboral, pero ocupan el triple de tiempo que los hombres en los hogares (trabajo doméstico y de cuidado en el hogar), trabajo que es invisibilizado por la valoración social y cultural de lo que es supuestamente femenino. "El trabajo doméstico no remunerado y de cuidado en los hogares constituyen una carga desproporcionada para las mujeres y, en la práctica, un subsidio invisible para el sistema económico, que perpetúa su subordinación y explotación (Consenso de Brasilia 2010)". <sup>177</sup>

Debido, entre otras cosas, a una situación económica difícil y a la falta de poder de negociación proveniente de la desigualdad basada en el género, muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes, las mujeres se han visto particularmente

<sup>176</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 174

<sup>177</sup> Con base en ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México, p. 157

afectadas por la situación económica y reducción presupuestal, por el crecimiento de la economía informal a falta de otras oportunidades equitativas.

El arraigo a los estereotipos de género contribuye a esta desigualdad. Considerando la información de la ENDIREH 2016, en cuanto a la opinión acerca de los roles masculinos y femeninos sobre las responsabilidades parentales y el cuidado de personas, el 47.6% de las mujeres cree que las mujeres que trabajan descuidan a sus hijas e hijos y el 37.3% de las mujeres está de acuerdo en que las mujeres deben ser las responsables del cuidado de las hijas(os) y de las personas enfermas o ancianas. 178

Estefanía Vela<sup>179</sup> cita el estudio de Eva Arceo y Raymundo Campos realizado en 2013 sobre la evaluación de los currículums de candidatos y candidatas en el mercado laboral en México. Los resultados confirman una vez más la diferente valoración que se hace de las características de las mujeres frente a las de los hombres. Las empresas responden más a las solicitudes de mujeres solteras que de casadas, o a las "blancas" o "mestizas" que a las "indígenas". En el caso de los hombres, estas cualidades son indistintas.

La elección de carreras profesionales por mujeres y hombres y las posibilidades para desempeñarse exitosamente en alguna de ellas está sesgada por los aprendizajes de género y el acceso a oportunidades. En los informes que periódicamente emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) mencionan reiteradamente como carreras mejor pagadas las vinculadas a la minería y extracción, finanzas, banca, seguros, salud pública, servicios de transporte, y física, carreras vinculadas principalmente a la masculinidad hegemónica y en las cuales efectivamente participan más hombres que mujeres en una proporción alrededor de 70/30. En cambio las que más baja remuneración perciben, están ligadas a las bellas artes, las humanidades y el trabajo y atención social, con una relación inversa en cuanto a la participación de mujeres y hombres. 180

Acerca de la Distribución de la matrícula de hombres y de mujeres en licenciatura universitaria y

<sup>&</sup>lt;sup>178</sup> INEGI, Principales resultados, ENDIREH 2016, agosto 18, 2017, p. 51.

<sup>179</sup> Estefanía Vela Barba. La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. México, 2017. p.81

tecnológica según área de estudio, en el ciclo escolar 2014-2015, los hombres eran mayoría en: agronomía y veterinaria (64.9%), ciencias naturales y exactas (58.7%), ingeniería, manufactura y construcción (72.9%) y en servicios (69%). Las mujeres, por su parte, eran mayoría en: artes y humanidades (55.8%), ciencias sociales, administración y derecho (57.1%), educación (73.4%) y salud (65.6%). 181

Las constantes manifestaciones, tipos y ámbitos de la violencia hacia las mujeres expresan la alta permisividad que la sociedad tiene hacia su prevalencia, sustentadas sobre todo en una creencia que coloca el valor, las necesidades, los intereses y aspiraciones de las mujeres por debajo de las de los hombres, aun cuando en el discurso se niegue o descarte como una realidad actual.

En un contexto en el que crece la violencia social la violencia hacia las mujeres crece también en los sitios en donde su presencia se incrementa: en la calle, las escuelas, los centros de trabajo.

