



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO  
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y CIENCIAS PENALES**

**TESIS**

**ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DE  
LAS DEPENDENCIAS DE GOBIERNO DEL ESTADO**

Para obtener el Grado de Maestro (a) en  
Derecho Penal y Ciencias Penales

**PRESENTA**

**Samantha Mariluz Elizalde Templos**

**Directora**

Dra. Martha Gaona Cante

**Comité tutorial**

Dra. Martha Gaona Cante

Dr. Iván Espino Pichardo

Dra. Norma Angélica Callejas Arreguín

Mtro. José María Hernández Villalpando

Pachuca de soto, Hgo., México., noviembre 2023

# ÍNDICE

GLOSARIO DE TÉRMINOS:.....	3
RELACIÓN DE CUADROS, GRAFICAS E ILUSTRACIONES.....	15
RESUMEN .....	18
ABSTRACT .....	19
INTRODUCCIÓN .....	20
ANTECEDENTES .....	22
JUSTIFICACIÓN .....	24
OBJETIVO GENERAL.....	25
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	25
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	25
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	26
HIPÓTESIS .....	26
MÉTODO .....	26
CAPÍTULO I .....	28
ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE DEL ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL A MUJERES EN DISTINTOS PAÍSES.....	28
1.1    Conceptualización de Acoso laboral y Hostigamiento sexual en Mujeres en México. 28	
1.2    Marco jurídico para el hostigamiento sexual y el acoso laboral a mujeres en España. ....	38
1.3    Marco jurídico para el hostigamiento sexual y acoso laboral a mujeres en Colombia. ....	45
1.4    Marco jurídico para el hostigamiento sexual y acoso laboral a mujeres en Afganistán. ....	50
1.5    Conclusiones del capítulo.....	54
CAPÍTULO II .....	55
CONCEPTUALIZANDO EL ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN SU EVOLUCION HISTORICA.....	55
2. Definición. ....	55
2.1    Noción y tipología del acoso laboral. ....	57

2.2 Violencia de género.....	60
2.2.1 Género y masculinidad tradicional.....	65
2.2.2 Violencia contra la mujer .....	68
2.2.2.1 Tipología.....	69
CAPÍTULO III .....	73
LA MUJER FRENTE AL MUNDO LABORAL .....	73
3.1 Desventajas para las mujeres en el mercado laboral mundial.....	75
3.2 Desventajas laborales para las mujeres en México .....	77
3.3 Desventajas laborales para las mujeres en España .....	80
3.4 Desventajas laborales para las mujeres en Colombia .....	82
3.5 Desventajas laborales para las mujeres en Afganistán.....	86
CAPITULO IV .....	88
ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN UNA DEPENDENCIA DEL ESTADO DE HIDALGO .....	88
PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	104
CONCLUSIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA .....	114
ANEXOS: .....	118

---

## GLOSARIO DE TÉRMINOS:

### A

**Abuso:** Acción y efecto en sentido contrario a su finalidad propia y con perjuicio ajeno.

**Abuso de confianza:** Abuso consistente en engañar o perjudicar a alguien que, por inexperiencia, afecto o descuido, le ha dado crédito.

**Abuso sexual:** Delito consistente en la realización de actos atentatorios contra la libertad sexual de una persona sin violencia o intimidación.

**Acosador:** Persona que molesta, persigue, hostiga o atormenta de forma persistente.

**Acoso laboral:** Es 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.

**Acoso sexual:** 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.

**Agresor:** Persona que somete otra con intención de lesionar sus derechos.

**Angustia:** Emoción, sentimiento, pensamiento, condición o comportamiento desagradable, puede afectar la forma en que una persona razona, siente o actúa.

**Autoridad:** Ejercicio legítimo del mando, esto es, al poder que se le otorga de manera consensuada y normada a quien posee las competencias necesarias para el liderazgo o la toma de decisiones.

---

## B

**Bajas laborales:** una situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

**Biopsicosociales:** modelo de salud que incorpora factores biológicos, psicológicos y sociales" y viene de los elementos compositivos bio- (vida) y psico- (alma, mente) sobre la palabra social.

**Bossing:** Ataque, atropello u hostigamiento sexual de un empleado susceptible de producir secuelas físicas o psíquicas, constitutivas de lesiones calificadas como derivadas de accidente de trabajo, que pueden posibilitar la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

**Burka:** Vestidura femenina propia de Afganistán y otros países islámicos, que oculta el cuerpo y la cabeza por completo, dejando una pequeña abertura de malla a la altura de los ojos.

## C

**CARE Internacional:** Fundación encargada de atender las necesidades inmediatas de las personas afectadas por desastres en las comunidades más pobres del mundo, de tal modo que también aborde las causas subyacentes de la vulnerabilidad de las personas.

**CEDAW:** Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

**CEDAW:** Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

**CEPSI:** Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

---

**Certeza jurídica:** Existencia de un sistema jurídico que garantice estabilidad normativa y respeto a las personas, sus derechos y sus bienes.

**Código de Conducta:** Es el Código de Conducta de la Secretaría de Contraloría, el instrumento deontológico emitido por el servidor público que ocupe la titularidad de la dependencia, a propuesta de su Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que los servidores públicos aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

**Código de Ética:** Es el instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira un servidor público, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

**Comité:** Es el órgano integrado que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de interés a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en la Secretaría;

**Competitividad:** Capacidad que posee un individuo o empresa para posicionarse por delante de sus competidores.

**Consejo Noruego para Refugiados (NRC):** Organización no gubernamental internacional, independiente, humanitaria, sin ánimo de lucro, sus actividades responden a las necesidades y derechos de las personas desplazadas y refugiadas independientemente de su edad, género, condición social, étnica, religiosa o nacionalidad, con un enfoque de acceso a derechos y soluciones duraderas.

**Corán:** Los musulmanes creen que el libro del Corán contiene la palabra de Dios dictada en árabe por el arcángel Gabriel al Profeta del Islam, repetida y transmitida acto seguido por éste a sus oyentes.

---

## D

**Déficit fiscal:** Circunstancia en la que los gastos de un Estado superan sus ingresos, causando un balance fiscal negativo.

**Delito:** Acto u omisión que sancionan las leyes penales.

**Denuncia:** Documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta.

**Dependencia:** Sección o colectividad subordinada a un poder.

**Derechos:** Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella.

**Desarrollo laboral:** Crecimiento de un empleado dentro de una empresa.

**Desnaturalizada:** Que no muestra hacia los seres con los que mantiene una relación de parentesco el afecto o la estima naturales.

**Despido injustificado:** Se produce cuando un empleador despide a un trabajador de forma ilegal.

**Dignidad:** Gravedad y decoro de las personas en la manera de comportarse.

**Discriminación:** Práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.

## E

**Efectuación:** Poner por obra o ejecutar algo, especialmente una acción.

**Empleador:** Persona que dirige su propia empresa económica o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados.

**Enfocar:** Dirigir la atención o el interés hacia un asunto o problema desde unos supuestos previos, para tratar de resolverlo acertadamente.

---

**Equidad:** Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

**Estado:** País soberano, reconocido como tal en el orden internacional, asentado en un territorio determinado y dotado de órganos de gobierno propios.

**Estereotipo sexual:** Creencias generalmente aceptadas y poco cuestionadas que podrían contribuir cómo los hombres y las mujeres deben expresar su sexualidad.

**Estrategia:** En un proceso regulable, conjunto de las reglas que buscan una decisión óptima en cada momento.

## F

**Federal:** Estado en el que las distintas competencias constitucionales son distribuidas entre un Gobierno central y los estados particulares que lo conforman.

**Feminicidio:** Hace referencia a un tipo de homicidio específico en el que un varón asesina a una mujer, chica o niña por ser de sexo femenino.

**Formas:** Conjunto de requisitos externos que debe cumplir un acto jurídico.

## G

**Genero:** Atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños.

**Globalización:** Proceso por el que las economías y mercados, con el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, adquieren una dimensión mundial, de modo que dependen cada vez más de los mercados externos y menos de la acción reguladora de los Gobiernos.

## H

---

**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.

**Hostigamiento:** Es 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, físicas o ambas.

**Hostil:** Las personas hostiles suelen estar enfadadas, ser testarudas, impacientes o impulsivas. A menudo pueden verse envueltas en peleas.

## I

**Igualdad:** Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.

**INEGI:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

**Internacional:** Que trasciende o ha trascendido las fronteras de su país.

## J

**Juicio:** Conocimiento de una causa en la cual el juez ha de pronunciar la sentencia.

## K

## L

**Laboral:** Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

**Ley:** Ley estatal que formula las bases de una regulación cuyo desarrollo, en la Constitución, corresponde a las comunidades autónomas.

---

## M

**Moobing:** Es el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológica y socialmente a otros en el trabajo.

**MIPYMES:** Micro, pequeñas y medianas empresas.

**Masculinidades:** Conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada.

**Machismo:** Actitud o manera de pensar de quien sostiene que el hombre es por naturaleza superior a la mujer.

**Migración:** Cambio de residencia que implica el traspaso de algún límite geográfico u administrativo debidamente definido.

**MIPYMES:** Son las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales constituyen un soporte importante de la economía mexicana.

**Misógino:** Conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

**Mobbing:** Conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada.

## N

**Natalidad:** Total de nacimientos de madre perteneciente a un determinado ámbito en un año concreto por cada 1.000 habitantes.

**Negación:** Decir que algo no existe, no es verdad o no es como alguien cree o afirma.

## O

---

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**ONG`S:** Organización No Gubernamental.

**Organizaciones:** Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

## **P**

**Participación:** Parte que se posee en el capital de un negocio o de una empresa.

**PAT:** Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría.

**Patriarcal:** Es un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilizarían de las mujeres y todo aquello considerado como 'femenino', con respecto a los varones y lo 'masculino', creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado 'sexo biológico'

**Perpetrar:** Cometer, consumir un delito o culpa grave.

**Perspectiva de género:** Metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.

**PIB:** Producto Interno Bruto

**Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia:** Está enmarcado dentro de los planes nacionales que han elaborado los 27 estados miembros de la Unión Europea para acogerse al Plan de Recuperación para Europa NextGenerationEU, articula un conjunto coherente de inversiones a realizar en su práctica totalidad entre 2021 y 2023 y en un ambicioso programa de reformas estructurales y legislativas orientadas a abordar los principales retos económicos de este país.

---

**Prevención:** Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo.

**PROFEDET:** Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo Dependemos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

## Q

**Quejas:** Acusación ante juez o tribunal competente, ejecutando en forma solemne y como parte en el proceso la acción penal contra los responsables de un delito.

## R

**Regulación:** Procedimiento en virtud del cual la Administración autoriza o deniega a un empresario el despido de un cierto número de trabajadores por causas establecidas en la ley.

**Resiliencia:** Proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas.

**Resolución:** Acción y efecto de resolver o resolverse.

**Riesgo laboral:** Suceso que pueda poner en peligro tanto a los trabajadores como a los empleadores de una empresa, causando daños físicos o psicológicos.

## S

**Sanción:** Pena establecida para el que infringe una ley o una norma legal.

**Save the Children:** Organización no gubernamental (ONG) internacional que tiene como finalidad trabajar por los derechos de la niñez.

---

**Sentencia:** Resolución de un juez o un tribunal con la cual se concluye un juicio o un proceso.

**Servidor público:** Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinada al Estado y está obligada a apegar su conducta a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

**Sindicato:** Organización que crean los trabajadores y trabajadoras para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos.

**Sistema patriarcal:** Sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilizarían de las mujeres y todo aquello considerado como 'femenino', con respecto a los varones y lo 'masculino', creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado 'sexo biológico'.

**Stalking:** acecho o acoso laboral en inglés. Es la situación que se crea, cuando una persona persigue a otra de forma obsesiva con mensajes o llamadas de teléfono reiteradas, incluye la persecución y el espionaje.

**Story cubes:** Sirven para trabajar tanto el lenguaje oral como el escrito, pues podemos inventar historias y contarlas en voz alta o bien crear redacciones a partir de las imágenes obtenidas.

## T

**Trabajo:** Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.

## U

**UEEPCI:** Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Hidalgo

---

## V

**Victima:** Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.

**Violencia de género:** Produce cuando sufren algún tipo de discriminación, agresión, hostigamiento o degradación por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

**Violencia económica:** Es el poder que se ejerce contra las mujeres para hacerlas dependientes económicamente de los hombres; cuando se controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o cuando se las priva de los medios indispensables para vivir.

**Violencia emocional o psicológica:** La violencia emocional, también conocida como abuso mental o psicológico, puede darse en una multitud de formas, como, por ejemplo: atemorizar, aterrorizar, amenazar, explotar, rechazar, aislar, ignorar, insultar, humillar o ridiculizar a un niño.

**Violencia física:** Es el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.

**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.”

---

**Violencia:** Acción violenta o contra el natural modo de proceder.

**W**

**X**

**Y**

**Z**

---

## RELACIÓN DE CUADROS, GRAFICAS E ILUSTRACIONES

### Esquemas

Esquema 1 Clasificación operativa de 15 conductas de acoso laboral. Fuente: elaboración propia con datos del instituto de las mujeres para el año 2006. .....	44
---	----

### Gráficas

Gráfica 1:Población Económicamente Activa de Hidalgo en el 2021. Fuente: elaboración propia con datos del Banco de Información Económica del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021). .....	91
Gráfica 2: Personal en las instituciones de administración pública estatal de Hidalgo por género. Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2022). .....	92
Gráfica 3: Personal encuestado dentro de la secretaría encuestada en 2020 las instituciones de las administraciones públicas estatales de 2009 a 2014. Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2022).....	93
Gráfica 4: Grupo de edades de los encuestados. Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	94
Gráfica 5: Escolaridad. Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.....	94
Gráfica 6: Tiempo Laboral. Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	95
Gráfica 7: ¿Conoce el protocolo de prevención de acoso laboral y conflictos de interés? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	95
Gráfica 8: ¿Conoce la diferencia entre acoso laboral y discrepancias en las tareas a realizar por la trabajadora? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	96

---

Gráfica 9: ¿Las conductas del acosador/a transgreden la buena fe o suponen abuso de confianza? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	96
Gráfica 10: ¿Se siente seguro trabajando en esta secretaría? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	97
<i>Gráfica 11: ¿Ha sufrido de acoso laboral y hostigamiento sexual dentro de las instalaciones de esta secretaría? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....</i>	<i>97</i>
Gráfica 12: ¿Cuál es el tipo de violencia sufrida? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	98
Gráfica 13: ¿En qué han consistido las conductas de acoso laboral? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	99
Gráfica 14: ¿La persona acosadora es superior o inferior jerárquico al acosado? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	100
Gráfica 14: ¿En algún momento observó algún tipo de acoso laboral hacia sus compañeras? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	100
Gráfica 15: Derivado del acoso laboral sufrido ¿Se han generado más problemas dentro del área laboral entre compañeros? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	101
Gráfica 16: ¿Durante cuánto tiempo se ha prolongado el acoso laboral hacia la víctima? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	101
<i>Gráfica 17: ¿Ha realizado alguna denuncia sobre acoso laboral y hostigamiento sexual ante el CEPCI? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....</i>	<i>102</i>
Gráfica 18: ¿Calificaría el proceso como sencillo, fácil y eficaz? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....	102
<i>Gráfica 19: ¿Durante el procedimiento tuvo el apoyo legal de la secretaría, así como el de Recursos Humanos para llevar a cabo la investigación correspondiente? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada. ....</i>	<i>103</i>

---

*Gráfica 21: ¿La denuncia presentada tuvo alguna sanción? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada..... 103*

---

## RESUMEN

En la actualidad, existen relaciones entre trabajadores que han generado un ambiente de acoso laboral y hostigamiento sexual, éste fenómeno no ha sido únicamente teórico social, se ha convertido en una realidad de miles de trabajadores, quienes se desempeñan en un ambiente hostil y peligroso por afectar aspectos psicológicos, laborales y sociales; a pesar de la existencia de varios protocolos y programas para prevenirlos, se espera brindar certeza jurídica a los servidores públicos de los distintos niveles dentro del gobierno.

Por otro lado a pesar de los múltiples esfuerzos para crear normas y leyes mexicanas tendientes a proteger el derecho humano al trabajo, éstas no han sido suficientes para lograr el objetivo, porque se siguen vulnerando los derechos de los trabajadores por parte de superiores y compañeros en las distintas áreas de trabajo; sin embargo las víctimas de tales acoso laboral, no siempre los denuncian, por miedo a las represalias y a la indiferencia de las autoridades, quienes en múltiples ocasiones hacen caso omiso de las denuncias interpuestas.

En tal sentido, uno de los grupos más vulnerables lo constituyen las mujeres porque son ellas quienes viven y sufren de hostigamiento, por lo general con peticiones de otorgar favores sexuales y si se niegan tienen la amenaza de perder su trabajo, circunstancia victimizante para las mujeres quienes prefieren perder el empleo antes de verse sometidas a una especie de prostitución disfrazada; con lo cual se atenta a la propia concepción de la persona, pues se ataca su dignidad al soportar humillaciones y vejaciones en el lugar de trabajo; este hecho en sí mismo es un acto de discriminación para las mujeres trabajadoras mermando su derecho a la equidad de género; es decir, gozar de los mismos derechos y privilegios ostentados por los trabajadores hombres.

**Palabras clave:** Acoso Laboral, Hostigamiento, Trabajadoras, Víctimas, Derechos.

---

## **ABSTRACT**

At present, there are relationships between workers that have generated an environment of workplace harassment and sexual harassment, this phenomenon has not only been social theoretical, it has become a reality for thousands of workers, who work in a hostile and dangerous environment because it affects psychological aspects. , labor and social; Despite the existence of several protocols and programs to prevent them, it is expected to provide legal certainty to public servants at different levels within the government.

On the other hand, despite the multiple efforts to create Mexican norms and laws tending to protect the human right to work, these have not been enough to achieve the objective, because the rights of workers continue to be violated by superiors and colleagues in the different work areas; However, the victims of such workplace harassment do not always report it, for fear of reprisals and the indifference of the authorities, who on multiple occasions ignore the complaints filed.

In this sense, one of the most vulnerable groups is women because they are the ones who live and suffer harassment, generally with requests to grant sexual favors and if they refuse they are threatened with losing their job, a victimizing circumstance for women who they prefer to lose their job rather than be subjected to a kind of disguised prostitution; with which the very conception of the person is attacked, since their dignity is attacked by enduring humiliation and harassment in the workplace; this fact in itself is an act of discrimination against working women, diminishing their right to gender equality; that is, to enjoy the same rights and privileges held by male workers.

**Key Words:** Sexual Harassment, Female workers, Victims, Rights.

---

## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral y hostigamiento sexual son delitos. Por desgracia este tipo de delitos están presentes dentro de las dependencias del Estado, por ello, la presente investigación tiene como universo de estudio al Estado de Hidalgo en una de sus dependencias, por la incidencia de estos delitos, en consecuencia, se considera necesario evidenciarlos.

La problemática se presenta en el proceso para interponer las quejas y denuncias correspondientes, las cuales se vuelven un viacrucis para quienes tienen el valor de hacerlo, pues el acceso a la procuración de justicia, en primer término, no es ni sencillo, ni eficaz y por lo tanto tampoco rápido al restarse credibilidad a las denunciantes, por implicar relaciones de poder asimétricas entre víctimas y victimarios, en donde los acosadores ocupan puestos jerárquicos superiores al interior de la dependencia y externamente a ella, poseen una imagen social y política fuerte; igualmente este fenómeno puede darse en las relaciones entre compañeros.

El trabajo presentado consta de cuatro capítulos, a saber, en el capítulo 1, para tener un panorama global sobre el fenómeno global se analizan cuatro regiones del mundo, las cuales por sus características sirven como muestra para ejemplificarlo, nos referimos a España del continente europeo; Colombia de Sudamérica; México de América del Norte y Afganistán de Asia Central. De estas cuatro regiones se realizó un estudio comparativo sobre las leyes y disposiciones representativas de cada región, protectoras de sus derechos en materia de acoso laboral y hostigamiento sexual.

En el capítulo 2 se aborda el estudio comparativo y análisis del acoso laboral y hostigamiento sexual de las mujeres, tanto en su conceptualización como en su análisis en los distintos países como España, Colombia y Afganistán. En el capítulo 3 abordamos el tema de la mujer en el mundo laboral, frente a la violencia de género, en donde se analiza la discriminación, los estereotipos, los micromachismos y la violación a los derechos humanos. Finalmente, en el capítulo IV, mediante una muestra representativa se aborda de manera particular el acoso laboral y el

---

hostigamiento sexual en una dependencia del Estado de Hidalgo en donde se visibiliza la gravedad del fenómeno estudiado. Los capítulos enunciados permiten arribar a conclusiones fundamentadas para proponer una solución donde el proceso de queja y denuncia sea real para alcanzar una seguridad jurídica, laboral y sexual para aquellas mujeres trabajadoras en las dependencias de gobierno, sin sentirse amenazadas con la pérdida de sus fuentes de trabajo y sustento personal y familiar.

---

## ANTECEDENTES

El acoso laboral y el hostigamiento sexual se han convertido en prácticas cotidianas evidentemente con violencia de género, ejercida por los empleadores, subordinados o entre los mismos colaboradores y compañeros trabajo. En esas relaciones entre subordinados o compañeros se puede visualizar como pasan a ser testigos del acoso laboral y hostigamientos sufridos por sus compañeras o compañeros; sin embargo, por temor a convertirse ellos mismos en víctimas de ese acoso laboral u hostigamiento sexual, guardan silencio y con ello se vuelven cómplices de los victimarios, pues no hacen nada por apoyar a la persona acosada u hostigada.

En tal sentido, el psicólogo Heinz Leymann, quién empezó a estudiar este fenómeno por primera vez, definió el acoso laboral con la palabra “Mobbing”, como “el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo” (Carlos Aguiñaga Rincón, Álvarez Santos, & Medina Ventura, 2021). En efecto el acosado u hostigado vive un proceso de afectación a su psique por la constante angustia provocada por quien lo acosa u hostiga.

Entre los precursores de este fenómeno, aparte de Heinz Leymann, se encuentra Christopher Dejours, psicólogos europeos, quienes, al realizar estudios sobre el ambiente laboral y el desglose mental, en el coeficiente humano de la injusticia social abordan el tema del acoso laboral (Carlos Aguiñaga Rincón, Álvarez Santos, & Medina Ventura, 2021).

A partir de la realización de esos estudios, diversos especialistas abordaron diferentes factores y la relación causal establecida entre la violencia y las condiciones económicas, sociales y culturales vividas en los centros laborales. En tal sentido, el psicólogo español Iñaki Piñuel al abordar el tema de la violencia laboral hace énfasis en los países occidentales, donde las cifras sobre esa violencia están entre el 10% y 15%, incluso en algunos sectores es del 20% de la población económicamente activa, en la cual lejos de afectar a las personas acosadoras u hostigadoras se afecta a los trabajadores más brillantes, quienes incluso han recibido felicitaciones en algún momento por su excelente desempeño (Carlos Aguiñaga Rincón, Álvarez Santos, & Medina Ventura, 2021).

---

Por lo tanto se argumenta acerca del acoso laboral como se ha convertido en uno de los riesgos de trabajo más frecuentes en la actualidad, dada la imposibilidad de prevenirlo y la impunidad existente para castigar su comisión, en tal sentido se hace evidente la necesidad de crear protocolos protectores tendientes a regular las relaciones laborales armoniosas y respetuosas entre trabajadores y trabajadoras, y de estos con sus superiores, a fin de poder prevenirlo, atenderlo, sancionarlo y erradicarlo. Por otra parte, es importante evidenciar otra arista de este fenómeno, consistente en el conflicto generado entre los nuevos trabajadores y los empleados de mayor antigüedad al interior del centro laboral, pues estos ven en los nuevos una amenaza para sus posiciones actuales de trabajo, sobre todo si el nuevo trabajador posee mayores competencias, habilidades y capacidades para ocupar sus lugares, en consecuencia se vuelven objeto de acoso y hostigamiento laboral, al representar una amenaza por la mejor competitividad en el trabajo y ser candidatos idóneos para ocupar puestos de mayor jerarquía.

---

## JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo surge como una inquietud de la investigadora a partir de su integración como auxiliar de la Dirección de Recursos Humanos en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés dentro de una Secretaría del Estado de Hidalgo. Durante el desarrollo de las actividades asignadas al interior de ese Comité, se percató de las irregularidades existentes por parte de los integrantes del Comité respecto al tratamiento y seguimiento de las denuncias y quejas presentados por los y las trabajadoras, quienes a pesar de contar con los elementos suficientes para la procedencia e investigación de sus quejas y denuncias, estas no lograban llegar a culminar en una resolución favorable a ellos o en una falta administrativa en contra del acosador u hostigador, la cual traería como consecuencia bajar de nivel o ser cambiado de área, y para los casos extremos el despido de su puesto de trabajo. Además de no garantizarles a las víctimas su estancia en su puesto de trabajo y el (la) acosador(a) llegaba a tener impunidad en el centro laboral, debido a su relación con otras autoridades, “líderes dentro de gobierno”.

Todas estas irregularidades son las que llevan a emprender una investigación, cuyo objetivo es encontrar los factores comunes del acoso laboral y el hostigamiento sexual dentro de una de las dependencias del gobierno del estado de Hidalgo. Además, la cercanía con las actividades de la dependencia citada permitieron conocer de cerca a la investigadora este tipo de acciones, generadoras de rabia, impotencia y frustración de quienes se vieron enfrentados a sufrir tales acciones, las cuales en múltiples ocasiones derivaron en el despido injustificado de quienes no se sometieron a este tipo de abuso, por no contar con la seguridad de protección por parte del comité de protección de ética y prevención de conflictos de interés, organismo creado con la finalidad de brindar este tipo de apoyo por no gozar de verdadera autonomía ni los mecanismos procesales para hacerlo.

---

## **OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio sobre el acoso laboral y hostigamiento sexual, analizando la problemática existente en una dependencia de Gobierno sufrida por mujeres trabajadoras logrando presentar una propuesta para la regulación de protocolos garantista del derecho humano al trabajo y a la libre de discriminación.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Realizar un estudio sobre hostigamiento sexual y acoso laboral, en el ambiente laboral.
2. Estudiar y mejorar la funcionalidad de los protocolos de prevención en las dependencias de gobierno sobre el acoso laboral y hostigamiento sexual.
3. Realizar una propuesta para la regulación de protocolos garantista del derecho humano al trabajo y a la libre de discriminación.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la mayoría de los centros laborales se vive un entorno de acoso laboral y hostigamiento sexual, donde se ven vulnerados los derechos humanos de las trabajadoras a pesar de existir lineamientos y protocolos los cuales intentan eliminar o disminuir estos problemas, para así crear un ambiente laboral sano y no hostil, la mayoría de las denuncias no llegan a una sanción, derivado de la inmunidad de los jefes dentro de estos centros, ocasionando la invalidación de la denuncia presentada por las mujeres acosadas en sus áreas de trabajo debido a las represalias ocasionadas por su denuncia y la pérdida de su empleo, o incluso pueden seguir sufriendo de acoso laboral por parte de sus compañeros y jefes, traspasando a un ámbito sexual en sinfín de ocasiones, en la secretaría tomada como base de estudio para realizar la presente investigación, se constató el hecho de no dar seguimiento, ni adecuado acompañamiento a las víctimas de acoso laboral y hostigamiento sexual y con ello no tienen garantizada la estadía en su área

---

profesional; en cambio al acosador se le protege en la mayoría de los casos, porque tienen cierta inmunidad por pertenecer al nivel de puestos directivos. Lo anterior justifica la necesidad de buscar alternativas tendientes al abatimiento de estas conductas dañinas para cualquier ambiente laboral y es esa la finalidad de nuestro trabajo.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Por qué a pesar de ser presentadas las denuncias sobre acoso laboral y hostigamiento sexual, sólo el mínimo porcentaje llega a una sanción o sentencia?

## **HIPÓTESIS**

Con modificaciones al código de ética y al formato de quejas, se logrará que las denuncias presentadas por acoso laboral y hostigamiento sexual lleguen a sentencia y sean sancionadas en todos los casos.

## **MÉTODO**

Debido a la naturaleza teórica y no experimental de la presente investigación, se utilizan diversas metodologías para el cumplimiento de los objetivos propuestos, como las siguientes:

Una metodología cualitativa con el fin de entender, desarrollar y entender los conceptos de acoso laboral y hostigamiento sexual; una cuantitativa para recopilar datos numéricos en una muestra de los trabajadores y trabajadoras de la dependencia propuesta como base de estudio de la presente investigación a fin de generar una propuesta regulatoria para su prevención y sanción en relación con el acoso laboral y el hostigamiento sexual.

Igualmente, se recurrirá al método comparativo con el fin de analizar las legislaciones de México, Colombia, España y Afganistán para entender porque, a pesar de los esfuerzos por erradicar el acoso laboral y hostigamiento sexual, no se ha logrado.

---

Por otro lado, la naturaleza de la temática abordada requiere del método interpretativo ya sea desde la clave exegética y de la clave dogmática. Igualmente se recurrirá al método analítico para un adecuado tratamiento de la información obtenida.

Finalmente, el método descriptivo servirá para realizar el desarrollo del tema, y resolver la pregunta de investigación. Asimismo, se usará para la identificación y evaluación de las características de los acosadores y hostigadores sexuales.

---

# **CAPÍTULO I**

## **ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE DEL ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL A MUJERES EN DISTINTOS PAÍSES.**

### **1.1 Conceptualización de Acoso laboral y Hostigamiento sexual en Mujeres en México.**

Históricamente, las mujeres han sido limitadas, hostigadas y acosadas laboralmente al confinarlas a trabajos limitantes de su desarrollo profesional; restricciones ocasionadas por los sesgos culturales –patriarcales-, impidiéndoles desarrollarse en otras áreas de su vida principalmente en aspectos académicos, profesionales y personales.

Según datos proporcionados por el Centro de Investigación en Política Pública, en su artículo DATOS #ConLupaDeGenero (IMCO, 2022), las mujeres en México dedican 50.4 horas a la semana a tareas domésticas y de cuidados maternos; 3 de cada 10 mujeres estudiaron hasta el nivel medio superior, mientras que solo 4 de cada 10 mujeres participan activamente dentro de la economía mexicana donde además, se tiene una tasa de participación económica femenina (43.6%) inferior a la del promedio mundial (48.5%) e incluso a la de economías similares como a la de Colombia (50.3%) o Brasil (49.5%).

La participación laboral y la falta de condiciones equitativas en México de las mujeres ha frenado el potencial económico del país, por ello, al analizar la importancia de mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras dentro del gobierno del estado de Hidalgo, para impulsar su entrada, crecimiento y permanencia en el mercado laboral; permitirían para el año 2030 un aumento del Producto Interno Bruto en México del 15%, siendo este mayor que el PIB de 2020, si el gobierno y el sector privado implementan acciones para sumar a 8.2 millones de mujeres a la economía nacional (IMCO, 2022); sin embargo, estas siguen enfrentando diversos obstáculos y limitaciones para integrarse en la economía remunerada del país, donde uno de los mayores problemas es la distribución poco

---

equitativa de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos y personas de la tercera edad en casa, con lo cual se reduce el tiempo disponible para la actividad y el desarrollo laboral, aunado a lo anterior al acoso laboral y al hostigamiento sexual al cual son sometidas las mujeres trabajadoras en sus centros de trabajo, agravan su situación.

La Organización Internacional del Trabajo, define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, donde una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT, 2000), mientras el hostigamiento sexual es considerado como “el ejercicio de poder en el ámbito laboral donde la víctima entra en un estado de indefensión al estar en subordinación de su agresor” (INMUJERES, 2022), estos problemas dañan tanto a hombres como a mujeres.

En el caso de las mujeres trabajadoras de gobierno del estado de Hidalgo en el año de 2020 correspondiente a la administración del gobierno anterior, específicamente en la secretaria en comento base de este estudio, las mujeres trabajadoras se veían con menos posibilidades para acceder a espacios o puestos jerárquicos superiores y en ocasiones los volviéndose inaccesibles para quienes no contaban con un respaldo o “padrino” dentro de gobierno, volviendo los puestos laborales una mercancía para pagar favores políticos o para condicionar el otorgamiento de un empleo y quienes logran acceder a la dependencia sin ningún favoritismo, se encuentran en estado de indefensión y fácilmente son acosados y hostigados con el fin ya sea el de obtener la renuncia de mayor desprotección frente al acoso laboral y hostigamiento sexual dentro de los departamentos de esta dependencia en estudio; quien se ve sometido al acoso laboral u hostigamiento sexual con el finalidad de obtener la renuncia de la trabajadora especialmente en situaciones donde está protegida contra el despido por ser sindicalizados; misma situación sucede con las mujeres embarazadas o con mujeres jóvenes con cualidades para desenvolverse en distintas áreas de la dependencia.

---

La mayoría de mujeres víctimas de estas acciones, son engañadas con la finalidad de obtener de ellas favores sexuales o condicionando su estancia laboral a cambio de los mismos y en muchas ocasiones sus victimarios se aprovechan de su necesidad económica y laboral provocando un choque entre la permanencia en el trabajo y las legítimas aspiraciones de desarrollo personal porque las presiones a las cuales son sometidas poco a poco diezman a uno u otro, es decir, existe una amenaza latente para estas personas de tener la difícil decisión entre aceptar el chantaje o perder el trabajo y en consecuencia la mejora personal. Una forma de presionar por parte de hostigador es generar un aumento de actividades laborales de forma inequitativa e injusta, acompañado de críticas y humillaciones sobre su vida personal, su apariencia y su desempeño laboral, designándoles tareas por debajo de sus capacidades o distintas para las cuales fueron contratadas.

Uno de los casos más frecuentes de discriminación, es cuando las mujeres se enfrentan al hecho de ser trabajadoras y su deseo de ser madres, porque al estar embarazadas enfrentan situaciones laborales como ser apartada de situaciones laborales que desempeñan, bajo el pretexto de ser improductivas por su estado de embarazo y según los estereotipos patronales su condición de embarazadas hacen un cambio significativo en sus prioridades, al tener mayores cuidados durante el embarazo, el parto y el pos parto, aunado a lo anterior la atención maternal y cuidado de sus hijos las convierten, según los patrones en una carga para el empleador; en consecuencia los hostigadores laborales les imponen tareas que implican esfuerzo físico que pone en riesgo su salud y la del producto, todo ello con la finalidad de obligarlas a renunciar; en otras ocasiones recurren a la violencia verbal como otra forma de hostigamiento, con comentarios misóginos y machistas sobre su propia imagen personal, la cual en su concepto produce un daño en la imagen del establecimiento donde laboran las mujeres embarazadas; estos comentarios con violencia verbal se ejemplifican en los siguientes términos: “de por si estas gorda, y ahora te ves más”. “Pareces ballena; eres una carpa andando”, haciendo alusión a los vestidos de maternidad; “ya no puedes caminar”; “estas hinchada”, “pareces drogada”, “ya mejor renuncia”.

---

En otras ocasiones los patrones las obligan para seguir manteniendo su puesto, a permanecer confinadas en áreas poco visibles de la dependencia e incluso las obligan a tener menor tiempo de licencia por maternidad (tres meses antes del parto y tres después del parto), obligándolas a trabajar hasta una semana antes de la fecha programada para dar a luz y a regresar a laborar después de 15 días de haber dado a luz; generando con ello sentimientos de impotencia y de culpa por dejar a su bebé en tan poco tiempo y sobre todo ante la imposibilidad de no contar con el derecho de lactancia principalmente por dos razones: 1. Su regreso prematuro al trabajo. 2. Carecer de los espacios para ello, aun cuando la ley Federal del trabajo, establece este servicio para las madres lactantes, en la dependencia que estamos analizando de manera ejemplificativa, definitivamente no existe tal servicio por lo cual deben recurrir a los “saca leche” para dejar las dosis necesarias para alimentar a sus hijos mediante biberones; provocando con ello el rompimiento del binomio madre e hijo tan importante en la primera infancia; viéndose menoscabado con tales acciones su derecho a una sana maternidad y de quererla ejercer con forme a los establecido en la ley, están conscientes de perder el empleo y con ello el sustento familiar.

Uno de los casos observados durante el estudio realizado dentro de la secretaría en comento, fue el de una mujer embarazada quien fue acosada y hostigada por su superior inmediato, una directora de área, esta persona le exigía realizara actividades no acordes a la descripción de su puesto, las cuales implicaban subir y bajar escaleras, cargando cosas pesadas, ocasionando con ello un riesgo inminente para la trabajadora gestante, no solo en su persona sino también en la salud de su bebé; incluso estando con licencia de maternidad a la cual tuvo derecho, esta directora no dejaba de enviarle trabajo a su casa obligándola incluso a llevarse un equipo de cómputo perteneciente a la dependencia para realizarlo; esta sustracción del equipo fue conocida e ignorada por el Órgano Interno de Control, así como por el comité de ética y prevención de conflictos de interés. En este caso, la superior inmediato de la trabajadora justifico el hecho pretextando no contar con el personal suficiente para apoyar su área de trabajo, por ello necesitaba de la trabajadora incapacitada y la consecuencia

---

inmediata fue la imposibilidad de la trabajadora a para presentar la queja correspondiente por la violación a sus derechos laborales en virtud de ser la directora de área aludida, la persona encargada del buzón autorizado para quejas y denuncias, tanto físicas como electrónicas; por lo tanto, se verificaba la imposibilidad para la trabajadora de quejarse, pues el órgano protector de sus derechos definitivamente no era independiente, por recaer en la misma persona generadora de la violación de sus derechos.

Vivencias como esta, donde algunas mujeres se han enfrentado a estos problemas y han tenido la valentía para levantar la voz y luchar por sus derechos, han tenido a bien contar sobre sus experiencias diarias en sus centros laborales y debido a la desprotección laboral para hacer valer sus derechos, diversas ONG'S han presionado para la creación de leyes y lineamientos en los distintos niveles de gobierno federal, estatal y municipal, con ellos se pretende garantizar el derecho al trabajo libre de violencia. En tal sentido, a nivel internacional se puede mencionar como uno de los grandes logros para los trabajadores es el Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual busca "propiciar condiciones para contribuir a la consecución de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación (OIT, 2000)".

Al abordar dos de los conceptos más importantes en este tema, como son la igualdad y la equidad referidos ambos a lograr abatir los obstáculos que impiden el desarrollo de las personas en todos los aspectos de su vida; ambos conceptos en su aplicabilidad tiene la pretensión de evitar la discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social pretendiendo alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo con la finalidad de excluir a las mujeres, quienes son consideradas como rivales débiles dentro de las dependencias laborales, ya sean públicas o privadas. El convenio 111 es vinculante para los países signantes quienes deben formular, proponer y ejecutar políticas funcionales al interior de sus naciones para promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (OIT, 2000).

---

En México, a través de la creación de diversas Leyes, Protocolos, Estatutos, se han realizado diversas acciones para prevenir y erradicar la violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral y para ello el Poder Legislativo ha promulgado diversas leyes, como la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, incluso ha contemplado el acoso laboral y hostigamiento sexual de las mujeres en el Código Penal Federal y en el Código penal para el Estado de Hidalgo.

Por su parte, el Poder Ejecutivo creó el Instituto Nacional de las Mujeres, la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad; toda esta normativa pretende dar respuesta a la violencia de género que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida social mexicana, entre ellas la de prevenir y proscribir el acoso laboral y el hostigamiento sexual, el cual como lo hemos manifestado permanecía inviabilizado, pero la lucha de las víctimas de tales conductas levantaron la voz al verse vulneradas y humilladas en sus centros de trabajo, donde no contaban con ninguna instancia protectora de sus derechos por el contrario, eran re victimizadas, como pudimos constatarlo en la dependencia que sirvió de estudio en el presente trabajo, en donde se observó como una víctima de acoso laboral y hostigamiento sexual tenía que ir en primera instancia al departamento de personal en lugar de pasar directamente al “comité de ética y prevención de conflictos de interés” en donde la persona encargada en lugar de escuchar a las víctimas y defenderlas, las enviaba directamente al área de personal, lugar donde eran cuestionadas con preguntas como: “¿Qué has hecho tú, para evitar que eso siga sucediendo?”, “¿acaso has provocado a tu acosador u hostigador?”, “¿cómo no te va a pasar eso, si vistes como si vinieras a una pasarela?”, “tú has permitido todas esas actitudes por estarte riendo con tus compañeros”, “aquí no vienes a socializar, vienes a trabajar”; con tales comentarios es evidente la re victimización sufrida pues al presentarse al área donde se supondría deberían ayudarlas eran humilladas en lugar de ayudarlas haciendo nugatorio su derecho a ser defendidas en contra de sus acosadores y hostigadores.

---

La situación descrita no es un hecho aislado como lo podemos constatar con la estadística llevada a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, hace mención:

“De cada 100 casos de trabajadoras víctimas de hostigamiento, acoso laboral o sexual en el mundo, 75 corresponden a mujeres, de las cuales en México se estima más de 45% de las personas son o han sido víctimas de hostigamiento sexual y acoso laboral; por ello, las trabajadoras se han enfrentado a este tipo de violencia excluyente de sus derechos, además de sufrir graves daños no resarcidos aun cuando se hayan creado leyes que las protejan (OIT, 2021).”

Por otro lado, en la legislación mexicana se encuentran contempladas leyes protectoras de las mujeres como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia, 2015), la cual contempla en dos de sus artículos el tema en donde hace mención al tema abordado en el presente trabajo; en el capítulo II, “De la violencia laboral y docente”, esta ley señala:

“ARTÍCULO 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.”

A pesar de estar tipificado, en la práctica los espacios laborales deberían ser un ambiente agradable y sano para el desarrollo de las actividades diarias para los trabajadores de un centro laboral, donde puedan desarrollar ampliamente sus actividades, así como lograr sus metas de crecimiento, sin embargo, estos espacios son de los más vulnerables donde existen diferencias entre hombres y mujeres

---

pues hasta la fecha se siguen vulnerando y haciendo discrepancias en aspectos diversos como ingresos, actividades laborales, entre otras.

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la 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. Artículo reformado DOF 02-04-2014, 13-04-2018.

ARTÍCULO 13.- 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. 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.

Como ya se ha referido anteriormente en la dependencia en estudio la negativa vivida durante el año 2020 en este centro laboral era bastante notoria pues a pesar de tener los trabajadores protección a sus derechos laborales, estos no eran considerados en su estabilidad laboral tal y la normatividad existente no es suficiente para valorar y sancionarlos, pues a pesar de la existencia de estos dos artículos por mencionar algunos, así como leyes protectoras de los trabajadores no se ha podido erradicar este problema social, incluso es incuestionable como las víctimas de este tipo de violencia suelen presentar problemas biopsicosociales, ocasionados por el acoso laboral y el hostigamiento sexual los cuales desembocan en el miedo grave y continuo y estados de ansiedad, creados por el ambiente laboral de sus centros de trabajo, otra de las consecuencias sufridas es padecer enfermedades tanto físicas como emocionales por estar sometidas a un estado constante de sometimiento dentro de su centro laboral el Instituto Nacional de Salud Pública menciona trastornos como: ansiedad, trastornos psicossomáticos,

---

trastornos de la conducta, miedo al fracaso, frustración, susceptibilidad, infravaloración, hipersensibilidad, apatía, aislamiento, trastornos emocionales, evitación, distorsiones cognitivas, irritabilidad, agresividad, pérdida de la motivación, llegando en ocasiones al suicidio (INSP, 2015).

El acoso laboral y el hostigamiento sexual suelen comenzar con bromas entre los trabajadores, sin importar jerarquías, pero estas burlas o bromas al presentarse suelen ir en aumento pues comienzan a salirse de control y por lo general desembocan en agresiones hacia la persona receptora de estos insultos, especialmente cuando se trata de apodos, sobrenombres, comentarios despectivos y malos tratos, volviéndose actos de violencia de género hacia la otra persona. Estas acciones afectan tanto el ambiente laboral, como a la persona acosada, dentro de su centro de trabajo, generándose un ciclo de acciones tóxicas en el centro laboral.