La discriminación y la violencia perpetúan la desigualdad y el rezago de las mujeres frente a los hombres. Si bien los datos de Coneval arrojan que se redujeron las carencias en rezago educativo, salud, seguridad social, calidad de vivienda, servicios básicos de la vivienda y alimentación, hay más de dos millones de mujeres en situación de pobreza que hombres; la causa la desigualdad en el ámbito laboral. Entre los dos primeros trimestres de 2019, pese al incremento registrado en el ingreso laboral, "las mujeres ocupadas recibían 77.8 pesos por cada 100 que percibieron sus pares varones". En 2016 solo 62 mujeres por cada 100 hombres tienen acceso a la seguridad social y muchas veces acceden a estos servicios a través de otras personas, lo que incrementa su nivel de dependencia y vulnerabilidad. En condiciones de pobreza solo el 49 por ciento de mujeres tienen los beneficios de la seguridad social. 182

Estefanía Vela Barba. La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. México, 2017. p.105
 https://cuestione.com/detalle/mexico/baja-porcentaje-de-mujeres-pobres-pero-siguen-siendo-mas-que-los-hombres

# VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación

#### **Conclusiones**

El acoso y hostigamiento laboral hacia las mujeres es un tema que persiste ante dos circunstancias: que es un fenómeno invisibilizado y por el cual responsabilizan a las mismas víctimas de que ocurra se da por razones de sexo y género, e incluye el acoso sexual, por lo cual se requiere de un bagaje interpretativo acorde a estas necesidades.

El acoso laboral por razones de sexo género incide en las brechas laborales de género en las cuales, a pesar de los avances en la agenda pública y las medidas normativas que se han tomado para avanzar hacia la igualdad sustantiva y vida sin discriminaciones ni violencias, consistentes en las desigualdades en acceso al empleo, materia de salarios, trabajo no remunerado, horarios, niveles jerárquicos, "preferencias" profesionales, trabajos y perfiles estereotipados, entre otros.

El acoso laboral en razón de sexo y género afecta sobre todo lesionando lo derechos humanos de las personas y lastima su dignidad. "A las víctimas les da vergüenza haber sufrido y no haber sabido qué hacer o haber permitido que las trataran así. Les da vergüenza haber sido víctimas y se sienten culpables de lo que les sucede. La agresión las ha hecho perder los límites de su espacio psíquico. Ya no saben lo que es normal y lo que no lo es, lo que es fruto de su propia fragilidad y lo que se debe a la destructividad del agresor. Viven aterrorizadas y acaban por desequilibrarse". 183

En las mujeres impacta fuertemente en su autoestima y se vuelve la situación en una espiral descendente de su condición socioeconómica ya que reproduce las brechas de género al excluirlas del espacio laboral y, sobre todo, de la posición de género, toda vez que cuestiona su esfuerzo y decisión de desempeñar un trabajo, obtener ingresos, mejorar en la estructura laboral, ser respetada en su entorno, lastimando su autoconfianza como persona con capacidades, independiente y

<sup>&</sup>lt;sup>183</sup> Marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME, FEMEVAL Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004, p. 15

autónoma.

La protección dada por el derecho a la no discriminación por género incluye a mujeres y a hombres cuando se trata de imponer roles, expresiones o identidades de género, sea esto de manera directa o indirecta, intencional o no. El derecho a la no discriminación en el empleo implica grandes esfuerzos al Estado en materia de políticas públicas 184 que tengan el propósito de garantizar los derechos humanos en materia laboral y no discriminación y que den respuesta a la complejidad y diversidad de factores que lo desencadenan.

A pesar de los avances en materia jurídica para proteger los derechos humanos, falta aplicabilidad. El reto central del Estado para prevenir y atender eficazmente el acoso laboral por razones de sexo y género es el diseño de políticas públicas y estrategias concretas viables desde un enfoque multidimensional –educativo, económico, cultural, fiscal–, que contribuya a hacer realidad lo que el marco normativo establece.

En primera instancia, definiendo estrategias de prevención y de atención del acoso, violencia y discriminación por razones de género presentes en los mismos centros de trabajo, el trabajo informal y familiar, las políticas laborales, económicas, educativas. Aunado a esto las políticas para atender las desventajas existentes en la distribución del trabajo en los hogares y formación educativa, así como el gran reto de aterrizar los principios y propósitos de la legislación que protegen a las personas de la discriminación, violencia y hostigamiento y acoso laboral en razón de sexo y género.