Para evitar las anteriores conductas, las políticas nacionales buscan un equilibrio sustancial entre hombres y mujeres para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la vida social, como en lo político, económico, social, cultural, institucional y laboral. En ese orden de ideas, con la finalidad de permitir el avance en el proceso de eliminación de la discriminación dentro de los centros laborales se buscó llevar a cabo la integración de la perspectiva de Género a las políticas, programas y presupuestos del gobierno federal, estatal y municipal; particularmente en el estado de Hidalgo, se tiene como objetivo permitir el planteamiento y la ejecución mediante diversos métodos de programas tendientes a evitar el acoso laboral y hostigamiento sexual; para lograrlo es necesaria la implementación de órganos de Control independientes, al interior de todas las dependencias del gobierno del estado con personal especializado para brindar asesoramiento y apoyo profesional y digno a las víctimas de acoso laboral y hostigamiento sexual. Estos profesionales altamente cualificados, formarán equipos multidisciplinarios para brindar asesoramiento y apoyo digno a las víctimas de acoso laboral y hostigamiento sexual a través de los procedimientos previamente creados y fundamentados en los tratados internacionales en donde el

---

estado mexicano sea parte y la normativa nacional sobre las temáticas de género y derechos humanos. Estos organismos además de llevar a cabo el asesoramiento y la defensa de víctimas de acoso laboral y hostigamiento sexual, también deberán tener a su cargo la tarea de desarrollar programas de difusión y de reeducación de las personas acostumbradas a mantener relaciones desiguales de poder entre los trabajadores y trabajadoras y avanzar hacia el logro de la igualdad y la equidad de los géneros y terminar con las prácticas administrativas discriminatorias y lesivas de los derechos humanos de quienes se encuentran en desventaja ante los superiores jerárquicos que los persiguen, discriminan, acosan y hostigan impunemente ante la inexistencia de un órgano de control independiente, supervisor y sancionador de las acciones de tal naturaleza como el propuesto líneas arriba.

Según lo establecido por el por el convenio 111 de la OIT cuando menciona:

“... con la finalidad de crear legislaciones apropiadas para efectuar programas en temas de concientización sobre cuestiones de igualdad para garantizar el cumplimiento de la política en el empleo público y la formación y orientación profesional, así como en los servicios de colocación; y cooperar con organizaciones de empleadores y trabajadores (OIT, 2000).”

Radica en la importancia de proponer la existencia de estos organismos de control autónomo dentro de cada dependencia de gobierno obedece a dar cumplimiento a lo establecido por el mismo, además de México, en países como España, Colombia y Afganistán no es distinta la realidad de los trabajadores en sus centros laborales, pues en todo el mundo las limitaciones ejercidas por superiores jerárquicos o compañeros son ignoradas y ejercidas hacia el trabajador o trabajadora más débil según sus creencias.

En todo el mundo las mujeres sufren de acoso laboral y hostigamiento sexual por el simple hecho de ser mujeres, por ello; en la presente investigación se realiza una comparación de la legislación de países como México, España, Colombia y Afganistán.

---

## 1.2 Marco jurídico para el hostigamiento sexual y el acoso laboral a mujeres en España.

En España, hablar sobre la realidad en la cual se ven sometidas las mujeres trabajadoras ante el acoso laboral y hostigamiento sexual no es tan distinta a la vivida en el resto del mundo, sin embargo, este problema no solo es exclusivo de México, Colombia o Afganistán pues a pesar de estar regulado desde las normas generales de España y de haber logrado tener un aumento considerable de mujeres dentro de las nóminas dentro del ámbito laboral, gracias al “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Gobierno de España, 2020)<sup>1</sup>” activado en el año de 2021 tras verse en detrimento la economía española después de la crisis sanitaria vivida por el COVID -19 en todo el mundo además de la guerra de Ucrania, a partir de febrero de 2022; los niveles de inflación desde el 2021 se han visto en aumento como consecuencia de la crisis energética ocasionada por esta guerra, sin embargo durante el año 2021 y a pesar de estos momentos según estudios realizados en este país se tuvo un aumento de 10,9 millones de mujeres eran activas laboralmente, 1,4 millones más que en 2007.

Con el incremento laboral femenino existente los problemas ocasionados por el hostigamiento sexual y el acoso laboral generados en base a la razón de género en los centros de trabajo españoles también presentaron un aumento considerable, pues quienes ejercen este tipo de violencia al violar el principio de igualdad y de trato entre mujeres y hombres generan un entono de discriminación y violencia en contra de las trabajadoras; según lo establecido por las normas españolas donde estos preceptos son considerados en la norma suprema del ordenamiento jurídico español, a la cual están sujetos todos los poderes públicos y ciudadanos de España

---

<sup>1</sup>Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: Está enmarcado dentro de los planes nacionales que han elaborado los 27 estados miembros de la Unión Europea para acogerse al Plan de Recuperación para Europa NextGenerationEU, articula un conjunto coherente de inversiones a realizar en su práctica totalidad entre 2021 y 2023 y en un ambicioso programa de reformas estructurales y legislativas orientadas a abordar los principales retos económicos de este país.

---

donde contempla en sus artículos 72, 35 fracción 13, 37 fracción 24, 425, 1296, ordenamientos dedicados a garantizar la igualdad y derechos de las personas y el trabajo digno, (Constitución Española, 2011); con la finalidad de poder tipificarlo como delito el 1 de julio de 2015 entro en vigor una reforma al Código Penal donde lo contemplan dentro del Título VII “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral” en su artículo 1747 el acoso laboral como “La tortura ejercida por la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo ... atenten contra otra integridad moral de otra persona.” (Código Penal Federal, 2021) y es castigado con pena de prisión o de multa en su artículo 172 donde “tipifica el delito de acoso laboral , también denominado delito de stalking, dentro de los delitos contra la libertad, y en concreto en el Capítulo III “Coacciones” del Código Penal, donde a la letra menciona que “El que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana,” en este artículo se mencionan algunas maneras de acoso como: vigilancia,

---

<sup>2</sup> Artículo 7; Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos. (Constitución Española, 2011)

<sup>3</sup> Artículo 35 fracción 1; Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (Constitución Española, 2011)

<sup>4</sup> Artículo 37 fracción 2; Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad. (Constitución Española, 2011)

<sup>5</sup> Artículo 42; El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno. (Constitución Española, 2011)

<sup>6</sup> Artículo 129 fracción 1 y 2; 1. La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general. 2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. (Constitución Española, 2011)

<sup>7</sup> “La tortura ejercida por la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiére a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral.” (Código Penal Federal, 2021).

---

cercanía o contacto físico o mediante cualquier otro medio de comunicación, con la finalidad de hacer un uso indebido de sus datos personales o bien busque tener cercanía mediante compras o la adquisición de diversos productos con la finalidad de tener contacto con su víctima, además de atentar contra la libertad o el patrimonio de su víctima o de otra persona próxima a ella.

En los centros laborales, es muy común la venta de artículos como ventas por catálogo, la venta de comida, entre otras cosas, sin embargo, a pesar de estar prohibida esta práctica dentro de algunos centros laborales, estas ventas siguen siendo muy frecuentes dentro de los trabajos donde los trabajadores buscan un ingreso extra, pero los acosadores u hostigadores ven esto como una oportunidad para estar más cerca de sus víctimas, incluso buscan la manera de amenazar y amedrentar a sus víctimas pues a pesar de ser una práctica prohibida y muy común es tomada con doble sentido.

Para los españoles este delito fue diseñado con la finalidad de responder acciones que no puedan ser calificadas de coacción o amenaza, sin necesidad de declarar explícitamente o restringir la libertad de la víctima, sino actuar de manera reiterada que lesione gravemente a la víctima sujeta a persecución o vigilancia constante, llamadas telefónicas repetidas u otro comportamiento de acoso laboral, principalmente estas acciones son generadas dentro y fuera del espacio laboral, pues las llamadas generadas a los trabajadores después de sus horas laborales, se hizo más presente durante la pandemia de COVID-19, donde como ya se ha mencionado con anterioridad las llamadas eran generadas fuera del horario laboral, incluso siendo constantes .

El interés legal protegido no solo para España, si no para los trabajadores de todo el mundo, pero en específico los de los países multicitados en esta investigación ha sido el de la libertad de acción, al limitar la capacidad de decidir libremente a donde ir, donde trabajar pues el acoso laboral criminal como es llamado en España, afectará el proceso de formación de los deseos de la víctima, y el miedo, la ansiedad o el dolor que le provoca el acoso reiterado del acosador pues se le ve obligado a hacer cambios en sus hábitos, horarios, lugar de paso,

---

número de teléfono, cuenta de correo electrónico, incluso donde vive y trabaja, por temor a sufrir una afectación en su integridad o la de su familia.

Por ello en este país únicamente contempla las acciones encaminadas a restringir la libertad de circulación de la víctima y se pueda obtener relevancia criminal, y no solo sancionar por miedo o molestia, ocasionando “sea castigado con la pena de PRISIÓN de 3 meses a 2 años o MULTA de 6 a 24 meses, imponiendo únicamente prisión o multa, tomando en consideración si se trata de una persona vulnerable por razón de su edad, enfermedad o diversa situación es considerado imponer pena de PRISIÓN de 6 meses a 2 años tomando en cuenta una sola de ellas, pero no las dos”; a diferencia cuando la víctima sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos propios o del cónyuge o conviviente..., se impondrá una pena de PRISIÓN de uno a 2 años, o trabajos en beneficio de la comunidad de 60 A 120 días (Código Penal Federal, 2021).

“El delito de acoso laboral busca tutelar el bien jurídico de la libertad individual y el derecho a vivir tranquilo y sin zozobra, constituyendo una variante del delito de coacciones en el que se castigan conductas de acecho permanente o intento de comunicación reiterada que sin llegar a las coacciones, pues no se produce empleo directo de violencia para coartar la libertad de la víctima, pero sí tienen la entidad suficiente como para producir una inquietud y desasosiego relevante penalmente y que por ello no debe quedar extramuros de la respuesta penal al producir tal situación de acoso laboral una alteración grave de la vida cotidiana. Para la aplicación del tipo penal del acoso laboral ha de estarse ante una grave alteración de la vida cotidiana que excede de la mera molestia.”

Por otro lado:

“Audiencia Provincial de Baleares (Sección 2ª), sentencia 1.06.2017: No hay duda que el denunciado estaba ejerciendo presión psicológica y psíquica hacia su ex pareja, aunque esta fuera leve, con tal de convencerla para retomar la relación queriendo imponer su presencia y su voluntad en contra de la de la

---

denunciada, que se oponía a reiniciar su relación de pareja y que solo quería llevarse bien con el denunciado por motivo de la hija común...”

Tal proceder, ciertamente, es constitutivo de un delito de coacciones leves del artículo 172.2 del Código Penal. En este delito el requisito de la vis compulsiva se ha visto efectivamente espiritualizado en la doctrina, y no es necesario para su realización que esa vis compulsiva consista en una amenaza o en el anuncio de un mal real, futuro, inminente y posible, sino que basta con cualquier comportamiento o acción dirigida a coartar la libertad del sujeto pasivo cuando éste no esté obligado a soportar esa situación por hallarse el sujeto activo legitimado para ello.

De igual forma los españoles contemplan en su legislación la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la prevención de riesgos laborales en el Orden Social, leyes garantizan el respeto a la intimidad, la integridad y la dignidad de los trabajadores, así como resoluciones y convenciones locales, nacionales e internacionales como los Estatutos para los trabajadores que condena la discriminación y garantiza la protección a la seguridad y salud en el trabajo, dentro de las empresas deben existir protocolos de prevención del acoso laboral, también llamado Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso laboral en las Administraciones Públicas.

En España se contemplan sentencias condenatorias por delito de acoso laboral, como la 12.06.2018 de la Audiencia Provincial de Granada (Sección 2ª) pues al ser actividades reiteradas e insistentes, mencionan elementos negativos del tipo, exige del sujeto activo el no estar legítimamente autorizado para hacerlo, produciendo una grave alteración de la vida cotidiana de la víctima, incluso dice la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de Julio de 2017, equivale a una reiteración de acciones de la misma naturaleza repetidas en el tiempo, en un periodo no concretado en el tipo penal, pero sin embargo, el código no concreta el número de actos intensivos para dar lugar al tipo penal, pero, afirma, esta continuidad de acciones en un doble aspecto “repetitivo en el momento en que se inicia” y “reiterativo en el tiempo, al repetirse en diversas secuencias en tiempos distintos”. (PAREDES, 2017)

---

Lo afirmado por el anterior tipo penal, por la naturaleza de este y derivado de la conformación del propio delito contemplado en la legislación española se constata una grave alteración en la vida cotidiana de los afectados y las afectadas pues al comenzar cualitativamente en actos de molestia poco a poco estos terminan constituyendo el tipo penal mencionado.

Otra sentencia relevante en la legislación española es la del Juzgado de Instrucción no.3 de Tutela, número 23.03.2016, hace evidente el buen trabajo del juzgador al lograr la aceptación de los hechos atribuidos y la pena solicitada por parte del propio acusado; incluso en esta resolución se validó uno de los daños cometidos con más frecuencia en los centros laborales, como es el ataque a la seguridad e intimidad de la víctima, en la sentencia referida se ventiló el caso donde el acosador inicia la agresión con llamadas al teléfono de su víctima, mensajes de WhatsApp escritos y de audio, remite fotografías sugestivas y finalmente le remítirle mensajes de contenido sexual; con lo cual altera la vida de la denunciante.

Como ya se ha mencionado a lo largo de esta investigación este ha sido uno de los problemas con mayor relevancia no solo en España, si no en los países estudiados, pues al tener la necesidad de contacto laboral vía telefónica, ello ha permitido que ciertos trabajadores o jefes puedan tener contacto con sus pares o subordinados inclusive fuera del horario laboral, invadiendo su horario de descanso, su entorno familiar y sus actividades recreativas o simplemente actividades que puedan realizar fuera de su horario laborales; sufriendo de esta manera su dignidad, su libertad sexual y su seguridad sexual.

En España para definir situaciones relacionadas con el acoso laboral y hostigamiento sexual, se realizaron entrevistas a un grupo de personas, en sus centros laborales, quienes han sufrido ese tipo de conductas para ayudar a definir cuáles pueden ser consideradas como acoso laboral y cuales, como hostigamiento sexual, utilizando una escala de cuatro niveles: sin acoso laboral, acoso laboral leve, acoso laboral severo y acoso laboral muy grave.

---

	<p>Acoso leve: el criterio es que menos del 55% lo considera grave o muy grave.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chistes de contenido sexual sobre la mujer.</li> <li>2. Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras.</li> <li>3. Pedir reiteradamente citas.</li> <li>4. Acercamiento excesivo.</li> <li>5. Hacer gestos y miradas insinuantes</li> </ol>
<p>Clasificación operativa de 15 conductas de acoso en España.</p>	<p>Acoso Grave: de un 55% a un 85% lo consideran grave o muy grave.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hacer preguntas sobre su vida sexual.</li> <li>2. Hacer insinuaciones sexuales.</li> <li>3. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.</li> <li>4. Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.</li> </ol>
	<p>Acoso muy grave: más del 85% lo considera grave o muy grave.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Abrazos, besos no deseados.</li> <li>2. Tocamientos, pellizcos.</li> <li>3. Acorralamientos.</li> <li>4. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.</li> <li>5. Realizar actos sexuales bajo presión de despido.</li> <li>6. Asalto sexual.</li> </ol>

Esquema 1 Clasificación operativa de 15 conductas de acoso laboral. Fuente: elaboración propia con datos del instituto de las mujeres para el año 2006.

Derivado de las respuestas obtenidas, la gravedad en el acoso laboral en el ambiente de trabajo, es asociada a daños o afectaciones hacia la víctima; comienzan con la existencia de contacto físico entre el agresor y la víctima, donde el acoso laboral y el hostigamiento sexual comienza de manera verbal, continuando por acercamientos, miradas insinuantes, preguntas e insinuaciones sexuales. Conductas cuya repercusión es afectar el desempeño de los trabajadores; quienes además señalan mayoritariamente como conductas “muy graves”, aquellas caracterizadas por la existencia de un contacto físico forzado y a veces violento por parte del acosador hacia la víctima.

Este tipo de situaciones no son ajenas a México como se detalla más adelante en este trabajo.

---

### **1.3 Marco jurídico para el hostigamiento sexual y acoso laboral a mujeres en Colombia.**

Al ser aprobada la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en el año de 1952 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual pretendía poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, prevaleciendo el derecho de las mujeres a votar en igualdad de condiciones a los hombres y el derecho a ser elegidas y ocupar, cargos públicos, así como su incorporación a los centros laborales donde se consideraba solo podían ejercer hombres, se buscaba eliminar la desigualdad para obtener un empleo o trabajo por cuestión de género.

Justamente en el año de 1954, después de haber sido aprobada esta convención Colombia permitió el reconocimiento de derechos políticos entre hombres y mujeres a través del acto legislativo número 3 del mismo año, consagrando así el derecho a la mujer a ocupar cargos públicos, tanto fue el revuelo; en ese momento de las mujeres empoderándose y saliendo del ciclo machista en cual vivían rodeadas por la sociedad logrando se nombrara a la primer gobernadora en la historia del Cauca en 1955 Josefina Valencia de Hubach<sup>8</sup>.

Con este importante acontecimiento de impacto mundial se permitió a la mujer la inclusión dentro de la vida laboral de una forma más activa, siendo consideradas para trabajos no domésticos, pero si profesionales o de oficios, sin embargo esto no garantizo la aceptación de la sociedad trabajadora machista y misógina, a quienes no les parecía la incorporación femenina en el ámbito obrero – patronal, ocasionando las mujeres trabajadoras se enfrentaran a discriminaciones laborales en razón a su género, pues son consideradas como el sujeto pasivo o

---

<sup>8</sup> Josefina Valencia de Hubach; En 1953 se afilió a la corriente política de Gustavo Rojas Pinilla, a quien sería leal ante toda prueba. Desde esa posición empezó a presionar para que se legislara el derecho de las mujeres a votar, logro que se alcanzó en 1954. Fue la primera mujer en Colombia que dirigió la Gobernación de un departamento, el Cauca, y un ministerio, el de Educación. Después, fue embajadora de Colombia ante la Unesco, Senadora de la República y Concejal de Popayán. (Cobo, 2019)

---

víctima de la conducta, tal y como lo afirma la organización internacional del trabajo, permitiendo así problemas de hostigamiento sexual y acoso laboral.

Este delito de hostigamiento sexual y acoso laboral en Colombia, como en el resto del mundo, se refiere a la descripción de conductas o actos de acoso con la finalidad de fomentar la intención de dañar física o moralmente a una persona o grupo de personas por su género, orientación sexual, creencias políticas, religión o cualquier otra forma de discriminación. Colombia cuenta con distintas normatividades reguladoras, preventivas y sancionadoras de este problema en la sociedad desde el año 2002, cuando se aprueba la creación de la ley 1010 del año 2006. (Ley 1010 de 2006, 2023).

La constitución política de Colombia en su artículo 259 conceptualiza al trabajo como un derecho y una obligación social del estado, pues debe ofrecerlo bajo condiciones dignas y justas dándole protección a cada trabajador. De acuerdo a este señalamiento el Congreso de Colombia regula mediante la ley 1010, cualquier forma de agresión contra los trabajadores dentro de los centros laborales y sus relaciones obrero patronales, previniendo cualquier modalidad de acoso laboral y de hostigamiento sexual.

En Colombia, el papel de la mujer socialmente activa dentro de la economía, ha sido sumamente importante, pues según la participación de las mujeres en el mercado laboral es del 42.9% correspondiente a 10,679 mil mujeres según estudios realizados por la comisión legal para la equidad de la mujer (Participación de las Mujeres Colombianas en el Mercado Laboral, 2020), sin embargo; pese a la existencia de leyes de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres (Ley 1257 de 2008, 2008), con la entrada en vigor de esta ley; no solo se logró se brindaran medidas de protección a favor de las mujeres, sino también, permitió se tipificara dentro del código penal el acoso sexual laboral como delito, a pesar de enfrentarse a una sociedad machista donde

---

<sup>9</sup> Artículo 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 2023)

---

el hombre aun es considerado como el sexo “superior dominante”, como ha sido a lo largo de la historia colombiana dentro de aspectos sociales, culturales, familiares y sobre todo económicos, ocasionando poner en desigualdad de circunstancias y derechos laborales a la mujer.

Con base en la misma ley, también se permitió reformar el Código Penal y de Procedimiento Penal, mediante la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar (LEY 294, 1996); además se dictan otras disposiciones como “las normas rectoras de la ley penal colombiana” (LEY 599 , 2000) y los “Derechos de las víctimas de violencias de género” (Ley 360, 1997); sin embargo estos esfuerzos no han sido suficientes pues siguen persistiendo vacíos normativos por falta de una tipificación penal que esclarezca ciertas clases de conducta relativos al acoso laboral y el hostigamiento sexual puesta al ser tratados de una manera muy general, se sigue creando un rezago jurídico si lo comparamos con legislaciones extranjeras cuentan con tipificaciones mucho más precisas en torno al tema del acoso laboral y hostigamiento sexual vivido por las mujeres colombianas.

En Colombia, entre 2008 y 2020 derivado de un estudio denominado “Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo” se obtuvieron resultados estadísticos donde se visualiza lo siguiente:

De un total de 17.780 denuncias presentadas por el delito de acoso laboral u hostigamiento sexual; donde solo 16 mil 307 víctimas entre hombres y mujeres pudieron acreditar este tipo de delitos; de las cuales solo el 84% (correspondiente a 13 mil 711) fueron mujeres y el 11% (corresponde a 1 mil 757) fueron hombres; sin embargo, el 5% restante (correspondiente a 839) prefirió no mencionar su sexo. Dicho estudio fue realizado por el Ministerio de la Protección Social en colaboración con la Universidad de Antioquia, principalmente en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas, donde los resultados fueron comparados con otro reporte realizado en la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las

---

Condiciones de Vida, en el año 2000 (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, 2006), superando Colombia los índices de prevalencia de este problema en comparación con Europa, al tener Colombia el 19.8 % de problemas en sus centros de trabajo frente al 9% de Europa (específicamente en España), en el cual las agresiones físicas provienen de personas incorporadas al centro laboral, donde el principal agresor es el compañero de trabajo, este problema afecta específicamente en temas psicológicos, siendo este uno de los de mayor frecuencia.

Este problema no solo ha ocasionado afectaciones a las víctimas trabajadoras sino también al entorno laboral en el cual se desenvuelven, igualmente se ocasionan afectaciones a las garantías contractuales y de reconocimiento económico; es decir, a menor compromiso de la relación laboral, mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador. Las anteriores afectaciones son observadas mayormente entre los 20 y 30 años de edad, con una tendencia de afectación hacia la mujer en los sectores de salud y financiero, destacando las ciudades de Bogotá y Medellín encabezan el listado de quejas iniciadas ante la Procuraduría General de la Nación, por ser considerados como "crimen silencioso", pues solamente una mínima parte de estas denuncias, han llegado a tener una sentencia.

En este país se ha pretendido seguir buscando políticas públicas reguladoras de las relaciones laborales en las fuentes de trabajo a través de la eliminación y erradicación de la problemática de señalada líneas arriba; aunado a lo anterior, el estado colombiano debe considerar el estado de inquietud existente entre sus ciudadanos a partir de la aparición de los movimientos revolucionarios, carteles de droga y los grupos paramilitares, quienes han afectado su entorno social aumentando sus índices de violencia, al ocasionar "baja competitividad, desequilibrios regionales, desempleo, mala economía y por lo tanto una ineficiencia del sistema financiero, déficit fiscal, pobreza, no futuro de la juventud,

---

desinformación, concentración del poder, ausencia de una verdadera democracia y debilidad, ausencia y complicidad del Estado”. (Amaya, 2000).

En consecuencia, al catalogar el trabajo como una de las herramientas básicas para mejorar la economía y las condiciones en la humanidad sigue creando una gran discrepancia para los trabajadores y trabajadoras, se visualiza la existencia de una gran discrepancia entre el ser y deber ser, como acontece en la mayor parte de los estados latinoamericanos en donde existe la normatividad necesaria para combatir este tipo de delitos, no se cuenta con la voluntad política ni con los procesos adecuados ni las instancias ejecutoras independientes para ejecutar las sanciones que emiten y por otro lado existe la problemática para demostrar la existencia no de los tipos penales, si no de sus elementos constitutivos ante la secrecía, y complicidad de quienes tiene el deber de combatirlos, limitando con ello el acceso a la justicia y la efectividad de la sanción de dichas conducta.

Los delitos mencionados en la presente investigación visibilizan conductas perversas tendientes a menospreciar el trabajo de la víctima, lograr su renuncia o con la finalidad de obtener algún favor sexual en consecuencia Colombia resalta dos “complicaciones” para poder prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso laboral a mujeres en Colombia:

Las complicaciones monetarias para las mujeres son creadas por la falta de recursos económicos, al verse privadas de su fuente laboral con motivo de los delitos estudiados; pero además estas complicaciones afectan a la propia empresa o centro laboral porque:

1. La empresa tendrá complicaciones monetarias por falta de recursos económicos generados a partir de las obligaciones financieras del centro laboral como finiquitos por despidos injustificados, atribuibles al acosador, indemnizaciones de trabajadores acosados, entre otros.

2. Las no monetarias, implican la falta de disciplina y orden en el trabajo, ineficiencia de los protocolos de quejas y denuncias e incluso del recurso humano

---

donde incluso a quien se le protege es al acosador y ocasionando la renuncia de las víctimas. como consecuencia de una mala administración.

En cuanto a Colombia podemos concluir que las conductas mencionadas, son consideradas formas de violencia contra la mujer, porque en Colombia, la lucha por erradicar cualquier acto de violencia o discriminación contra la mujer, ha adoptado medidas de protección a favor de la misma, evidenciando la ineficiencia y poca efectividad de resultados a pesar de las sanciones señaladas tanto para el hostigamiento sexual como para el acoso laboral en las leyes colombianas, por lo complicado de demostrar la existencia de dichas conductas, debido a la falta de pruebas idóneas, testimonios y la limitante de las víctimas para un libre acceso a la justicia por los miedos de la víctima, a las represalias si denuncian estas conductas originadas dentro de sus centros laborales, debido a la inoperancia del sistema de justicia y la falta de sentencias condenatorias en contra de las personas acosadoras.

#### **1.4 Marco jurídico para el hostigamiento sexual y acoso laboral a mujeres en Afganistán.**

La Organización de las Naciones Unidas, a través del Banco Mundial cataloga Afganistán dentro de los cinco países menos desarrollados en el mundo, solo anteponiendo Angola, Bangladesh, Benin y Bhután, (Banco Mundial BIRF-AIF, 2021); este retaso se atribuye a la inestabilidad del país, ocasionada por la presencia de grupos armados como los talibanes quienes desde sus inicios entre 1996 y 2001 obligaron a la población a cumplir su interpretación ultraconservadora del islam. Aún hoy los talibanes continúan hoy interponiendo y ocasionando un retroceso no solo en su país sino también a nivel mundial, pues mientras en otros países avanzan con el empoderamiento femenino y su reconocimiento, este régimen prohíbe a las mujeres asistir a las universidades e incluso este grupo terrorista informó a las organizaciones no gubernamentales (ONG's) que no podían emplear a las mujeres afganas so pena de muerte; en consecuencia estas

---

organizaciones como Save the Children<sup>10</sup>, el Consejo Noruego para los Refugiados<sup>11</sup> y CARE Internacional<sup>12</sup> dejaron sus actividades en Afganistán como modo de protesta ante esta prohibición y denunciaron ante la ONU la necesidad de contratar mujeres afganas por formar parte esencial de sus líneas de trabajo y al rescindir de sus servicios tendrían un grave impacto en sus actividades dejando sin su fuente de ingresos a miles de mujeres, poniendo en peligro su autonomía económica, así como el sustento de miles de familias (Gómez, 2022).

A lo largo de la historia, en Afganistán se les ha prohibido a las mujeres realizar que para otras latitudes resultan cotidianas ahí son consideradas una frente al Coran como ir a la escuela, trabajar, ocupar cargos públicos y mucho menos expresar opiniones sobre su comunidad además; debían ir acompañadas por un hombre al salir de casa, cubriéndose el rostro con una tela mejor conocida como burka<sup>13</sup>, incluso en cosas tan personales y femeninas como pintarse las uñas, usar maquillaje, modo de vestirse con prohibiéndoles el uso de pantalón por considerados como vestimentas solo permitidas para uso masculino, en temas de religión estaba prohibido el ingreso de una mujer a las mezquitas aunque fuera acompañadas por un hombre, situación que empezó a cambiar en 2001, cuando las mujeres se comenzaban a incorporar al mundo laboral llegando a ocupar grandes puestos dentro de las empresas que empezaron a tomarlas en consideración, sin embargo las costumbres tan arraigadas acrecentaban el acoso

---

<sup>10</sup> Save the Children; Institución privada, sin ánimo de lucro (ONG), plural e independiente. Su objetivo fundamental es la defensa activa de los intereses de los niños y las niñas y, particularmente de los más vulnerables y desfavorecidos. ... Promueven medidas legislativas que favorezcan el cumplimiento de estos derechos. Desarrollan programas de sensibilización y solidaridad. Contribuyen a eliminar la discriminación en razón del sexo. Potencian el asociacionismo infantil y realizan proyectos de cooperación al desarrollo... (Eglantyne Jebb, Dorothy Buxton, 1919)

<sup>11</sup> Consejo Noruego para Refugiados (NRC); Organización no gubernamental internacional, independiente, humanitaria, sin ánimo de lucro, sus actividades responden a las necesidades y derechos de las personas desplazadas y refugiadas independientemente de su edad, género, condición social, étnica, religiosa o nacionalidad, con un enfoque de acceso a derechos y soluciones duraderas. (Harald Norvik, 1946)

<sup>12</sup> CARE Internacional; atender las necesidades inmediatas de las personas afectadas por desastres en las comunidades más pobres del mundo, de tal modo que también aborde las causas subyacentes de la vulnerabilidad de las personas. (Caroline Kende-Robb, 1945)

<sup>13</sup> Burka; Vestidura femenina propia de Afganistán y otros países islámicos, que oculta el cuerpo y la cabeza por completo, dejando una pequeña abertura de malla a la altura de los ojos. (Real Academia Española, 2013)

---

laboral y el hostigamiento sexual vivido por las mujeres dentro de sus centros de trabajo, pues son consideradas menos eficientes e inferiores en la sociedad donde se desarrollan.

Con el inicio de la guerra de Afganistán en el año 2001, derivado de un conflicto bélico, iniciado el 7 de octubre con la invasión de Estados Unidos la cual finalizaría con la caída de Kabul el 15 de agosto de 2021 a manos de los talibanes, y la subsecuente retirada total de las tropas estadounidenses. a pesar de esta guerra a la enfrentada durante 20 años donde las mujeres afganas lograron representar el 21,76% del mercado laboral según el banco mundial en 2019, logrando cambios significativos en su entorno, siendo el 5% dueñas de las empresas, teniendo puestos desde la política hasta la Policía en esta nueva etapa abrió puertas incluso en el ámbito empresarial, pero en la actualidad Taranom Seyedi, activista por los derechos de las mujeres, la cual afirmó "las mujeres perdieron todo lo que tenían. Lo que escuchamos hasta ahora es que las mujeres tendrán sus derechos y podrán trabajar, pero solo son palabras. Estoy segura de que la vida se volverá más difícil y no más fácil. Vivir en Afganistán será muy difícil para las mujeres", aseguró (Ramírez, 2021).

La vida de las Mujeres en Afganistán nunca ha sido sencilla por sus creencias, tradiciones y costumbres, en el año 2005, el 30 por ciento de los trabajadores afganos al sufrir de desempleo su única salida para poder solventar sus gastos y los de sus familias era unirse a las guerras, sin embargo nuevamente estas actividades se limitaban solo a los hombres, cerca de 100.000 ex combatientes comenzaban a incorporarse al mercado de trabajo, mientras cientos de miles de refugiados volvían a sus hogares. Aunque el 70 y el 80 por ciento de la población de refugiados y ex combatientes regresará a su aldea buscando una forma de manutención en el sector agrícola, otros tantos se instalaron en zonas urbanas y buscaron trabajo, a menudo sin haber recibido ningún tipo de educación ni formación institucionalizadas, en consecuencia de esto y ante la necesidad de servicios relacionados con el mercado de trabajo, la OIT está estableciendo centros

---

de servicios de empleo en Afganistán, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ramírez, 2021).

Mientras para las mujeres de Afganistán se les ha catalogado como víctimas, sin embargo, han buscado solventar sus gastos y los de sus familias, a pesar de afrontar la consecuencia de la guerra, la pobreza extrema y la discriminación y la incalificable violencia a la cual se ven sometidas han sido amenazadas y atacadas por alzar su voz.

Si bien es cierto su legislación prohíbe toda forma de discriminación contra las mujeres en las oficinas y lugares públicos y se prevén medidas específicas de ayuda a las víctimas, creando una política de lucha contra el acoso laboral y el hostigamiento sexual, las creencias religiosas de sus líderes, siguen siendo un obstáculo para el avance, en este país, sin embargo no se puede hablar de una normatividad hacia los derechos de las mujeres pues se privilegia enormemente el machismo y el sistema patriarcal, nulificante de cualquier posibilidad de protección para las mujeres quienes por el simple hecho de andar sin velo les ocasiona la muerte.

Se puede constatar respecto a España, en comparación con México, Colombia y Afganistán, como el acoso laboral y el hostigamiento sexual están incluidos desde su máxima ley, además de su código penal. En España, por ser considerado como tortura este tipo de delitos, tienen como pena de dos a seis años si el atentado fuera grave, y de prisión de uno a tres años si no lo es. Por otro lado, cada empresa debe contar con reglamentos apegados a la Ley de Procedimiento Laboral, a la Ley sobre Infracciones, Sanciones en el Orden Social y la prevención de riesgos laborales en el Orden Social, Estatutos para los trabajadores condenando la discriminación y garantizando la protección a la seguridad y salud en el trabajo, además de un Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso laboral en las Administraciones Públicas, tal como México y Colombia intentan asegurar el trabajo libre de discriminación.

---

## 1.5 Conclusiones del capítulo.

En la presente investigación se realiza una comparación de la legislación de países como México, España, Colombia y Afganistán donde se han creado grupos de mujeres para erradicar el acoso laboral y hostigamiento sexual en sus centros laborales y así permitir la inclusión de las mujeres en el mismo.

Los casos de violencia laboral en los centros de trabajo según los marcos normativos internacionales y diversas organizaciones encargadas de dar protección a las mujeres violentadas laboral y sexualmente tienen aplicabilidad para proteger a la mujer trabajadora en las dependencias de gobierno del estado de Hidalgo, en donde hemos dimensionado la complejidad e impacto de esta modalidad de violencia poca visibilizada.

El acoso laboral y hostigamiento sexual a la mujer trabajadora dado en un ámbito de violencia laboral, afecta su autonomía y seguridad en general, pues se ven obligadas ante el acoso y hostigamiento a modificar su jornada laboral, a renunciar y en el peor de los casos son despedidas por denunciar discriminatorios. Merece tratamiento especial la condición de las mujeres en medio oriente por la extrema violencia a la cual se ven sometidas, con riesgo de su propia vida por reivindicar sus derechos. Se ve difícil lograr su protección sin el apoyo internacional y la presión de la comunidad defensora de derechos humanos para ellas, misma situación que sufren las mujeres en algunos estados africanos, que, si bien no se mencionan en este trabajo, no quiere decir que la situación de las niñas y mujeres en ellos no sea grave. En estos países se tiene que iniciar desde cero la protección de los derechos humanos.

Para erradicar estas actividades permitidas y toleradas por las instituciones gubernamentales, apoyadas mediante estructuras culturales y sociales, donde no solamente tienen lugar en el ámbito privado sino también en el ámbito público, es necesario para lograr este objetivo es necesario se evite la discriminación, superar las brechas salariales, garantizar el acceso a los puestos de trabajo y a cargos de mayor jerarquía, y a los puestos de mayor jerarquía con el objeto de

---

prevenir, detectar, atender o derivar y sancionar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones.

La concientización de la problemática en todos los niveles de las organizaciones laborales, donde se sigue hostigando a nivel mundial a las trabajadoras, es necesario lograr la igualdad de derechos entre los géneros y la equidad en el trato para erradicar los abusos, hostigamientos y diferentes formas de violencia ejercidos contra las mujeres.

Este tipo de conductas sufridas al no tener el mecanismo garantizador de su seguridad y permanencia en el trabajo por la falta de autonomía en los comités de ética y prevención de conflictos de interés, lo cual las deja en total estado de indefensión.

El acoso laboral y el hostigamiento sexual en el mundo es recurrente y bajo las mismas condiciones; en el caso de América Latina la cultura patriarcal arraigada en la cultura es impedimento para alcanzar la seguridad de la mujer trabajadora en su ámbito laboral en tanto no existan verdaderas políticas públicas tendientes a erradicar estos comportamientos violentos.

## **CAPÍTULO II CONCEPTUALIZANDO EL ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN SU EVOLUCION HISTORICA.**

### **2. Definición.**

Con la finalidad de diferenciar mejor el concepto de acoso laboral y de hostigamiento sexual es importante definir primeramente cada concepto debido a la confusión existente entre uno y otro.

---

El acoso laboral según la RAE se define como “toda acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad”. (Real Academia Española, 2023).

De igual forma es definido 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 indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". (Cámara de Diputados, 2007)

Mientras el hostigamiento sexual es definido como "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral" este mismo puede ser expresado mediante actos “verbales o físicos, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva" (INMUJERES, 2019)

El acoso laboral se distingue del hostigamiento sexual por darse entre personas del mismo nivel jerárquico.

El hostigamiento sexual sucede entre personas en donde existe una relación de subordinación.

El acoso laboral y el hostigamiento sexual, se refiere a conductas violatorias de la integridad y la libertad psicosexual de las personas, porque a pesar de los esfuerzos realizados para disminuir este problema, no se ha logrado disminuir o erradicar.

El acoso laboral y hostigamiento sexual consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, principalmente van de jefe(a) hacia los subordinados, son acciones indeseadas para quien las recibe. operan de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de personal con una posición menor a la de la persona acosada; mientras el hostigador sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico quien utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna.

---

Como hemos visto al tratarse de un fenómeno agravado por el abuso de autoridad de personas quienes ocupan posiciones de poder en cargos públicos, tanto el acoso laboral como el hostigamiento sexual son conductas tipificados en los ordenamientos jurídico penales de nuestro país y por lo tanto, al ser conductas de tal gravedad, también son contempladas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, con lo cual se busca dar protección a quienes tienen la desgracia de sufrir grandes conductas.

## **2.1 Noción y tipología del acoso laboral.**

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha conceptualizado, a este tipo de violencia de género, de la siguiente manera:

“Al acoso laboral como tiene el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con la finalidad de excluirla de la organización” (SCJN, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014)

De acuerdo con la anterior conceptualización, es posible afirmar como en la dependencia base de esta investigación se observan comportamientos tendientes de directivos, compañeros para para agredir, controlar o destruir a sus víctimas a partir de actos y conductas hostiles hacia sus subordinados, o del jefe mismo. Lo anterior se evidencia con acciones como exclusión total de las labores asignadas a la víctima, agresiones, cargas excesivas de trabajo; todo con la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, todo ello constituye un agravio a la dignidad de las personas, por la vulnerabilidad del sujeto pasivo, este tipo de violencia se puede presentar en niveles. Estos niveles parafraseando a Omar García el nivel horizontal puede ser:

Horizontal: Este tipo de violencia se da entre compañeros del mismo nivel ocupacional dentro de la propia empresa, en este caso la violencia es ejercida por

---

uno o varios trabajadores, la mayoría de ocasiones es creado por un grupo de trabajadores, quienes tienden a hacer equipo como parte de la necesidad del ser humano a interrelacionarse, instaurando una identidad propia como grupo, independiente de cómo sea el comportamiento de las personas quienes lo conforman y por lo tanto excluyen a aquellos compañeros y compañeras por no seguir ni aceptar las pautas de funcionamiento aceptadas por el grupo.

Otra circunstancia es cuando existen personas consideradas psicológicamente débiles o distintas, (desviados) dentro de la empresa y su diferencia origina el abuso por parte de los demás compañeros de trabajo, como una forma de divertirse a su costa o simplemente para demostrar su supuesta superioridad sobre ellos. (Jiménez, UAEH)

En cuanto al nivel vertical la violencia aquí es ejercida de manera ascendente o descendente; es decir puede darse, de jefes hacia subordinados y viceversa; por esta razón se distingue la violencia vertical ascendente la cual consiste en la existencia del hostigamiento sexual de subordinado a superior jerárquico; es la esta presión ejercida por uno o varios trabajadores sobre su superior, no es muy común, pero ocurre cuando a la empresa se incorpora un nuevo jefe y sus normas no son aceptadas por los trabajadores bajo su dirección, o bien porque el puesto es deseado por alguno de los empleados.

Otra forma de su manifestación es cuando se promueve a un trabajador a un puesto directivo de mayor responsabilidad, lo cual implica tener que dirigir a sus antiguos compañeros, quienes recienten su liderazgo, más cuando existen otro trabajador piensa y no la persona que lo obtuvo, o si la decisión del ascenso es otorgada de manera unilateral, incluso con violaciones al escalafón.

Por otro lado, también existe la violencia vertical descendente, es de las más comunes, se genera por el superior jerárquico a subordinado(a)s, también conocido como bossing. Este tipo de asedio es más común, donde la persona en el poder pretende perturbar el entorno psicológico del trabajador acosado a través del desprecio, la acusación falsa o incluso el insulto, para sobresalir de sus

---

subordinados y defender la asunción de la jerarquía, o es simplemente una estrategia empresarial cuyo objetivo es hacer pasar a la fuerza el retiro “voluntario” sin despidos legales de determinados trabajadores, pues ello no genera costes para la empresa. (CHAVEZ, 2017)

Al darse distintas formas de tipología como:

Verbales: este tipo de acoso laboral, es de los más comunes entre compañeros de trabajo ya sea de forma ascendente, o descendente, como su nombre lo dice de manera verbal basado en piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones, invitaciones a citas. (Velásquez, Fundación Universitaria los Libertadores, 2017)

No verbales: en la mayoría de las ocasiones es de los menos identificados, pues solo se ve reflejado por medio de miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles o calendarios. Físicas: contactos innecesarios y no deseados, Incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta. (Velásquez, Fundación Universitaria los Libertadores, 2017)

Virtuales: este tipo de acoso laboral tuvo un aumento considerable cuando durante el año 2020, dio comienzo la pandemia mundial, derivada del virus COVID – 19, al realizar la mayor parte de actividades de manera virtual, entre compañeros se vio en aumento el envío de mensajes por correo electrónico o de texto en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual, o imágenes de mujeres desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora. (Velásquez, Fundación Universitaria los Libertadores, 2017).

---

## **2.2 Violencia de género.**

La violencia de género constituye una grave violación de los derechos humanos de las mujeres por el simple hecho de serlo, la violencia de género no solo se da en el ámbito laboral, si no en todos los ámbitos de la vida social y ha sido ejercida desde tiempos inmemoriales, pues a través del tiempo se han desarrollado estereotipos como la creencia sobre la maternidad de las mujeres la cual impone el sacrificar sus aspiraciones personales por la de ser madre y para aceptarla como madre se crea el estereotipo de esposa, subordinada a un marido y con el tiempo a los propios hijos, en consecuencia la mujer se debe al hogar a los hijos, a los deberes de la casa y desde luego a cuidar de su marido quien es el único que juega el rol de ser el proveedor y por lo tanto el dueño y señor de la casa. Si la mujer quiere romper con estos estereotipos surge el conflicto al no seguir el rol establecido, enfrentando la crítica de los demás miembros de la sociedad pero sobre todo al sentimiento de culpa generado por tener que dejar a los hijos la casa, y todo lo asignado a ella para alcanzar sus aspiraciones personales; es un enfrentamiento respecto a su ser femenino, y lo que se espera de ella imponiéndose así un doble trabajo pues atiende el hogar y también es proveedora; la repercusión inmediata de esta situación es el conflicto con la pareja sobre todo cuando ella aporta económicamente más que él, invirtiendo con ello los papeles de proveedor a proveedora y de encargada del hogar a encargado del hogar y en otras ocasiones se llega al extremo de la disolución de la relación de pareja cuando el hombre se siente humillado de que ella gane más que él, pase más tiempo en la oficina que él y la presiona para que no solo cumpla con el trabajo de oficina, sino también con el trabajo del hogar, en este sentido esta investigadora pudo constatar en su ámbito laboral como algunas compañeras de trabajo se veían precisadas a encargarse en el horario de oficina su “mandado” para al salir se trabajar llegar rápidamente a sus casas a preparar la comida para los hijos y el marido y cuando no lo podía hacer era seguro el conflicto en casa.