Establecer un observatorio o sistema nacional de monitoreo y evaluación con indicadores sobre discriminación, violencia y hostigamiento y acoso laboral en razón de sexo y género que detecte y documente dichas conductas, identifique las denuncias y solicitudes de atención, señale las sanciones o tipo de seguimiento que se hace a las denuncias, además de contabilizar las acciones encaminadas a prever su ocurrencia en los centros de trabajo, diferenciando la información por

<sup>184 &</sup>quot;todas las protecciones que podrían desearse en la materia ya están reconocidas. Los cambios que tienen que hacerse no son a nivel constitucional, ni en relación a los tratados internacionales, sino en las políticas públicas. Ahí está la batalla y ahí es donde deberían concentrarse todos los esfuerzos". Estefanía Vela Barba. La discriminación en el empleo en México. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. México, 2017, p.48

sexo, edad y diversas condiciones que pueden ser objeto de discriminación de acuerdo con la definición de la Ley.

Lo anterior implica dar recursos a las instituciones rectoras para combatir la discriminación y violencia de género y hacia las mujeres, así como a las instancias responsables de generar la información adecuada y a quienes les corresponde establecer lineamientos de evaluación y evaluar las políticas nacionales.

Sobre los debates de los últimos meses alrededor del tema del acoso y las denuncias y los canales para hacerlo, si bien existen falsas acusaciones, también es cierto que muchas de ellas se han pretendido pasar por falsas o cuestionar muchas de estas acusaciones revictimizando a quienes han vivido estas agresiones (caso *Me Too* que incluso se vincula al suicidio de un hombre acusado). No obstante como Hirigoyen señala: "Los escasos casos de falsas alegaciones de acoso moral que a veces surgen no deben hacernos olvidar a las auténticas víctimas" y esto implica tener criterios muy definidos sobre el acoso, pero sobre todo mecanismos de denuncia muy claros así como el seguimiento que debe darse en los centros de trabajo e instituciones públicas en todas las entidades.

### Agenda

- Investigación de la violencia laboral por razones de género mediante análisis comparativos y metodologías cuantitativas y cualitativas para establecer la correlación entre los diferentes tipos de violencia en los ámbitos familiar, escolar o comunitaria con la violencia laboral.
- Mapeos y análisis de las condiciones sociales, económicas y políticas, que expliquen la mayor incidencia de violencia laboral hacia las mujeres en entidades como Chihuahua, Coahuila y Querétaro o la incidencia más baja como en Chiapas, Campeche o Nayarit.
- Sistema nacional de indicadores para el registro, monitoreo y evaluación de la violencia laboral y el acoso laboral en razón de sexo y género.
- Lineamientos de política pública multidimensional (económica, educativa, laboral) que

<sup>&</sup>lt;sup>185</sup> Marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal. Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME, FEMEVAL Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004, p. 11.

ponderen los derechos humanos, la no discriminación y vida libre de violencias.

- Involucramiento de los centros de trabajo en la responsabilidad de activar mecanismos de prevención y vigilancia.
- Evaluación de la aplicación de las normas y protocolos correspondientes: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, así como de la aplicación de protocolos en la materia.
- Comisión de Acoso por Razones de Sexo y Género en el Sistema Nacional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia, que homologue el discurso y las definiciones sobre el acoso en este sentido, con base en considerar la persistencia del acoso laboral por razones sexogenéricas como un fenómeno de violencia social de género que lastima principalmente a las mujeres, pero también a la diversidad de expresiones e identidades genéricas.
- Mecanismos para la prevención, atención y sanción en ámbitos de trabajo susceptibles a quedar fuera de la regulación laboral y la supervisión de autoridades en la materia.