Actualmente, el ingreso de la mujer al mundo laboral ha modificado los estándares económicos de los países; en México se estima que hay 64, 540, 634 mujeres, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, mismas que

---

componen el 51.2% de la población total, el 39.0% son mujeres de 25 años y más que se desempeñan como funcionarias y directivas de los sectores público, privado y social, en 2018, con la entrada del presidente Andrés Manuel López Obrador, se otorgó el 40.7% de las judicaturas y magistraturas en los juzgados y tribunales superiores de justicia estatales poniéndolos a cargo de mujeres; al igual que el 48.2% y 49.2% de las posiciones en la Cámara de Diputados y en el Senado estaban ocupadas por mujeres; y en los Ayuntamientos el 44.9% eran regidoras, síndicas o presidentas municipales. (INEGI, 2021)

Con el ingreso de las mujeres al mundo laboral en los diversos sectores económicos se estima las mujeres son propietarias del 36.6% de los establecimientos ya sea de micro, pequeños y medianas empresas, dentro del comercio y servicios privados no financieros, comúnmente llamados “MIPYMES”, logrando así una nueva incorporación de las mujeres al mundo laboral dentro del trabajo remunerado y no remunerado, sin embargo aunque las mujeres dentro de las empresas sean una realidad en nuestra vida cotidiana, el llamado “machismo” sigue siendo un problema social pues las discriminaciones desde el punto de vista cultural hasta el estereotipo sexual que representa la mujer en pleno siglo XXI pues sigue permitiendo discriminación laboral y las oportunidades laborales, siguen siendo muy pocas por el simple hecho ser mujer; aunado a esto se estima la mujer gana menos que un hombre, aun teniendo el mismo nivel jerárquico y se les sigue manteniendo expuestas y sujetas al acoso sexual y al hostigamiento sexual.

A pesar de las incansables luchas de las mujeres para lograr una igualdad de derechos, el conocimiento y crecimiento económico para ellas se ve condicionado por algunos sectores, principalmente de hombres.

Por otro lado, analizando la relación entre igualdad y equidad, la participación femenina debe ser considerada como un mecanismo social dinámico y cambiante en concordancia con los contextos sociales; es decir, la necesidad de la equidad en concordancia permanente con la ciudadanía, permite proponer políticas y programas relativos al fomento y desarrollo económico de las mujeres, como garantía del acceso libre a la justicia en igualdad de derechos, mediante

---

reformas legales sensibles al género y a la protección o asistencia a la mujer frente a las situaciones de violencia dentro de sus centros laborales y así se pueda erradicar esta problemática sufrida por miles de años por las mujeres y donde los sistemas legales están contruidos desde el formalismo jurídico patriarcal.

La forma para condenar el acoso laboral y hostigamiento sexual debe ser decisiva para impulsar acciones efectivas de prevención y atención; sin embargo, esto no lo considera la Secretaría en estudio. Esta investigadora al realizar un proyecto de actualización al Código Interno del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, específicamente en el tema de denuncias sobre acoso laboral y hostigamiento sexual, se pudo percatar que esto no era tomado en cuenta, pues únicamente eran considerados los aspectos que creía pertinente una funcionaria sin conocimiento jurídico, porque a consideración de ella, únicamente con suspender al acosador u hostigador sería suficiente y si algo más fuerte pasaba, las mismas víctimas serían quienes deberían denunciar con las autoridades correspondientes; de esta forma se pasa por alto lo establecido por la propia legislación de la Secretaría y con este tipo de acciones la hacen nugatoria.

En los últimos años, especialistas en trabajo, salud, sindicalismo, psicología, derechos humanos y legislación, han definido ambas conductas como una expresión de violencia basada en el género y debe censurarse por los efectos negativos y discriminatorios producidos; así ha sido reconocido por distintos instrumentos internacionales y la propia normatividad nacional.

En el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se define el hostigamiento sexual:

“Como el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (conducta viciosa relativa a los apetitos carnales) (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2009).”

---

En el mismo artículo se explica: el acoso laboral 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.

El acoso laboral y el hostigamiento sexual refieren conductas castigadas que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas, porque a pesar de los esfuerzos realizados para disminuir este problema, no se ha logrado disminuir o erradicar.

El acoso laboral y hostigamiento sexual consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, que principalmente van de jefe(a) hacia los subordinados, siendo estas acciones indeseadas para quien las recibe, operando de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada; mientras que el hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna, al tratarse de un fenómeno agravado por el abuso de autoridad de personas que ocupan posiciones de poder en empresas privadas o en cargos públicos. Cabe aclarar que tanto el acoso laboral como el hostigamiento sexual son delitos tipificados en los ordenamientos jurídicos de nuestro país y por lo tanto son conductas que acreditan diferentes sanciones, también fue contemplado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, pues se busca proteger a la mujer que se ha visto gravemente desprotegida tanto por la sociedad como por la legislación mexicana.

La subordinación laboral señala el hostigamiento sexual se cobija en una relación jerárquica de autoridad y subordinación que se produce entre el acosador y quién es acosado/a. Por ello, la ley destaca que se trata de un acto de poder, el cual viene dado por el abuso de la autoridad en la creación de ambientes o situaciones que obligan a la persona acosada a soportar el asedio de la persona hostigadora. Comportamiento de tono sexual: Este elemento es clave porque lo

---

característico de este problema radica en que se manifiesta mediante conductas que violentan los límites personales con relación al contacto físico y la sexualidad, la cual es un ámbito íntimo y personal debe ser compartido mediante la aceptación expresa y consciente de cada persona. Aun cuando los aspectos previamente señalados son fundamentales en la definición del hostigamiento sexual, conviene señalar que en ésta no se explicitan otros dos elementos que también caracterizan este tipo de prácticas hostigadoras. El primero de ellos hace referencia a la no reciprocidad de las conductas sexuales, para acentuar el hostigamiento sexual consiste en el acorralamiento y fastidio que implica la demostración unilateral de deseos sexuales de una persona hacia otra. El segundo, refiere a las consecuencias del hostigamiento sexual, las cuáles pueden tener efectos discriminatorios para quién lo padece, al respecto la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) donde se reconoce esta práctica como un acto de discriminación, en tanto las personas hostigadas tengan razones para pensar que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación, ascenso o inclusive en el propio desempeño de sus actividades (OIT, 2021);

Esta discriminación ocurre porque el acoso laboral y el hostigamiento sexual afecta el derecho al trabajo y hace nulo el acceso de las mujeres a mejores oportunidades laborales y profesionales, al darse distintas formas de tipologías y parafraseando a Néstor Raúl Porras Velásquez, hace mención de los tipos de acoso laboral mas comunes entre compañeros en sus distintas formas:

- a) Verbales: este tipo de acoso laboral es de los más comunes entre compañeros de trabajo ya sea de forma ascendente, o descendente, como su nombre lo dice de manera verbal basado en piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones, invitaciones a citas.

- 
- b) No verbales: en la mayoría de las ocasiones es de los menos identificados, pues solo se ve reflejado por medio de miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles o calendarios. Físicas: contactos innecesarios y no deseados, Incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.
- c) Virtuales: este tipo de acoso laboral tuvo un aumento considerable cuando durante el año 2020, dio comienzo la pandemia mundial, derivada del virus COVID – 19, al realizar la mayor parte de actividades de manera virtual, entre compañeros se vio en aumento el envío de mensajes por correo electrónico o de texto en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual, o imágenes de mujeres desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora.

### **2.2.1 Género y masculinidad tradicional**

Entender y reconocer al género como un constructo histórico y social; en donde las estructuras de las relaciones de género se forman y transforman en el tiempo, en un mundo en constante cambio (Ruisseñor, scielo, 2008) citando a Connell, 1997. Asimismo, surgen nuevas formas de ser hombres, nos compromete a construir distintas maneras de relacionarnos entre hombres y mujeres, sin importar su identidad u orientación sexual; solo entonces estaremos viviendo relaciones de igualdad de género, libres de violencia y discriminación, por eso debemos entender el concepto de masculinidad como el conjunto de significado y conductas constituidos como códigos sociales.

Los mandatos de género crean relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres llevándolos a vivir diversas situaciones de violencia, además considerar lo necesario para eliminar uno de los mitos más comunes hasta la fecha, “el hombre es violento por naturaleza y por ende debe mostrar su superioridad y poder sobre las mujeres y también sobre otros hombres cuando salgan del modelo normativo de

---

ser hombre”, (Stoller, Universidad de Chile, 2019).<sup>14</sup> La asignación de género: se realiza en el momento de nacimiento de la persona, a partir de la apariencia externa de sus genitales, pues basado en el esquema ideo-afectivo más primario, consciente e inconsciente, de la pertenencia a un sexo y no al otro. Se establece más o menos a la misma edad en que se adquiere el lenguaje (entre los dos y tres años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos, mientras el rol de género: es el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Por otro lado, (Scott, 1986)<sup>15</sup> hace una revisión histórica de cómo se ha ido gestando la categoría de género como una categoría analítica, comienza reconociendo que inicialmente la palabra género solo se relacionaba con la diferencia basada en el sexo. Asimismo, Scott define el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significantes de poder.

En consecuencia, el concepto de masculinidad tradicional basado en la cultura patriarcal a partir de autoridad y liderazgo masculino, donde las estructuras de producción y reproducción del poder se cimientan en gran medida en tal desigualdad (Gasteiz, 2008),

Definir al género hoy es todo un tema controversial pues originalmente la cultura social y política solo señala la existencia de hombres y mujeres, sin embargo hoy en día la sociedad también contempla otros géneros, culpando al sistema de las desigualdades entre estos nuevos géneros, según (Olavarría, Universidad de Puerto Rico, 2009) citando a (Valdés, 2001) afirma que los hombres, sus cuerpos, la subjetividad, el comportamiento y la llamada "masculinidad" están sujetos al

---

<sup>14</sup>Stoller; pionero de la puesta en cuestión de la distinción entre lo que es perverso y lo que es normal dentro de la conducta sexual, línea difusa para él, que sólo podía basarse en el respeto a los derechos de los demás.

<sup>15</sup>Joan Scott; una de las primeras académicas en hablar de género como una categoría de análisis histórico, será una de las invitadas principales al Congreso Internacional Mujeres, expresión y vida pública: narrativas y acciones en la historia Latinoamericana de los siglos XIX y XX que se llevará a cabo en la Universidad de los Andes del 19 al 21 abril de 2017.

---

escrutinio científico: la masculinidad comienza a ser "desnaturalizada". Asimismo, (Olavarría, Universidad de Puerto Rico, 2009) señala que no sólo estuvo en crisis la masculinidad, sino que la estructura de vida entre hombres y mujeres estuvo en crisis durante la mayor parte del siglo XX.

Es por esto y desde una perspectiva de género las feministas al analizar las relaciones e identidades y basadas en lo establecido por la sociedad, la cultura, se puede observar la situación de la mujer en distintos ámbitos, en especial es necesario hacer mención de la relación existente entre el ámbito laboral y el social, pues, aunque es evidente, es preciso mencionarlo esto viene desde el núcleo familiar y escolar, en conjunto se comenzaron a formar los valores y principios a ejercer dentro de la sociedad quienes formaran parte de la vida laboral, donde la subordinación ejercida se iba haciendo evidente la situación de subordinación de las mujeres y el dominio de los hombres en los distintos espacios sociales.

De la misma forma la masculinidad hegemónica busca formas de ser "más masculino" para ser valorado por la sociedad donde se desenvuelve, al mismo tiempo buscan y legitiman la subordinación de las mujeres hacia ellos, estableciendo la violencia como un eje lateral para mantener el control ejerciendo los abusos relacionados con las mujeres en el poder.

En este sentido, los hombres heterosexuales también ejercen una dominación sobre los hombres homosexuales, lo que conduce también a la exclusión política y cultural, con el único hecho y el único fin de vulnerar el modelo de masculinidad para exigir u oponer la homosexualidad con el enfrentamiento a la violencia comunitaria considerada como el varonil seguro, considerando este tipo de violencia como juegos entre ellos.

El poder entender y reconocer sobre el género como una construcción histórico y social mediante las estructuras de las relaciones de género se forman y transforman en el tiempo, en un mundo constante de cambio (Connell, Biblioteca Digital de la UNCUYO , 1997)

---

Asimismo, que nuevas formas de ser hombres son posibles nos compromete construir distintas maneras de relacionarnos entre hombres y mujeres, cualquiera que sea su identidad u orientación sexual; solo entonces estaremos viviendo relaciones de igualdad de género, libres de violencia y discriminación.

### **2.2.2 Violencia contra la mujer**

Existen diversos tipos de violencia y diversas modalidades, no obstante hablar de violencia feminicida y de micro machismos, han permitido tener una noción contrastada de estos tipos de violencia y con esto los feminicidios han representado el más grande y visible acto de violencia, mientras los micro machismos han sido los casos más sutiles e imperceptibles de violencia a largo plazo, logran legitimar la subordinación entre agresor y víctima, siempre buscando la disminución de las brechas y en acciones para lograr un avance en la igualdad laboral.

De acuerdo con lo establecido por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Pará, 1994) “La violencia contra la mujer la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y Ejercicio de ciertos derechos y libertades”.

En el mismo sentido y haciendo referencia a diferentes acciones y conductas basadas en la causa de muerte, daño o sufrimiento físico en cualquiera de sus vertientes ya sea sexual o psicológico tanto en el ámbito público como el privado; el estado mexicano al crear la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2015) busca sancionar la violencia “como como cualquier acto u omisión, basado en su género, que les causa daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.”

De la misma forma, menciona una tipología, también utilizada para definir los tipos de violencia existentes. (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2009).

---

### **2.2.2.1 Tipología**

Violencia psicológica; este tipo de violencia alude a “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”. (LGAMVLV, 2022); El cuidado de la salud mental, un tema anteriormente catalogado como tabú, hoy uno de los temas más importantes en la sociedad, pues al ser contemplada dentro de los centros laborales va a permitir un mejor estado psicoemocional para cada individuo permitiendo un desarrollo de su potencial logrando afrontar de una manera productiva las tensiones de la vida y a su vez se le permita trabajar de forma productiva, sin dañar su entorno, esta práctica es súper importante ponerla en marcha, pudiendo aplicar estrategias cognitivas ya sea por medio de juegos, como story cubes, juego serio y estas a su vez permitirán una mejor colaboración entre sus trabajadores donde podrán conocerse entre ellos mismos y concientizarlos sobre la importancia de cada puesto dentro de la dependencia .

Violencia física; es toda acción generada de forma voluntaria, y derivado de esto ocasiona un daño más visible debido al uso de la fuerza física o material ejercida en contra de la víctima con el fin de generar un impacto directo mucho más visible debido al 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. (LGAMVLV, 2022).

Violencia económica; es el segundo tipo de violencia hacia las mujeres basada en la acción u omisión, con la finalidad de afectar la supervivencia económica de la víctima, mediante limitaciones enfocadas en sus ingresos económicos, de igual manera en la percepción de un salario menor por un trabajo igual, dentro de un mismo centro laboral (LGAMVLV, 2022); este tipo de violencia se ve reflejado de los puestos gerenciales a sus subordinados, pues comienzan a desestimar sus actividades, por lo tanto a ofrecerles menos en su paga pero sobre

---

todo a condicionarlo mediante amenazas de la perdida laboral sin ninguna razón, o que lo justificándolo con ineptitud, en México la participación de las mujeres en el mercado laboral se incrementó en los últimos años al pasar del 33% al 38.2% de la Población Económicamente Activa (PEA) entre 1995 y 2012. Pero la tasa de participación de las mujeres en edad de trabajar apenas asciende al 43% frente al 77% de los hombres, ocasionando la limitación de su derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, restringiendo sus oportunidades de desarrollo profesional, además de aumentar los riesgos de accidentes laborales (Camacho E. , 2016).

Violencia sexual: Todo tipo de actos sexuales no recíprocos, constituidos a base de violencia, atentando contra la integridad física, psicológica y económica, el agresor busca dañar el cuerpo y la sexualidad de la víctima, atentando contra su libertad e integridad física, basado en una expresión de poder masculino sobre la mujer al denigrar y concebirla como objeto asediándola reiteradamente con fines lascivos a mujeres u hombres de cualquier edad, valiéndose de una posición jerárquica superior derivada de relaciones laborales, docentes, familiares o de cualquier otro tipo que impliquen subordinación. (LGAMVLV, 2022).

La violencia sin límite y los asesinatos hacia mujeres, sin castigo para los perpetradores, es la forma más común y extrema de representar el feminicidio como una forma de violencia contra las mujeres, es la manifestación más visible de un fenómeno de violencia y brutalidad generalizadas y sistemática aceptada culturalmente, arraigadas en siglos de discriminación y desigualdad entre hombres y mujeres, aludiendo a la inexistencia o a la debilidad del estado de derecho en una sociedad determinada, aludiendo a la inexistencia o debilidad de la sociedad y del estado de derecho en el cual la violencia feminista y los asesinatos se hablan cada día siendo más comunes; según como lo menciona (Lagarde, 2009) es un conjunto de delitos de lesa humanidad hablando de crímenes, secuestros, desaparición de personas y mujeres.

Para la (LGAMVLV, 2022) es “la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los alrededores 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 ejercida en mujeres; estas actitudes de dominación a la mujer puede iniciar como un abuso de autoridad de dominio con comportamientos sutiles o insidiosos y repetitivos suelen comenzar a ejecutarse permanentemente sin suponer intencionalidad ni mala voluntad ni planificación deliberada, más bien se ejercen desde el ámbito mental como hábitos de funcionamiento frente a las mujeres en el proceso de “hacerse hombres”, también conocidos como “micro machismos”, los hombres quienes ejercen este tipo de violencia pueden ser conscientes de sus actitudes pese al conocimiento sobre su comportamiento la necesidad de socialización y de su reafirmación masculina, los micro machismos son basados en cuatro tipos basados en la violencia de genero.

De acuerdo a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014) el acoso laboral tiene el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con la finalidad de excluirla de la organización a la secretaría perteneciente, o simplemente con la finalidad de satisfacer sus necesidades para agredir, controlar o destruir a sus víctimas a partir de actos y comportamientos hostiles hacia sus subordinados, o del jefe mismo, este comportamiento puede llevarse acabo de a partir de la exclusión total de sus labores asignadas a la víctima, agresiones, cargas excesivas de trabajos, todo con la finalidad de mermar su autoestima salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo, sin embargo este tipo de violencia se puede presentar en niveles (Jiménez, Boletín Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2014):

Según quien adopte el papel de sujeto activo:

- a) Horizontal: Este tipo de violencia se da entre compañeros de la misma jerarquía ocupacional dentro de la misma empresa, en este caso la violencia es ejercida por uno o varios trabajadores, la mayoría de ocasiones es creado un grupo de trabajadores, mismos quienes tienden a hacer grupos como parte de la necesidad del ser humano a interrelacionarse, creando una

---

identidad propia independientemente de cómo sea el comportamiento de las personas quienes lo conforman, excluyendo a los compañeros a quienes se les rechaza por alguno de los miembros del grupo sencillamente porque no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto.

Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicas o psicológicamente débiles o distintas, estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para pasar el rato o lo toman como mera distracción. (Jiménez, Boletín Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2014)

- b) Vertical: Este tipo de violencia es ejercida de manera ascendente o descendente, como su nombre lo dice se ejerce hacia subordinados y jefes.
- c) Vertical ascendente: este tipo de violencia no ocurre con mucha frecuencia y se refiere al hostigamiento sexual de subordinado al jefe, esta presión ejercida por uno o varios trabajadores sobre su superior jerárquico, no es muy común, pero ocurre cuando a la empresa se incorpora un nuevo jefe y sus normas no son aceptadas por los trabajadores bajo su dirección, o bien porque el puesto es deseado por alguno de los empleados. Otra forma es promover al trabajador a un puesto superior con mayor responsabilidad, dándole así la capacidad de dirigir a sus antiguos compañeros, complicando aún más la situación cuando otro más creía merecer el puesto, o si la decisión del ascenso no es consensuada por los trabajadores o si el nuevo gerente no establece objetivos claros dentro del departamento, interfiriendo así en una o parte de las funciones componentes.
- d) Vertical descendente: Este tipo de agresión, es de las más comunes, pues se genera de jefe a uno o más subordinado(a)s, también conocido como bossing. Este tipo de asedio es más común en los negocios, donde la persona en el poder pretende perturbar el entorno psicológico del trabajador acosado a través del desprecio, la acusación falsa o incluso el insulto para sobresalir de sus subordinados y defender la asunción de la jerarquía, o es simplemente una estrategia empresarial cuyo objetivo es hacer pasar a la

---

fuerza la liberación “voluntaria” de determinadas personas sin despidos legales, ya que no tiene ningún coste para la empresa. (CHAVEZ, 2017)

### **CAPÍTULO III**

## **LA MUJER FRENTE AL MUNDO LABORAL**

La violencia de genero constituye una grave violación a los derechos humanos hacia las mujeres, por el simple hecho de serlo, este problema no solo en el ámbito laboral quien ha luchado en contra de la discriminación ejercida por parte de la sociedad a través del tiempo, al seguir existiendo estereotipos, entre sus aspiraciones y logros personales, profesionales, uno de los más comunes es por su deseo o no de ser madre y esposa, este casi es uno de los más comunes, pues muchos hombres consideran ellos deberían ser los únicos proveedores, aludiendo a las mujeres “su único trabajo” debería ser el dedicarse a su hogar y al querer combinar estas actividades comienzan a surgir conflictos, no sólo por el esfuerzo físico y mental que conlleva, sino por los efectos que tiene en sí misma, al colocarla en una situación de enfrentamiento respecto a su ser femenino, y el efecto que provoca en su pareja, sobre todo cuando ella supera, el aporte económico que el hombre puede hacer en su hogar, ocasionando en la mayoría de los casos, la disolución de la relación.

Si bien, cada cultura es diferente, en la mayoría de las veces estas características han sido un obstáculo para los derechos de las mujeres sean aplicados y aunque la carta de las Naciones Unidas de 1945, reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, y en su artículo 1º de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

---

Actualmente, en el mundo, la mujer realiza una gran labor dentro de la sociedad, en México se estima que hay 64, 540, 634 mujeres, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, mismas que componen el 51.2% de la población total, el 39.0% son mujeres de 25 años y más que se desempeñan como funcionarias y directivas de los sectores público, privado y social, en 2018, con la entrada del presidente Andrés Manuel López Obrador, se otorgó el 40.7% de las judicaturas y magistraturas en los juzgados y tribunales superiores de justicia estatales poniéndolos a cargo de mujeres; al igual que el 48.2% y 49.2% de las posiciones en la Cámara de Diputados y en el Senado estaban ocupadas por mujeres; y en los Ayuntamientos el 44.9% eran regidoras, síndicas o presidentas municipales. (INEGI, 2021)

En este momento las mujeres en una estimación aproximada son propietarias del 36.6% de los establecimientos ya sea de micro, pequeños y medianas empresas, dentro del comercio y servicios privados no financieros, comúnmente llamados "MIPYMES". La nueva incorporación de las mujeres al mundo laboral dentro del trabajo remunerado y no remunerado es de 13.4 horas semanales en promedio; sin embargo, aunque las mujeres dentro de las empresas sean una realidad en nuestra vida cotidiana, el llamado "machismo" sigue siendo un problema social pues las discriminaciones desde el punto de vista cultural hasta el estereotipo sexual femenino, sigue ocasionando en pleno siglo XXI la discriminación laboral y las oportunidades laborales, siguen siendo pocas para la mujer, aunado a esto, la mujer gana menos con relación al hombre por trabajo igual, y se les sigue manteniendo expuestas y sujetas a la violencia emocional, económica, sexual y física, lo que causa que la mujer siga sufriendo de discriminación laboral.

Es de gran importancia lograr que la equidad de género y la igualdad en derechos entre hombres y mujeres coexista, para poder generar un ambiente sano en el campo laboral de cualquier índole, ya sea en la producción de bienes, comercio o incluso cargos políticos, directivos para permitir a la sociedad avanzar, generando empleos sin discriminación y libres de violencia; igualmente "cambios

---

en las leyes, cuando se aplican correctamente, pueden otorgar las bases para lograr cambios de actitud y mejorar la posición de las mujeres en la sociedad", además de que es la base para la construcción de una sociedad con justicia, generando que esta sea más digna y pueda otorgar un equilibrio, económico, social y cultural que permita las condiciones necesarias para que se pueda coexistir.

### **3.1 Desventajas para las mujeres en el mercado laboral mundial**

En el mundo laboral la mujer se ha enfrentado a diversos problemas tanto sociales como culturales, con el afán de buscar una mejora e igualdad laboral tal y como se ha venido planteando a lo largo de la presente investigación, sin embargo, esta desigualdad no ha sido impedimento alguno para lograr sobresalir en trabajos o puestos que socialmente no eran destinadas para mujeres.

Las desventajas para las mujeres dentro del mercado laboral tienen relación con la cultura de cada país, estado o región, mejorar las políticas públicas de cada región no solo implica mejorar la legislación o crear protocolos para lograr un mejor entorno laboral, después de la pandemia de covid – 19 el mundo laboral tuvo cambios considerados logrando avances inmensos en la equidad de género.

La perspectiva de género interacciona con clase social e identificación étnica para visibilizar la desigualdad real que afecta a las mujeres. El principio de igualdad, en su dimensión de igualdad formal ante la ley, sin distinción entre hombre y mujer, implica en ocasiones una discriminación oculta contra la mujer, ya que en los papeles que hombres y mujeres asumen socialmente, con mucha frecuencia, la igualdad de iure deriva en una discriminación de facto. Los derechos de las mujeres son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales, y su reconocimiento y desarrollo a nivel internacional coopera de manera decisiva a la erradicación de las causas de discriminación de la mujer a nivel global, al mismo tiempo que contribuyen al mantenimiento de la paz y la seguridad (Pérez Villalobos & Romo Aviles, 2011).

---

Beauvoir contribuye así a señalar la importancia de la construcción cultural y social para ser mujer, minimizando la importancia de la determinación biológica. A lo largo de la historia la mujer había sido construida como el segundo sexo o “la otra” del hombre. Esa ordenación jerárquica era un invento patriarcal para legitimar la autoridad masculina. El hombre era la medida de todas las cosas, pues: la humanidad es masculina y el hombre define a la mujer no en sí misma, sino en relación al hombre, pues Él es el sujeto, él es lo absoluto y ella es la otra. (Pérez Villalobos & Romo Aviles, 2011).

Kate Millet, con *La política sexual*, es otra de las grandes clásicas del siglo. Para la autora, «No estamos acostumbrados a asociar el patriarcado con la fuerza. Su sistema socializador es tan perfecto, la aceptación general de sus valores tan firme y su historia en la sociedad humana tan larga y universal, que apenas necesita el respaldo de la violencia». Y, sin embargo, continúa Millet, al igual que otras ideologías dominantes, tales como el racismo y el colonialismo, la sociedad patriarcal ejercería un control insuficiente, e incluso ineficaz, de no contar con el apoyo de la fuerza, que no sólo constituye una medida de emergencia, sino también un instrumento de intimidación constante.

De la división por género de las actividades laborales nace el concepto de economía del cuidado; se puede pensar que este se enfoca hacia la sabia utilización de los recursos que son vitales para la salud, bienestar y estabilidad de una persona o conjunto de personas. En relación con el tema se puede mencionar la definición brindada por Rodríguez: Se refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros)” (Rodríguez P. G., 2011).

---

En relación con la economía del cuidado es esencial determinar quiénes son los que finalmente son los líderes en ejercerlo y quiénes son los que se benefician del mismo. En muchas regiones esto es liderado por mujeres, aunque dependiendo de la cultura y del territorio del que se hable también puede verse representado por hombres, quienes se benefician del mismo serán siempre aquellos que se consideran en mayor vulnerabilidad y con necesidad de protección o bien de aquellos que no tienen a otros y deben auto cuidarse y protegerse. Lo cual se explica mejor en seguida “El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado” (Rodríguez P. G., 2011).

### **3.2 Desventajas laborales para las mujeres en México**

Entre los países de la OCDE, México sigue teniendo una de las mayores brechas de empleo por género y, de las mujeres que trabajan, muchas lo hacen en el sector informal, con poca o nula protección social, alta inseguridad y bajos salarios, según el estudio T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras.

En México, las mujeres enfrentan en el mundo laboral los problemas que enfrentan en general todas las mujeres en el mundo y otros más graves y específicos de un país con industrialización limitada, una alta concentración e inequidad, debilidad institucional y políticas públicas insuficientes”, señala el documento publicado por la Red de Mujeres Sindicalistas y la Fundación Friedrich Ebert. como en gran parte del mundo, dice el estudio, las mujeres jóvenes tienen más años de educación promedio, pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado (Rodríguez D. , 2022)

La diferencia salarial respecto al mayor salario de los hombres por trabajos iguales, aumenta con la edad, ya que la maternidad tiene, generalmente, efectos negativos sobre la remuneración de las mujeres y su promoción profesional.

---

Para lograr espacios de trabajo libres de violencia o para erradicar la discriminación, entre otros temas hacen falta mecanismos y un desarrollo de garantías, pero sobre todo se necesita un cambio profundo en el orden social de género, que está basado en la división sexual del trabajo, los hombres en la producción de bienes, las mujeres para y en la reproducción humana (Rodríguez D. , 2022).

La persistente brecha salarial entre mujeres y hombres, la falta de reconocimiento del trabajo del hogar, de cuidados, entre otros factores del mismo orden, requieren ser visibilizados y van más allá de lo que estipuló el T-MEC. Es fundamental también poner énfasis en los procesos sociales que han llevado a estas reformas laborales en el país, dijo, pues sin el impulso de los sectores democráticos y progresistas del mundo laboral, sindicatos democráticos, academia comprometida, defensoras y defensores de derechos humanos y laborales, los avances en materia laboral no hubiesen visto la luz. (Franco Aguilar, 2021)

Las mujeres mexicanas hacen un gran esfuerzo de formación, de preparación, de estudios, de capacitación, sin embargo, la mujer se enfrenta a techos de cristal o pisos pegajosos; se le discrimina, no la incorporan o lo hacen a puestos inferiores y con salarios menores. una paradoja es que mujeres con maestría y doctorado reciban remuneraciones 50% por abajo de lo que perciben sus compañeros con las mismas especificaciones escolares y eso representa una pérdida de capital humano, de productividad.

Otra dificultad laboral para las mujeres es el fenómeno de migración pues en la migración son evidentes los patrones particulares entre hombres y mujeres. En este sentido, el género influye directamente en el hecho de migrar, en las motivaciones, en los patrones y en los tipos de migración. La migración es un proceso de género, donde los roles sociales de género repercuten en quién migra, cuándo, durante cuánto tiempo, cómo es esa experiencia, qué tipo de trabajos obtienen y cómo se relacionan con las remesas o con sus familias. (Franco Aguilar, 2021)

---

Al considerar a las mujeres como actores fundamentales en los procesos migratorios, es necesario vincular las distintas maneras en que las representaciones de género se inscriben en los cuerpos sexuados en relación con la movilidad. En este contexto, la mujer migrante constituye un caso especial de análisis debido principalmente a los roles de género asociados directamente a normas sociales. A grandes rasgos, los roles de género pueden considerarse como expectativas sociales vinculadas al sexo que tradicionalmente les han sido asignados en nuestras sociedades. En la mayoría de las sociedades hombres y mujeres detentan roles diferenciados, los cuales prescriben comportamientos, ocupaciones y derechos de los individuos. Los roles de género, en algunos casos, a través de la migración, pueden sufrir transformaciones poniendo en cuestión las existentes estructuras de desigualdad y de poder (Franco Aguilar, 2021)

Algunas investigaciones demuestran cómo la migración propicia patrones más igualitarios en las relaciones de género en el país de destino. No obstante, al retornar al país de origen dicha igualdad tiende a disminuir e incluso se vuelve al patrón de género prevaleciente antes de migrar. La autora sugiere que las mujeres reconocen este retroceso, lo lamentan, pero lo justifican en aras del bienestar familiar. Una característica particular del caso mexicano es que las mujeres muestran mayor establecimiento en EE. UU. y gran reticencia a regresar (Gobierno de Jalisco, 2011).

El proceso migratorio revela un espacio de reorganización dentro de la familia, alterando las fronteras habituales de la convivencia del grupo familiar, implica cambios en las relaciones intrafamiliares, las cuales contemplan desde la división sexual del trabajo doméstico familiar y las nuevas formas o prácticas conyugales, hasta un reordenamiento de los límites demarcados por los espacios significados como masculinos o femeninos y que supone, entre otras cosas, un nuevo cauce en las pautas de interacción familiar.

Las que tienen esposos que han migrado en torno a los años 90, mencionan que las condiciones laborales son más difíciles (siempre en condiciones de ilegalidad), pero que el esfuerzo puede tener sentido cuando se consiguen ahorros

---

para construcción de una casa que va ser patrimonio para los hijos/as. Desde esta mirada, las ventajas se ven reducidas o anuladas cuando la pareja que migra se va desentendiendo de la familia, no se ve comprometido o responsable frente a los hijos y la familia que dejó en México, y no se consigue ningún tipo de ventaja material, como el mejorar las condiciones de sobrevivencia, Siempre va ser señalado como un punto negativo o de perjuicio para las entrevistadas, la separación de los miembros de la familia, la dificultad de la crianza de los hijos y los nuevos retos que debe asumir (Gobierno de Jalisco, 2011).

### **3.3 Desventajas laborales para las mujeres en España**

El instituto nacional de estadística en España (INE) ha comunicado que el salario bruto anual de mujeres trabajadoras es casi un 30% inferior al de los hombres. Es un dato muy llamativo que ocupa un lugar destacado en los medios de comunicación y que resulta sorprendente, tanto por la magnitud de la brecha salarial que indica como por su persistencia parece una cifra casi nada afectada por los notables cambios económicos y sociales experimentados en los últimos 30 años. estos cambios muestran una progresiva igualación entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida cotidiana y muy especialmente en las tasas de actividad y empleo, aunque todavía no se alcanzan los niveles de otros países europeos (Villar, 2010).

Desde el punto de vista de ocupación también existen diferencias significativas entre mujeres y hombres. las mujeres superan sustancialmente a los hombres en los servicios de restauración, personales y comercios y en los trabajos no cualificados, en los empleos administrativos, en los técnicos y como profesionales científicos por el contrario los hombres presentan, mayor participación. Los sectores industriales resultan ser los que presentan remuneraciones medias más altas por lo que esta diferencia donde hay más participación de hombres también explica las diferencias de salarios por género (Villar, 2010).

---

Las mujeres en España tienen más años de educación formal que los hombres. En 2015 aproximadamente el 43% de las mujeres en el mercado de trabajo español habían terminado estudios universitarios frente a un 36% en el caso de los hombres", señala el estudio. Las mujeres más jóvenes y con estudios universitarios tienen, además, una participación laboral más activa que los hombres de la misma edad, lo que permite vislumbrar un ligero avance.

La brecha de la participación laboral en España no mejora con independencia de la edad de los hijos porque se produce una desconexión del mundo laboral después de la maternidad. La diferencia entre la inserción laboral de los hombres y las mujeres llegó a rondar los 40 puntos para féminas con hijos, con independencia de la edad, a principios de los años 2000. Aunque la distancia se ha reducido sigue por encima de los 20 puntos. Frente a esto, las mujeres sin hijos tienen la misma participación laboral que los hombres (González, 2016).

Cuanto más desigual es la distribución de tareas domésticas dentro del hogar, mayor es la brecha de género en la participación laboral", señala el informe. Las mujeres dedican al día 2,5 horas más de media a las tareas del hogar (incluyendo el cuidado infantil) que los hombres y los hombres destinan una hora al día más al ocio y tiempo libre.

Solo el 17% de las consejeras de las grandes empresas son mujeres, una tasa muy por debajo de la media europea. En la representación empresarial, solamente una de cada diez ejecutivos de máximo nivel son mujeres y solo el 3% son consejeras delegadas. Además, la brecha salarial se amplía en los salarios más altos (por la parte variable: bonus, gratificaciones, incentivos) (González, 2016).

El mayor nivel de estudios no solo garantiza una presencia mayor y más continua de las mujeres en la actividad remunerada, sino que también es una vía para lograr que la actividad se traduzca en empleo y no en paro en las tasas de actividad, la mayor cualificación tiene más incidencia sobre las mujeres que sobre los hombres, siendo las diferencias entre los grupos extremos muy acusadas.

---

El cambio en la participación laboral ha venido acompañado de mutaciones importantes en el ámbito familiar. Una de éstas es la disminución de la natalidad que, si bien ha sido general en todos los países desarrollados, en el caso de España ese descenso ha sido mayor, alcanzado el índice sintético de fecundidad niveles por debajo del umbral de reposición generacional: además, también se ha registrado un aumento en la edad media a la maternidad (Moreno Raymundo & Cébrian López, 2007).

A pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres, su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres. Como se ha señalado en el apartado anterior, la presencia cuantitativa en el mundo laboral de hombres y mujeres no es la misma, ya que las tasas de actividad y ocupación de las mujeres están aún por debajo de las de los hombres. Ahora bien, las desigualdades que sufren las mujeres no solo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo, muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad.

Una manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades (González, 2016).

En el sector agrícola, aproximadamente un 60% están en alguna ocupación en la que como mínimo el 80% de los trabajadores dedicados a ella son de un mismo género, hombres o mujeres. Esto significa que la mayoría de los trabajadores del mundo desempeñan ocupaciones que pueden ser consideradas «femeninas» o «masculinas» (Moreno Raymundo & Cébrian López, 2007)

### **3.4 Desventajas laborales para las mujeres en Colombia**

---

En Colombia también existen desventajas para las mujeres en el mercado laboral, pero sobre todo en aquellas que van de diferencias en el salario como o es con el concepto de techo de cristal, se puede decir que se refiere a aquellas barreras que se presentan para que las mujeres no puedan ascender a cargos directivos o puedan ocupar cargos importantes. Lo cual se da a entender según lo siguiente "...intenta mostrar que existen barreras invisibles pero efectivas que permiten a las mujeres avanzar solo hasta los niveles medios en las organizaciones. Esta metáfora se basa en las expectativas sociales que son depositadas en las mujeres y que perjudican el acceso a puestos de liderazgo" (Cruz Tavera, 2016).

Dependiendo de la posición y la organización en la que una mujer esté, se pueden presentar diferentes niveles de exigencia y preparación para que estas asciendan de un cargo a otro; sin embargo, cuando se trata de cargos con alta responsabilidad y poder es probable que estas enfrenten retos constantes para superar a otras mujeres que han ocupado estos cargos o bien a hombres que se destaquen en este campo.

Comprendiendo que se han dado propuestas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres se puede incluir el término de Laberinto de cristal, el cual aporta una mirada en la que las mujeres no tienen obstáculos para ingresar a altos cargos, si no que estas tienen que pasar por numerosos procesos para ubicarse en una mejor posición dentro de su trabajo, también indica una preparación constante para mejorar competencias y fortalecer cualidades personales.

En otras palabras; Esta metáfora muestra que no existen barreras imposibles de atravesar hacia los puestos más altos y que, además, no son totalmente invisibles. Las mujeres no tienen denegado el acceso a los puestos jerárquicos, sino que, a diferencia de los hombres, deben sortear mayor cantidad de obstáculos para poder llegar a ellos. Los caminos correctos para poder avanzar pueden ser difíciles de hallar, esta particularidad es la que se quiere representar con la idea de laberinto.

---

En consecuencia, de lo explicado con anterioridad, tanto el término de techo de cristal como el de laberinto de cristal, indican que entre mayor es el rango de responsabilidad que desea adquirir una mujer; mayor será su preparación, esfuerzo y dedicación en sus actividades laborales, así como las críticas y evaluaciones que reciba por otros. Continuando con los conceptos se puede decir que, la segregación vertical y horizontal se refiere a las divisiones en las actividades laborales vinculadas a asuntos de ocupaciones de hombres y mujeres y del avance que se pueda tener de un cargo a otro según competencias y capacidades. Es esencial tener en cuenta que: “La segregación se manifiesta de dos formas diferentes: horizontal (mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel) y vertical (distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional)” (Cruz Tavera, 2016).

El tema de segregación horizontal da una mirada desde las posiciones jerárquicamente iguales en relación a las funciones que cada individuo debe ejercer según los estereotipos sociales propuestos, es decir, se puede evidenciar el pensamiento de que ciertas actividades solo deben ser realizadas por hombres (Ejercicio de cargos políticos, direccionar grandes empresas, realizar trabajos de mecánica) por relacionarse estrechamente con el ámbito público y otros solo por mujeres (Cuidar niños, cumplir con tareas domésticas, realizar trabajos textiles) debido a la relación con el papel de líderes del hogar que siempre han mostrado en la historia de su territorio.

Respecto a la segregación horizontal se argumenta que las ocupaciones se definen convencionalmente las tareas «propias» de uno y otro género, considerándose que hay trabajos remunerados «femeninos», cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas (Gómez, 2001.pág. 127) En relación con la segregación vertical, esta muestra una relación con la perspectiva de techo de cristal, pues habla de la diferencia en cuanto al posicionamiento de cargos en una organización, sin embargo, esta propone que los hombres son más propensos a avanzar de forma rápida dentro de su trabajo y obtener ascensos de forma más fácil que las mujeres lo cual se evidencia en la

---

siguiente idea de Gómez: Por lo que respecta a la segregación vertical, ésta es fácilmente constatable en la actualidad. Considerando el potencial de efectivos de uno y otro género en la base y en la cúpula de las clases ocupacionales se puede apreciar que la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de sus homólogos varones.

Teniendo en cuenta el concepto de brecha salarial se puede decir que se refiere a la diferencia de salarios entre mujeres y hombres respecto a unos mismos cargos, lo cual se da especialmente en los cargos directivos. Este término está relacionado con el de división sexual del trabajo, explicado cómo la clasificación de funciones que reciben hombres y mujeres, lo cual depende de la cultura y el contexto social donde estos se encuentren. Es decir: “El concepto de división sexual del trabajo permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo. Esta división, que se considera una construcción cultural y, por tanto, susceptible de ser modificada, determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas” (Cruz Tavera, 2016).

En general se puede decir que los conceptos de género, bono de género, trabajo, economía del cuidado, techo y laberinto de cristal, segregación vertical y horizontal, división sexual del trabajo, están relacionados pues cada uno muestra aquellas barreras presentadas en el mercado laboral para la integración y superación de las mujeres en el mundo laboral, en el contexto empresarial se puede evidenciar que existen casos en los que se han incluido políticas de equidad en las que no se hace diferencia entre el trabajo de hombres y mujeres, por lo cual se brindan licencias para que las mujeres que trabajan y quedan en estado de embarazo no sean despedidas y en el tiempo en que tienen sus hijos pequeños se brindan opciones de horarios flexibles.

Dentro de las ventajas que se han presentado para la mujer en cuanto a la participación laboral está el acceso a la educación, por lo cual cuentan con el potencial para prepararse de la misma forma que los hombres y hacer parte de cargos que antes solo estaban pensados para ellos. Vale la pena decir que esta

---

ventaja se reduce en la medida en que continúan las brechas salariales entre hombres y mujeres pues aun cuando la mujer tenga una mayor preparación y cuente con un puesto similar al de un compañero hombre su salario será inferior.

En relación a las desventajas se puede hablar en primer lugar de la distribución de tiempos entre el hogar y el trabajo; pues por lo general las mujeres dedican el doble de tiempo a actividades del hogar (hacer mercado, cuidar a los niños y/o ancianos, cumplir con las actividades de limpieza, entre otras que son cotidianas de todo hogar), seguido de la búsqueda de trabajos flexibles que se ajusten a los tiempos del hogar; la mujer debe vencer su desempleo sin descuidar sus responsabilidades, por lo cual prefieren la búsqueda de trabajos informales que les permitan aportar ingresos a la economía del hogar, además de la desigualdad de salarios puesto que se siguen presentando casos en los que las mujeres que ocupan los mismos cargos que los hombres obtienen ingresos inferiores por no tener los mismo indicadores de evaluación en su trabajo que sus compañeros hombres y por último los techos de cristal; ya que se presentan barreras para el ascenso de las mujeres de cargos medios a cargos directivos (Cruz Tavera, 2016)

### **3.5 Desventajas laborales para las mujeres en Afganistán**

Subordinación, trabajos injustos y considerados exclusivos de mujeres, baja calidad de estudios o nulo acceso en ocasiones, no poder opinar sobre temas políticos, sociales, económicos, o de vivencia diaria, limitación en su forma de vestir, en los accesorios utilizados cotidianamente, y de higiene personal, guerras interminables, entre otras acciones necesarias para el cuidado personal de las mujeres, son cosas con las que han tenido que lidiar diariamente las mujeres en Afganistán (Blandón Ramírez, 2021).

El 27 de abril de 1978, la inseguridad y la violencia se apoderaron del país dando inicio a uno de los conflictos más grandes en la humanidad, mejor conocido como la Primera guerra en Afganistán, producto de la Revolución comunista de Saur, en Kabul, guerra que se apoderaría de Afganistán por el resto de su historia.