Según la OIT, <sup>186</sup> las políticas para prevenir y erradicar el acoso sexual requieren acciones en diferentes planos

- Marco legal que sanciones y tenga efectivo cumplimiento
- Campañas informativas y de sensibilización
- Cambios en la cultura laboral que involucren al conjunto de trabajadoras y trabajadores
- Políticas contra el acoso sexual que abarque todos los niveles de una organización
- Políticas contra el acoso sexual como parte de las políticas de igualdad de oportunidades
- Políticas de prevención que involucren la construcción de nuevas masculinidades
- Considerar y evaluar el acoso como factor de riesgo psicosocial
- Incluir indicadores de salud que identifiquen el riesgo
- Incluir el plan de prevención
- Promover la investigación para conocer la incidencia del problema utilizando criterios de respeto a los derechos humanos

<sup>186</sup> OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. OIT. 2012. p. 6 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\_jose/documents/publication/wcms 227404.pdf

#### IX. Bibliografía

- Acoso laboral (*mobbing*) su noción y tipología. Jurisprudencia Tesis Aislada núm. 1a.
   CCLII/2014 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera Sala, 31 de Julio de 2014
   (Tesis Aislada), https://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525425130
- Acoso laboral (*mobbing*). Carga probatoria cuando se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil. Tesis Aislada núm. 1a. CCLI/2014 (10a.) de Suprema Corte de Justicia, Primera Sala, 31 de Julio de 2014 (Tesis Aislada), [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 137. 1a. CCLI/2014 (10a.). 31 de julio de 2014. https://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/tesis-aislada-525424898
- Acoso laboral y discriminación, http://www.elmobbing.com/mobbing-acoso-laboraldiscriminación
- Acuerdo Nacional por la vida y la seguridad de las mujeres. Conavim, Secretaría de Gobernación, México, 2019, p.4,
   https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/463026/AcuerdoNacional\_Conf\_Presidente.pdf
- Ana de Miguel. La violencia contra las mujeres: tres momentos en la construcción del marco feminista de interpretación. Universidad Rey Juan Carlos. ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política. N.º 38, enero-junio, 2008, 129-137 ISSN: 1130-2097, en http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/407
- Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel. La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Psicothema 2004. Vol. 16, nº 4, pp. 615-624. ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG. www.psicothema.com
- Belvy Mora. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual.
   http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50
- Cámara de Diputados, Necesario, revisar delito de hostigamiento y tipificar el acoso sexual para garantizar a mujeres acceso a justicia. Boletín 1467, Comunicación Social. 21-04-2019.
  - http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Abril/21/146 7-Necesario-revisar-delito-de-hostigamiento-y-tipificar-el-acoso-sexual-para-garantizar-

- a-mujeres-acceso-a-justicia
- Cano Gestoso, Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. 1993
- CEAMEG Violencia laboral (*mobbing*) desde la perspectiva de género, Información analítica 2011, LXI Legislatura Cámara de Diputados, LXI.
   CEAMEG.DP1.IA12DF.LHM.28-03-11, México
- Cimac Noticias Legisladoras impulsan iniciativa de reforma al Código Penal, Proponen que acoso sexual sea delito. 22-04-2019.
   https://www.cimacnoticias.com.mx/noticia/proponen-que-acoso-sexual-sea-delito
- CNDH, Cartilla La discriminación y derecho a la no discriminación. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2012.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1. Atendiendo a la Reforma del 2011 en materia de Derechos Humanos.
- Convención Americana de Derechos Humanos conocida como Pacto de San José, 1969.
   México lo ratifica en 1981.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
   https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\_booklet\_SP\_web.pdf
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)
   /Datos nacionales. INEGI Comunicado de prensa Núm. 588/18, 22 de noviembre de 2018.
  - https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/violencia2018\_Nal.p df
- ENOE Segundo trim. 2018. Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI,
   México.
- Gaceta de la Comisión Permanente. Integrantes de la LXIII Legislatura. Iniciativa para adicionar y modificar la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de acoso laboral.
   http://www.senado.gob.mx/64/gaceta\_comision\_permanente/documento/64084
- Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.
   Universidad Politécnica de Madrid, Proyecto TRIGGER (Por sus siglas en inglés