---

A finales del año 2001, Estados Unidos invade Afganistán para derrotar a Al Qaeda, apartar a los talibanes del poder y rehacer la nación. El 30 de agosto de 2021, Estados Unidos completó la retirada de sus tropas de Afganistán, poniendo un incierto punto final a dos décadas de conflicto.

Las empleadas del gobierno de la ciudad de Kabul han recibido la orden de quedarse en casa, y solo las mujeres cuyos empleos no pueden ser realizados por hombres pueden acudir al trabajo, de acuerdo con las restricciones más recientes impuestas por los talibanes en Afganistán.

La orden, anunciada el domingo por el alcalde en funciones de Kabul, Hamdullah Nohmani, significa en la práctica que las mujeres tienen prohibido trabajar en el gobierno de la capital afgana. Uno de los únicos trabajos que las mujeres pueden hacer para el gobierno de Kabul es limpiar los baños femeninos. La orden deja a cientos de mujeres sin empleo. Nohmani dijo que hay 2.930 personas trabajando para el municipio, de las cuales el 27% son mujeres.

El Emirato Islámico decidió que era necesario que detuvieran sus trabajos por algún tiempo”, dijo Nohmani, utilizando el nombre oficial de los talibanes. "Entonces solo permitimos a las mujeres que necesitamos, es decir, para los trabajos que los hombres no podían hacer, o que no son un trabajo de hombres... Por ejemplo, hay baños públicos femeninos en los bazares". Añadió que su trabajo lo harán ahora los hombres, y "hasta que la situación se normalice, les pedimos que se queden en casa" (Blandón Ramírez, 2021).

En cuanto a la violencia de género en conflictos y guerras, que alcanza dimensiones extraordinarias, su reconocimiento es relativamente reciente, Ha sido a partir de la creación de Naciones Unidas cuando se inicia un reconocimiento de igualdad en derechos de hombres y mujeres que hace avanzar la reivindicación de los derechos de las mujeres, así como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia, adoptada por la Asamblea General en 1979. Las autoras enumeran los derechos que se contienen en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Culturales y Sociales.

---

## **CAPITULO IV**

### **ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN UNA DEPENDENCIA DEL ESTADO DE HIDALGO**

En este proyecto de investigación se realizó un instrumento cuantitativo para la medición de acoso laboral y hostigamiento sexual en una dependencia de gobierno en el Estado de Hidalgo, se ha ido analizado parte por parte como está la situación de las mujeres en el mundo, con un panorama general a nivel mundial para poder analizar cómo se encuentra el estado de Hidalgo en cuanto a las leyes que protegen a las trabajadoras visto desde un enfoque internacional porque hoy en día se vive en un mundo globalizado.

El federalismo significa espíritu o sistema de confederación ente corporaciones o estados. Es un diseño que busca que una entidad política u organización este formada por distintos organismos que se asocian delegando algunas libertades o poderes propios a otro organismo superior (Estado Federal o federación) y que conservan una cierta soberanía ya que algunas competencias les pertenecen exclusivamente (García Padilla, 2015).

Los estados federales son aquellos en los que coexisten normas jurídicas válidas para todo su territorio y otras que solo rigen las unidades territoriales que integral la federación. En esta forma de Estado el ejercicio del poder político es compartido por los órganos centrales de gobierno (gobierno federal) y por los gobiernos autónomos locales de acuerdo con la distribución de competencias que señala la constitución federal. El territorio del estado federal se divide en unidades territoriales dotadas de gobierno propio. En la federación existen por tanto dos niveles de autoridad: el de alcance nacional y de alcance regional, compuesto por los gobiernos seccionales autónomos, cada uno de los cuales ejerce poder sobre su respectiva circunscripción territorial. Las personas, por consiguiente, están sometidas, según los diferentes asuntos, a dos órdenes legales distintos: al de la federación y al de la unidad territorial en la que viven o en la que realizan sus actos.

---

Y aunque las leyes de las circunscripciones territoriales descentralizadas no pueden contradecir a las normas federales, ellas tienen amplia autonomía para reglar los asuntos de su competencia (García Padilla, 2015).

Legislar para la igualdad laboral que permita que el acoso laboral y el hostigamiento sexual donde se permita reducir este problema en los centros de trabajo, ha sido un verdadero reto y una gran necesidad; en general, lo es donde los sistemas legales están contruidos desde el formalismo jurídico patriarcal; sin embargo y a pesar de luchas eternas para atacar este problema se ha logrado que sea contemplado en el código penal federal y el código penal del estado de hidalgo.

Por anterior para sancionar los casos de hostigamiento sexual y acoso laboral sexual en el Estado de Hidalgo el código penal ya se cuenta con penas que van desde dos a seis años y de 30 a 120 días multa.

Al analizar la definición señalada Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, destacan dos elementos que son: La subordinación laboral: Este elemento señala que el hostigamiento sexual se cobija en una relación jerárquica de autoridad y subordinación que se produce entre el acosador y quién es acosado/a. Por ello, la ley destaca que se trata de un acto de poder, el cual viene dado por el abuso de la autoridad en la creación de ambientes o situaciones que obligan a la persona acosada a soportar el asedio de la persona hostigadora. Comportamiento de tono sexual: Este elemento es clave porque lo característico de este problema radica en que se manifiesta mediante conductas que violentan los límites personales en relación al contacto físico y la sexualidad, la cual es un ámbito íntimo y personal que debe ser compartido mediante la aceptación expresa y consciente de cada persona. Aun cuando los aspectos previamente señalados son fundamentales en la definición del hostigamiento sexual, conviene señalar que en ésta no se explicitan otros dos elementos que también caracterizan este tipo de prácticas hostigadoras.

El primero de ellos hace referencia a la NO RECIPROCIDAD de las conductas sexuales, para subrayar que justamente el hostigamiento sexual

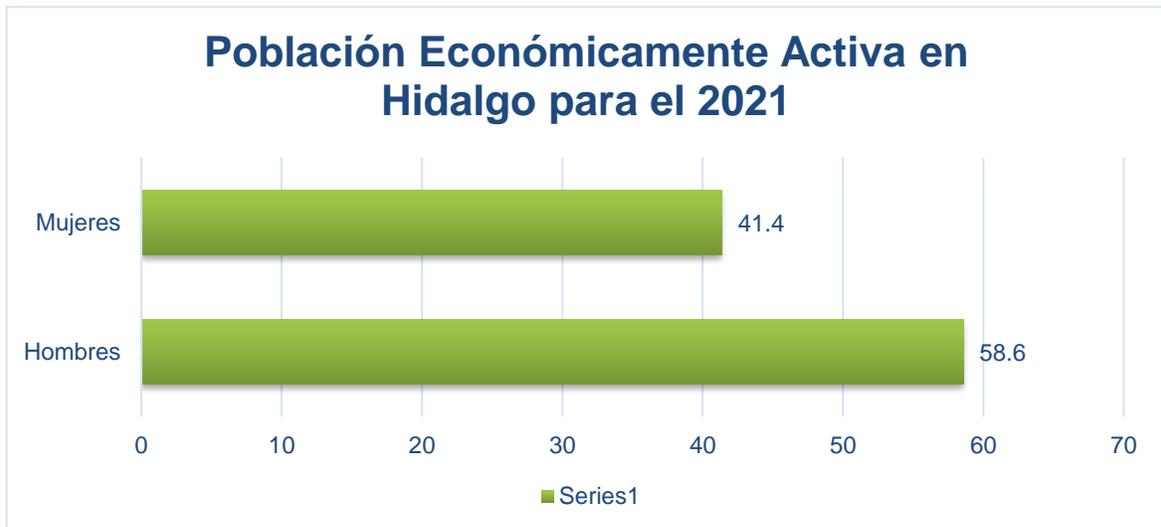
---

consiste en el acorralamiento y fastidio que implica la demostración unilateral de deseos sexuales de una persona hacia otra. El segundo, refiere a las consecuencias del hostigamiento sexual, las cuáles pueden tener efectos discriminatorios para quién lo padece.

Recordemos que la discriminación es todo acto que denote distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, género, edad, preferencia sexual o abuso del poder y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas. Cabe entonces preguntarnos.... ¿En qué sentido el hostigamiento sexual discrimina? Para responder esta pregunta retomaremos lo que señala La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) a través de su comité de expertas quienes reconocen en esta práctica un acto de discriminación, en tanto las personas hostigadas tengan razones para pensar que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación, ascenso o inclusive en el propio desempeño de sus actividades.

Es decir, la discriminación ocurre porque el hostigamiento sexual afecta el derecho al trabajo; lesiona la trayectoria y el acceso de las personas, especialmente mujeres, a las oportunidades de desarrollo profesional y laboral, estos cuatro elementos son considerados en las normas jurídicas para tipificar el hostigamiento sexual como delito que debe ser castigado. Finalmente, es necesario indicar que, si bien el hostigamiento sexual se produce principalmente de hombres a mujeres, ello no excluye la posibilidad de su manifestación entre personas del mismo sexo y de mujeres hacia hombres.

La participación de las mujeres en el Estado es muy importante pues del total de la población económicamente activa en el Estado el 41% son mujeres y 59% son hombres, siendo que para el 2021 había un total de 1,405,819 personas pertenecientes a la PEA de aquí la relevancia de la participación de las mujeres en las actividades económicas de Hidalgo.



Gráfica 1: Población Económicamente Activa de Hidalgo en el 2021. Fuente: elaboración propia con datos del Banco de Información Económica del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021).

En la gráfica 1 se puede observar la población económicamente activa en Hidalgo para el 2021, de la cual el 41% son mujeres, es decir 582,009 y el 59% son hombres, es decir 823,809, de un total de 1,405,819 personas; lo cual nos hace notar que las mujeres tienen un gran porcentaje de participación en la actividad económica de Hidalgo puesto que están muy cerca de alcanzar el 50%, lo cual es muy importante para este proyecto de investigación porque indica que las mujeres tienen una presencia notable en el mercado de trabajo remunerado.

En México por la globalización en el cual se encuentra inmerso el país, resulta fundamental ubicar y entender la dinámica de aquellos mercados de trabajo centrados en unidades económicas cuyas reglas de operación no se cifran en el lucro o la ganancia, las cuales son las dependencias de gobierno que desde el punto de vista de la teoría económica, se trata de instituciones que generan de manera directa o indirecta bienes públicos, es decir, una oferta de satisfactores (ya sea de carácter tangible o de servicios) que el mercado por sí mismo no provee o que lo hace de manera insuficiente (INEGI, 2015).

Las dependencias son entonces aquellas instituciones públicas subordinadas en forma directa al Titular del Poder Ejecutivo Federal en el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo

que tiene encomendados. Las dependencias de la Administración Pública Federal son las secretarías de estado y los departamentos administrativos según lo establece la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. El acuerdo de sectorización reserva el concepto de dependencias a los organismos públicos del Sector Central que no son coordinadores de sector y da la denominación de secretaría a los que sí lo son (INEGI, 2015).

Gráfica 2: Personal en las instituciones de administración pública estatal de Hidalgo por género.



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2022).

En la gráfica 2 observamos que del total del personal en las instituciones de administración pública estatal de Hidalgo el 56% son mujeres y el 44% son hombres de un total de 83,274 personas, lo cual quiere decir que 46,669 son mujeres y 36,605 hombres por lo cual este proyecto de investigación se centra en el acoso laboral y hostigamiento sexual de las mujeres porque no son una minoría en las instituciones de administración pública estatal de Hidalgo sino que son la mayoría y merecen desempeñarse en un lugar de trabajo que sea seguro para ellas.

Como se mencionaba con anterioridad en proyecto de investigación se realizó un instrumento cuantitativo para la medición de acoso laboral y hostigamiento sexual en una dependencia de gobierno en el Estado de Hidalgo, a continuación, se expresan los resultados de manera gráfica de la encuesta lanzada cuyo formulario se encuentra en el apartado de Anexos (Anexo A).

Gráfica 3: Personal encuestado dentro de la secretaría encuestada en 2020 las instituciones de las

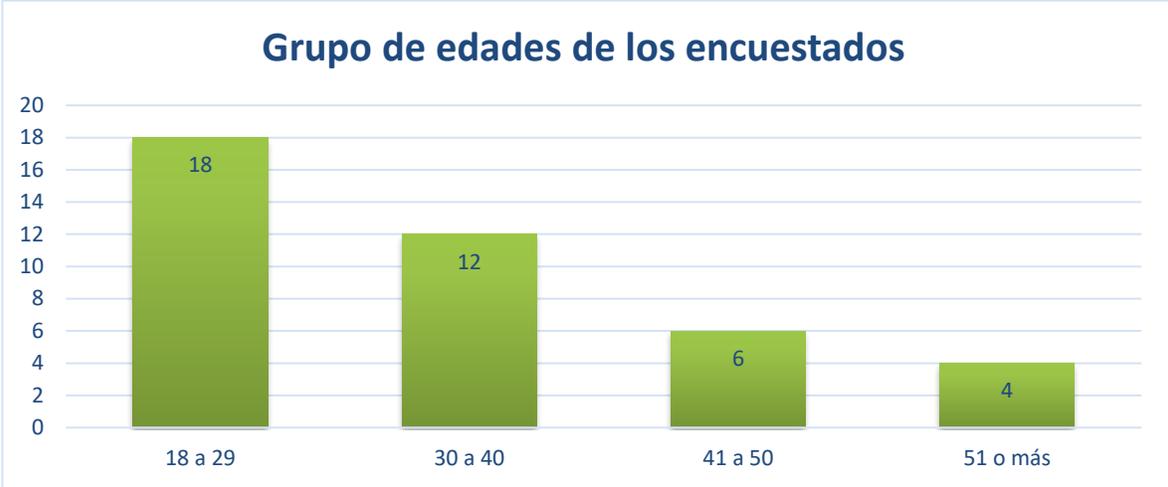


administraciones públicas estatales de 2009 a 2014. Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2022).

En la gráfica 3 se puede observar que el personal femenino en las instituciones de las administraciones públicas estatales ha tenido una tendencia positiva de crecimiento de 2009 a 2014 siendo en 2009 de 27,789 mujeres en 2014 se elevó a 46,669 mujeres, por lo que en 5 años ha incrementado en 40.46%, por

lo cual podemos deducir que cada vez los espacios de trabajo en las instituciones de las administraciones públicas son mayoritariamente ocupados por mujeres.

Gráfica 4: Grupo de edades de los encuestados. Fuente: elaboración propia con datos de



la encuesta aplicada.

En la gráfica 4 se puede observar que de los grupos de edades de los encuestados el grupo más representativo es el de 18 a 29 años con 18 personas de un total de 40 encuestados, seguido por el grupo de 30 a 40 años con 12 personas en este, en tercer lugar, está el grupo de 14 a 50 años con 6 personas en este y en el cuarto lugar está el grupo de 51 años o más con tan solo 4 personas.



Gráfica 5: Escolaridad. Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 5 se puede observar que la escolaridad de los encuestados es mayoritariamente de educación media con 27 personas en este grupo, seguido con

8 personas que tienen educación superior y con 5 personas en el tercer grupo que solo cuentan con educación básica.



Gráfica 6: ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta secretaría? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 6 se puede notar que del tiempo laboral que han pasado los trabajadores encuestados 20 tienen menos de un año laborando, 14 tienen de 2 a 5 años trabajando en ese lugar y 6 personas tienen más de 5 años trabajando en esa institución de gobierno.



Gráfica 7: ¿Conoce el protocolo de prevención de acoso laboral y conflictos de interés? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 7 se muestra que de un total de 40 personas 26 si conocen el protocolo de prevención de acoso laboral y conflictos de interés mientras que 14 personas no lo conocen.



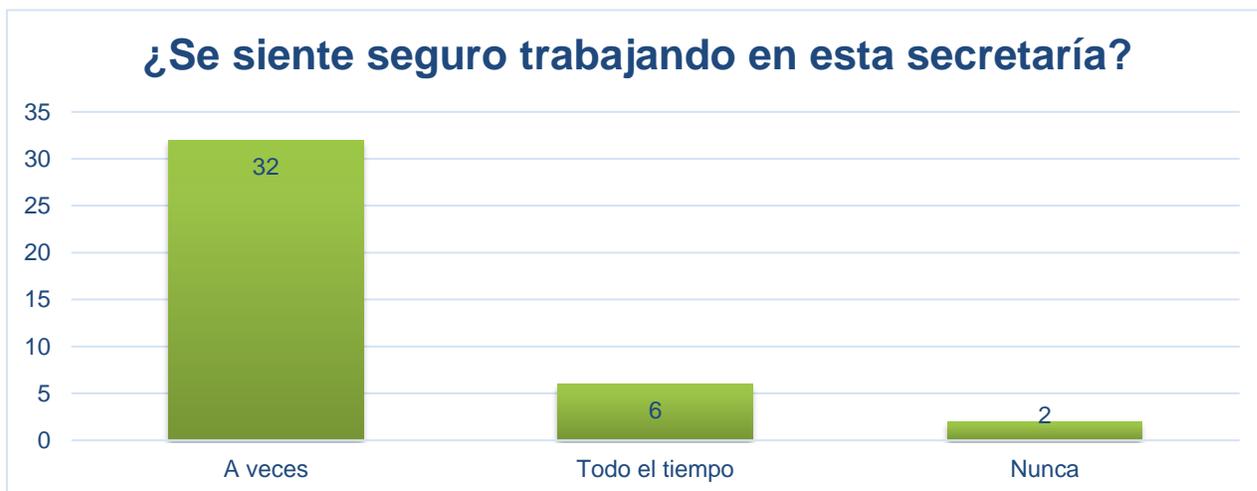
Gráfica 8: ¿Conoce la diferencia entre acoso laboral y discrepancias en las tareas a realizar por la trabajadora? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 8 se muestra que 16 personas si conocen la diferencia entre acoso laboral y discrepancias en las tareas a realizar mientras que 24 personas no conocen la diferencia entre acoso laboral y discrepancias.



Gráfica 9: ¿Las conductas del acosador/a transgreden la buena fe o suponen abuso de confianza? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 9 se muestra que en 22 casos las conductas del acosador/a transgreden la buena fe o suponen abuso de confianza y por otra parte en 18 casos las conductas del acosador/a no transgreden la buena fe o suponen abuso de confianza.



Gráfica 10: ¿Se siente seguro trabajando en esta secretaría? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 10 se muestra que 32 personas a veces se sienten seguras trabajando en esta secretaría, mientras que 6 dicen que todo el tiempo se sienten seguras trabajando y 2 personas afirman que nunca se sienten seguras trabajando en esta secretaría.



Gráfica 11: ¿Ha sufrido de acoso laboral y hostigamiento sexual dentro de las instalaciones de esta secretaría? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 11 se muestra que de 40 personas encuestadas donde a veces 15 mujeres y 9 hombres, siempre 8 mujeres y 4 hombres y 2 mujeres y 2 hombres nunca han sufrido de acoso laboral y hostigamiento sexual dentro de las instalaciones de la secretaría encuestada



Gráfica 12: ¿Cuál es el tipo de violencia sufrida? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 12 se muestra que de los tipos de violencia sufrida 28 personas han sufrido violencia sexual, 6 personas han sufrido violencia económica, 5 personas han sufrido violencia del tipo emocional y 1 persona ha sufrido violencia física en la secretaría.

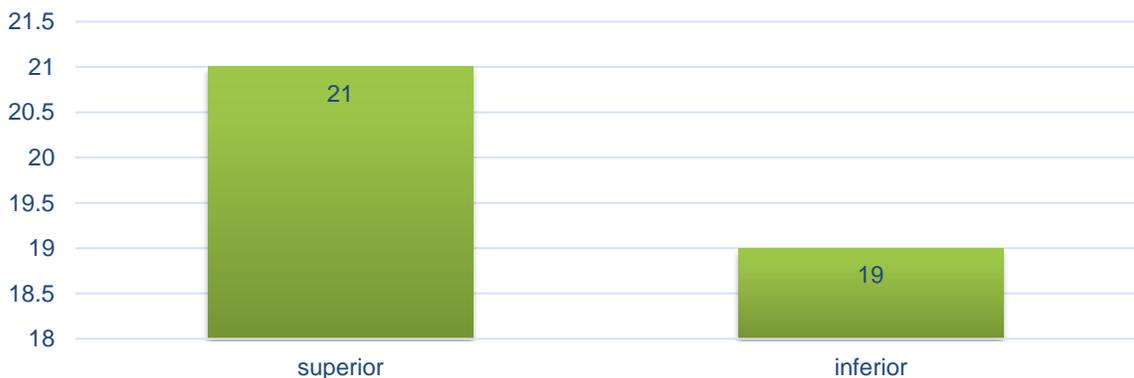
## ¿En qué han consistido las conductas de acoso?



Gráfica 13: ¿En qué han consistido las conductas de acoso laboral? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 13 se puede observar que los trabajadores encuestados opinan que la mayoría de las conductas de acoso laboral consisten en asignar funciones que menosprecian a el/la trabajadora/a con 7 votos, privar de las herramientas propias de su trabajo 5 votos, carga excesiva de trabajo 5 votos, limitar las posibilidades de comunicarse con sus compañeros 4 votos, tratar con discriminación o falta de igualdad en el trato respecto al resto de los compañeros 4 votos, entorpecer el desarrollo de sus funciones 4, agredir verbalmente: gritar, insultar, criticar, difundir rumores, etc. 3 votos, imponer funciones inferiores a las de su

## ¿La persona acosadora es superior o inferior jerárquico al acosado?



---

puesto de trabajo 3 votos, alterar continuamente los horarios sin causa 3 votos y disminuir la retribución económica únicamente 2 votos.

Gráfica 14: ¿La persona acosadora es superior o inferior jerárquico al acosado? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 14 se puede observar que 32 personas respondieron que la persona acosadora es superior jerárquico a la acosada mientras que 19 dijeron que es inferior.