- TRansforming Institutions by Gendering Contents and Gaining Equality in Research) https://triggerprojectupm.wordpress.com
- Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017,
   http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf
- Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017, p.9.
   http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf
- http://www.forbes.com.mx/las-5-carreras-mejor-y-peor-remuneradas-en-mexico/2014
- http://www.mujeresenred.net/spip.php?article405
- Informe 2007-2012, Política Nacional de Igualdad, Instituto Nacional de las Mujeres, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/101207.pdf
- Informe de actividades de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2011-2012. México, p. 20, http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/527/3/images/InformeA ctividadesCONAVIM.pdf
- Instituto Iñaki Piñuel. http://acosopsicologico.com/acoso-laboral-mobbing/acoso-laboral/)
- Inventario de acoso moral de Leymann consultado en https://www.universia.es/inventario-acoso-moral-leymann/mobbing-acoso-psicologico/at/1121951
- IV Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración de Beijing. Plataforma de Acción.
   CONMUJER/UNICEF/Milenio Feminista, México, 1998.
- Joan W. Scott, Género una categoría útil para el análisis histórico. En Marta Lamas,
   Compiladora. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG.
- Joaquín Ungaretti. El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica: cuatro períodos histórico – conceptuales para la comprensión del fenómeno. https://www.researchgate.net/publication/264557232\_El\_estudio\_del\_prejuicio\_desde\_u

- na\_perspectiva\_psicologica\_cuatro\_periodos\_historicoconceptuales\_para\_la\_comprension\_del\_fenomeno
- John Stuart Mill, La esclavitud de las mujeres, Biblioteca Virtual Universal. 2003.
- Lanzuela y González, Acosos en el ámbito Laboral, CCOO, Unión Europea, Gobierno de Aragón, 2011, pp. 10 y 12.
- Ley Federal del Trabajo, México, Última Reforma DOF 04-06-2019.
   http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México.
- Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia. Texto vigente, última reforma publicada DOF 13-04-2018. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Cámara de Diputados, México 2018, última actualización.
- Manual y Protocolo para la elaboración de políticas públicas de Derechos Humanos conforme a los nuevos Principios Constitucionales, Programando con perspectiva de derechos humanos en México, elaborado por la SEGOB, SER y CNDH. Enero de 2014.
- María Elena Lugo Garfias, CNDH, Acoso Laboral "Mobbing", agosto 2017.
- Marie- France Hirigoyen El acoso moral en el trabajo, Conferencia. Proyecto NRL Metal.
   Estrategias preventivas desde el enfoque de género para las PYME,

FEMEVAL. Subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Valencia, septiembre 2004.

- Marta Lamas. Acoso, denuncia legítima o victimización. FCE, México, 2018
- Mercedes Zúñiga Elizalde, Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual, El Cotidiano No. 206, noviembre-diciembre 2017. en http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/20610.pdf
- Mujeres y Hombres en México 2018. INMUJERES, INEGI, México.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
   Secretaría de Economía, 2015, s/p, consultada en
   https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015\_2015\_DGN.pdf
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, Diario Oficial de la Federación, en https://www.dof.gob.mx/nota detalle popup.php?codigo=5541828
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos,
   OACNUDH.
- OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. OIT. 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\_jose/documents/publication/wcms 227404.pdf
- ONU, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en diciembre de 1993.
- ONU, Declaración y Programa de Acción de Viena, proclamados por la Conferencia
   Mundial de Derechos Humanos en Viena, el 25 de junio de 1993 (sin vinculación jurídica

- con el Estado mexicano; sin embargo, se atiene a su observancia por ser miembro de la ONU).
- ONU. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- ONU. Objetivos de desarrollo sostenible, 2015.
   https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio 111. Convenio sobre a discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Presidencia de la República, en Cámara de Diputados, Gaceta Parlamentaria, Año XXII, Número 5266-XVIII, 30 de abril de 2019. pp. 33-35.
- Principales resultados, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2016, INEGI, agosto 18, 2017.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2014-2018, Conavim, Secretaría de Gobernación, DOF. 30/04/2014.
- Programa nacional por una vida sin violencia, 2002-2006, Instituto Nacional de las Mujeres. México, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/100476.pdf
- Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México. www.supremacortedejusticia.gob.mx
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
   Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Función Pública, Instituto Nacional de las Mujeres. Diario Oficial de la Federación, 31/08/2016.