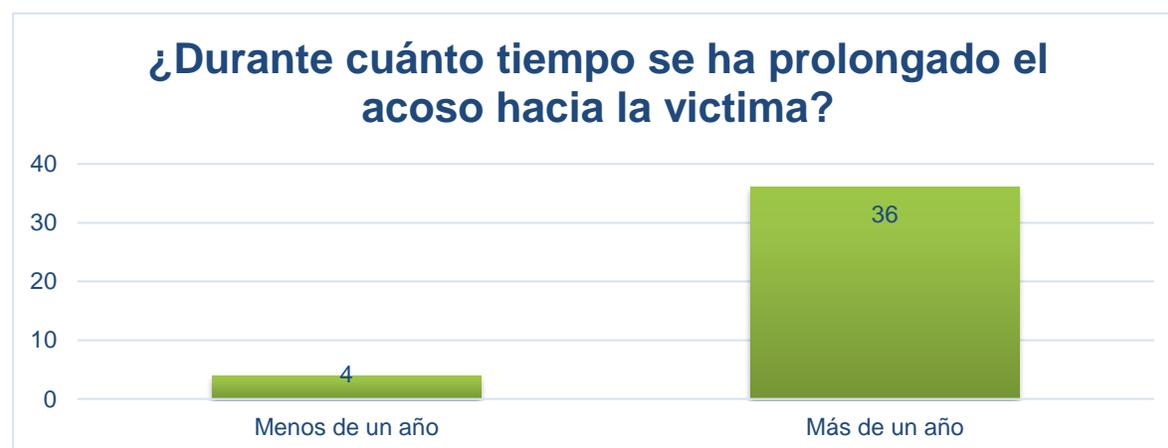
Gráfica 15: ¿En algún momento observó algún tipo de acoso laboral hacia sus compañeras? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 15 se puede observar que las personas que responden a la pregunta de si ¿En algún momento observó algún tipo de acoso laboral hacia sus compañeras? 32 dicen que sí que todo el tiempo mientras que 8 personas dicen que a veces, pero nadie respondió que nunca lo ha observado.



Gráfica 16: Derivado del acoso laboral sufrido ¿Se han generado más problemas dentro del área laboral entre compañeros? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 16 sobre el tema de si derivado del acoso laboral sufrido ¿Se han generado más problemas dentro del área laboral entre compañeros? 12 personas dicen que sí que afecta a toda el área mientras que 28 dicen que no era incumbencia d ellos demás sin embargo nadie dice que no se ha percatado jamás.



Gráfica 17: ¿Durante cuánto tiempo se ha prolongado el acoso laboral hacia la victima? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 17 se puede observar que ante el cuestionamiento de ¿Durante cuánto tiempo se ha prolongado el acoso laboral hacia la víctima? 4 personas responden que menos de un año y la mayoría es decir 36 responden a más de un año el cual se ha prolongado el acoso laboral hacia la víctima.



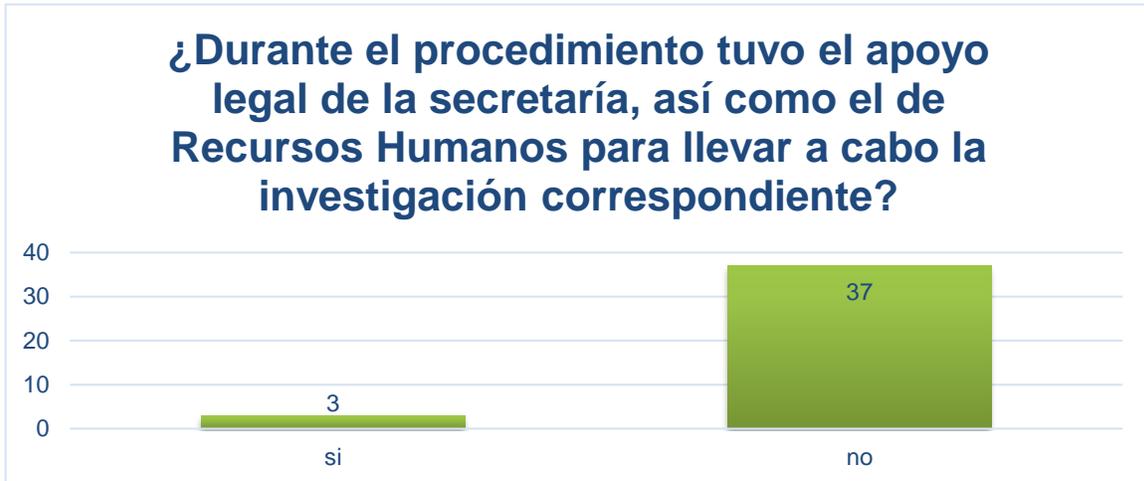
Gráfica 18: ¿Ha realizado alguna denuncia sobre acoso laboral y hostigamiento sexual ante el CEPCI? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 18 se puede observar que, de cada 40 personas, únicamente personas han hecho alguna denuncia sobre acoso laboral y hostigamiento sexual ante el CEPCI, 18 personas no han tenido necesidad y 16 personas no saben cómo hacerlo.



Gráfica 19: ¿Calificaría el proceso como sencillo, fácil y eficaz? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 19 se puede observar que al cuestionamiento de ¿Calificaría el proceso como sencillo, fácil y eficaz? 36 personas dicen que es un proceso muy complicado y 4 dicen que todo el proceso es sencillo, fácil y eficaz.



Gráfica 20: ¿Durante el procedimiento tuvo el apoyo legal de la secretaría, así como el de Recursos Humanos para llevar a cabo la investigación correspondiente? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

En la gráfica 20 se puede observar que durante el procedimiento de denuncia solo 3 personas tuvieron el apoyo legal de la secretaría, así como el de Recursos Humanos para llevar a cabo la investigación correspondiente mientras que 37 no contaron con ningún tipo de apoyo.



Gráfica 21: ¿La denuncia presentada tuvo alguna sanción? Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta aplicada.

---

En la gráfica 20 se puede observar que solamente 16 denuncias tuvieron sanción dejando a 24 sin ninguna consecuencia del acoso laboral y hostigamiento sexual.

De esta encuesta lanzada en la secretaria se puede concluir que son muy pocos los casos que tienen sanción porque la mayoría de las veces el acoso laboral sexual, el hostigamiento, la discriminación y la violencia laboral se quedan impunes y una de estas razones como lo arroja la “gráfica 18: ¿Calificaría el proceso como sencillo, fácil y eficaz?” es que solo unas pocas personas consideran sencillo fácil y eficaz levantar una denuncia además de que muy pocos conocen el protocolo para denunciar y esto hace que la situación de la cual son víctimas se prolongue más de un año como lo arroja la “Gráfica 16: ¿Durante cuánto tiempo se ha prolongado el acoso laboral hacia la victima?” por lo tanto hacer más sencillo el proceso de denuncia y brindar confianza a los trabajadores sobre que sus derechos son respetados dentro de la organización elevaría la confianza de estos porque sabrían que en el momento de ver amedrentados sus derechos pueden hacer algo al respecto como lo es denunciar, claro está con el compromiso de las autoridades de poner límites a quienes no respeten a sus compañeros.

## **PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

Para hacer más sencillo el proceso de denuncia para los casos de hostigamiento sexual y acoso laboral, discriminación y violencia laboral es necesario darle celeridad y veracidad al proceso, mediante el cual se propone modificar el modo por el cual se reciben las quejas o denuncias, acompañadas de un formulario.

Es necesario hacer mención sobre el método por el cual actualmente quien las recibe es el comité de ética y prevención de conflictos de interés, sin embargo, estas son desechadas por no tener el suficiente valor probatorio para quien preside, por lo cual se propone:

- 1 Se propone realizar una modificación al formulario de denuncia con la finalidad de darle funcionalidad dentro de la secretaria en estudio para todo el estado, haciéndolo más fácil de llenarlo para los y las trabajadoras de la secretaría:

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORALSEXUAL,  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA LABORAL**

**En** (coloque el municipio en el que suceden los hechos) **a** (día) **de** (mes) **del** (año), **en la dependencia** (seleccione la dependencia) **se ha recibido de parte del /la** **C** (nombre de quien denuncia). **la siguiente denuncia:**

**1. Marque con una “X” la conducta que desea denunciar:**

<b>a) Acoso laboral</b>	Son limitadas las posibilidades de comunicarse con sus compañeros.	
	Agrede verbalmente: gritar, insultar, criticar, difundir rumores, etc.	
	Le privan de las herramientas propias de su trabajo.	
	Imponen funciones inferiores a las de su puesto de trabajo.	
	Disminuyen o condicionan la retribución económica.	
	Tratan con discriminación o falta de igualdad en el trato respecto al resto de los compañeros.	
	Alteran continuamente sus horarios sin causa.	
	Le entorpecen el desarrollo de sus funciones.	

	<p>Le cargan excesivamente de trabajo.</p>	
	<p>Le asignan funciones que menosprecian a el/la trabajadora/a.</p>	
<p><b>b) Acoso Sexual</b></p>	<p>Es una forma de violencia de índole sexual 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.</p>	
<p><b>c) Hostigamiento sexual</b></p>	<p>Ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (conducta viciosa relativa a los apetitos carnales).</p>	
<p><b>d) Discriminación</b></p>	<p>Como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social que tenga por efecto anular o alterar</p>	

	la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.	
<b>e) Violencia laboral</b>	Consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.	

## 2. Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia

### Seleccione quien presenta la denuncia

*Denunciante: Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia o acoso laboral y no es víctima de las acciones.	
*Víctima: Persona en quien recae la acción de acoso laboral y hostigamiento sexual	

Datos personales del DENUNCIANTE (Solo en el caso que el denunciante no sea la víctima)

Nombre Completo	
Teléfono	
Correo electrónico	
Relación Jerárquica con la víctima	

## 3. Datos personales de la Víctima

Nombre Completo	
Teléfono de contacto	





---

<b>Nombre del denunciante</b>
-------------------------------

---

<b>Firma del denunciante</b>
------------------------------

Este instrumento de denuncia debe incluir las definiciones de Hostigamiento sexual, Acoso laboral Sexual, Discriminación y Violencia Laboral de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), así como demás leyes y reglamentos que se requieran para el manejo y acompañamiento de las víctimas, además de campos para llenar datos sobre el denunciante por si es un testigo quien informa de la situación, datos de la víctima por si es ella misma quien denuncia y datos del denunciado, además se puede indicar que tipo de evidencia se tiene como mensajes, correos electrónicos, fotografías o videos para respaldar la narración de los hechos de las personas que denuncian.

Al final se puede dar seguimiento a la denuncia al contactar a la persona denunciante con los datos proporcionados ya que con este formulario interponer la denuncia con su debida clasificación es más sencillo porque agrupa la información necesaria para esclarecer la problemática que se tenga, así como dar acceso a todos los trabajadores a este formulario en sus equipos de trabajo para que sepan que el protocolo es llenar el formulario y entregarlo a recursos humanos para llevar a cabo la investigación correspondiente.

- 2 Una vez llenado el formato y enviado por correo electrónico o depositado en el buzón de quejas actualmente es recibido por el CEPSI a través de su presidente quien es el encargado de recibir las mismas y calificar de procedente o improcedente la denuncia este puesto es ocupado por el director de Administración y finanzas, área de la que depende Recursos Humanos y bienes materiales; por lo cual se propone quien reciba estas quejas o denuncias y las califique sea el Órgano Interno de Control y le de vista al CEPSI, sobre la reubicación de la víctima o del agresor (a) según sea el caso; así como se le informe al trabajador del proceso llevado en su contra.

- 
- 3 Una vez recibida la queja o denuncia y se comience el proceso de investigación se propone esta sea calificada por el comité en conjunto con el OIT con la finalidad de calificar de procedente o improcedente la denuncia.
  - 4 Después de ser calificada la denuncia como procedente o improcedente se les notifique a las partes sobre la decisión y se autorice el cambio de manera inmediata del puesto de trabajo de ambas partes, otorgando un acompañamiento por uno de los miembros de la secretaria, miembro que no deberá pertenecer al CEPSE, ni al OIT, con la finalidad de que pueda otorgar un acompañamiento en el proceso.
  - 5 Una vez que se tenga un resultado sobre la denuncia y si lo requiere la víctima pueda ser canalizada a la dependencia correspondiente si así lo requiriese, en caso de que el Comité no sea competente para resolver.

## **CONCLUSIONES**

1. El fenómeno del acoso laboral hostigamiento sexual de cuando sufren este fenómeno aunado a las desventajas laborales por ser mujeres son aún más vulnerables y dificulta la toma de decisiones objetiva para presentar una denuncia porque tienen mucho más que perder ya que la responsabilidad que recae en ellas va más allá de la laboral, sino que en sus hogares muchas veces su salario representa el único ingreso de la familia.
2. Luego de analizar las situaciones de violencia laboral según los marcos normativos internacionales y al estudiar a diversas organizaciones encargadas de regular la violencia contra las mujeres y dimensionando la complejidad del impacto de este tipo de violencia vivido actualmente por las mujeres trabajadoras en las dependencias de gobierno del estado de Hidalgo, se puede concluir que a nivel mundial y regional hay situaciones que ponen en desventaja a las mujeres trabajadoras y que aunque hay leyes que protegen sus derechos de facto es complicado evitar que sufran abuso porque están en una posición de vulnerabilidad ya que en las relaciones jerárquicas de las organizaciones se presenta el acoso laboral superior a subordinado y ellas son las subordinadas ya que es difícil subir a los puestos de mayor jerarquía porque esos están ocupados por los hombres, además de que los procesos de denuncia no son prácticos ni fáciles de llevar a cabo y también existe el temor de denunciar y aun así no pase nada o peor aún que cuando se denuncie al acosador sea la trabajadora que denunció quien pierda su puesto de trabajo.

- 
3. De la comparación entre , España del continente Europeo, Colombia de Sudamérica, México de América del Norte y Afganistán de Asia Central se puede decir que España es el país en el que las mujeres tienen mejores oportunidades de trabajo y preparación en comparación con los hombres ya que las mujeres solteras van casi a la par en oportunidades con los hombres sin embargo las mujeres con hijos si ven diferencias salariales y mayor responsabilidad sobre sus hombros al tener que coordinar el trabajar y cuidar del hogar; Afganistán es uno de los países donde las mujeres tienen las peores oportunidades laborales y las peores condiciones para salvaguardar sus derechos humanos por los conflictos armados y la toma de los talibanes del país para hacer una dictadura; mientras que en Latinoamérica en México y en Colombia las mujeres se enfrentan a un fenómeno migratorio en el que los hombres se van a trabajar y ellas quedan a cargo de cuidar del hogar, de los hijos, de los ancianos, de los enfermos y proveer cuidados para procurar la supervivencia además de también deben trabajar para ganar un salario.
  4. En Hidalgo el Código penal y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo son la piedra angular para garantizar la seguridad de las mujeres frente al acoso laboral sexual y el hostigamiento sexual sin embargo en las dependencias de gobierno hay situaciones en las que las mujeres sufren de este tipo de violencia pese a que denuncian no siempre les dan sanciones a los victimarios y esto puede ser parte de que los protocolos de denuncia son desconocidos y son largos así como confusos para los trabajadores que quieren denunciar o para las personas que observan que hay compañeros que llevan bastante tiempo siendo víctimas de acoso laboral y hostigamiento, por lo que se propone un instrumento de denuncia llamado “formulario de denuncia de acoso laboral sexual, hostigamiento sexual, discriminación o violencia laboral” para hacer más rápido, sencillo y Eficaz este proceso de denuncia.
  5. Por lo anterior se puede decir que aún hace falta poner un piso para que sea equitativo el trabajo de las mujeres con respecto al de los hombres porque, como se ha analizado en el presente trabajo de investigación, el género asigna roles a las actividades desempeñadas por hombres y mujeres, así que las mujeres terminan trabajando mucho más que los hombres y ese trabajo no es reconocido ni remunerado, lo que

---

lleva a que ante situaciones de acoso laboral y hostigamiento sexual ellas tengan mucho más que perder si deciden alzar la voz y denunciar.

---

## BIBLIOGRAFÍA

Amaya, P. J., 2000. *Colombia un país por construir*. [En línea] Available at: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982005000200009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200009)

Banco Mundial BIRF-AIF, 2021. *Países menos desarrollados del mundo*. s.l.:s.n.

Cámara de Diputados, H. C. d. I. U., 2007. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. Artículo 2*. [En línea] Available at: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Carlos Aguiñaga Rincón, E. o. R., Álvarez Santos, J. A. & Medina Ventura, L. Á., 2021. EL ACOSO LABORAL O MOBBING SU SIGNIFICADO Y ANTECEDENTES. En: *Investigación sobre "Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina"*. 2011 ed. Aguascalientes, Ags: D.R INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES (IAM), p. 167.

Código Penal Federal, 2021. *CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN*. [En línea] Available at: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Codigo\\_Penal\\_Federal.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Codigo_Penal_Federal.pdf)

Constitución Española, 2011. *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. [En línea] Available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> [Último acceso: 12 febrero 2022].

Gobierno de España, 2020. *España Puede*. [En línea] Available at: [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan\\_Recuperacion\\_Transformacion\\_Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf) [Último acceso: Enero 2023].

Gómez, D. H., 2022. *Comunicación e Información de la Mujer, A.C.*. [En línea] Available at: <https://cimacnoticias.com.mx/2022/12/27/talibanes-prohiben-a>

---

[mujeres-trabajar-en-ongs-en-afganistan/#gsc.tab=0](#)

[Último acceso: 2022].

H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia.* [En línea] Available at: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Acceso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

[Último acceso: 15 enero 2022].

IMCO, 2022. *Centro de Investigación en Política Pública.* [En línea] Available at: <https://imco.org.mx/datos-conlupadegenero/>

INMUJERES, 2022. *Secretaría de la Función Pública.* [En línea] Available at: <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/#:~:text=El%20hostigamiento%20sexual%3A%20%22el%20ejercicio,la%20sexualidad%20de%20connotaci%C3%B3n%20las%20civa.%22>

[Último acceso: diciembre 2022].

INMUJERES, I. N. d. I. M., 2019. *Cero Tolerancia al Hostigamiento sexual y Acoso sexual.* [En línea] Available at: <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>

INSP, 2015. *Secretaría de Salud.* [En línea] Available at: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html> [Último acceso: 2022].

Ley 1010 de 2006, 2023. *CONGRESO DE COLOMBIA.* [En línea] Available at: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)

Ley 1257 de 2008, 2008. *CONGRESO DE LA REPÚBLICA.* [En línea] Available at: [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1257\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)

---

LEY 294, 1996. CONGRESO DE COLOMBIA. [En línea]  
Available at: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/1996\\_col\\_ley294.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/1996_col_ley294.pdf)

Ley 360, 1997. LEXBASE S.A.. [En línea]  
Available at: <http://www.lexbase.co/lexdocs/indice/1997/l0360de1997>

LEY 599 , 2000. CONGRESO DE COLOMBIA. [En línea]  
Available at:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0599\\_2000.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html)

Martínez Cárdenas , E. E. & Ramírez Mora, J. M., 2006. *EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERIZACIÓN Y REGULACIÓN*. s.l.:s.n.

OIT, 2000. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [En línea]  
Available at:  
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/esp-7.pdf>  
[Último acceso: 12 mayo 2022].

OIT, 2021. *Organización Internacional del trabajo*. [En línea]  
Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

PAREDES, J. R., 2017. *Jurisprudencia España*. [En línea]  
Available at: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-penal-n-316-2017-ap-granada-sec-2-rec-106-2018-12-06-2018-47917158>  
[Último acceso: 02 08 2022].

Participación de las Mujeres Colombianas en el Mercado Laboral, 2020. *COMISIÓN LEGAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER*. [En línea]  
Available at:  
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

---

Ramírez, D. B., 2021. *derechos de las mujeres en Afganistán*. [En línea]  
Available at:

<https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210828-afganistanmujeres-derechos-trabajo-empresas>

[Último acceso: 11 mayo 2022].

Real Academia Española, 2023. *Acoso laboral*. [En línea]

Available at: <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>

---

## ANEXOS:

### Anexo A: Formato de la encuesta lanzada

1. Edad
  - a) 18 a 29
  - b).30
  - c)40
  - d)41
  - e)50d.51 o mas
2. Escolaridad
  - a) Educación básica
  - b) Educación media
  - c) Educación superior
3. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en esta secretaría?
  - a) Menos de un año
  - b)2 a 5 años
  - c) Más de 5 años.
4. ¿Conoce el Protocolo de prevención de acoso laboral y conflictos de interés?
  - a) Sí
  - b) No
5. ¿Conoce la diferencia entre acoso laboral y discrepancias en las tareas a realizar por la trabajadora?
  - a) Sí
  - b) No
6. ¿Las conductas del acosador/a transgreden la buena fe o suponen abuso de confianza?
  - a) Sí
  - b) No
7. ¿Se siente segura trabajando en esta secretaría?
  - a) A veces
  - b) Todo el Tiempo
  - c) Nunca
8. ¿Ha sufrido de acoso laboral y hostigamiento sexual dentro de las instalaciones de esta secretaría?
  - a) A veces.
  - b) Todo el tiempo
  - c) Nunca
9. ¿Cuál es el tipo de violencia sufrida?
  - a. Violencia física.
  - b. Violencia emocional o psicológica.
  - c. Violencia sexual (acoso laboral y hostigamiento sexual).
  - d. Violencia económica.
10. ¿En qué han consistido las conductas de acoso laboral?
  - a. Limitar las posibilidades de comunicarse con sus compañeros.

- 
- b. Agredir verbalmente: gritar, insultar, criticar, difundir rumores, etc.
  - c. Privar de las herramientas propias de su trabajo.
  - d. Imponer funciones inferiores a las de su puesto de trabajo.
  - e. Disminuir la retribución económica.
  - f. Tratar con discriminación o falta de igualdad en el trato respecto al resto de los compañeros.
  - g. Alterar continuamente los horarios sin causa.
  - h. Entorpecer el desarrollo de sus funciones.
  - i. Cargar excesivamente de trabajo.
  - j. Asignar funciones que menosprecian a el/la trabajadora/a.
11. ¿La persona acosadora es superior o inferior jerárquico al acosado?
- a) Superior      b) Inferior
12. ¿En algún momento observó algún tipo de acoso laboral hacia sus compañeras?
- a) A veces      b) Todo el Tiempo      c) Nunca
13. Derivado del acoso laboral sufrido ¿se han generado más problemas dentro del área laboral entre compañeros?
- a. Si, afecta a toda el área
  - b. No, jamás me he percatado
  - c. No era incumbencia de los demás
14. ¿Durante cuánto tiempo se ha prolongado el acoso hacia la víctima?
- a) Menos de un año   b) más de un año
15. ¿Ha realizado alguna denuncia sobre acoso laboral y hostigamiento sexual ante el CEPCI?
- a) Si      b) No he tenido necesidad   c) No sé cómo hacerlo
16. ¿Calificaría el proceso como sencillo, fácil y eficaz?
- a) Es un proceso muy complicado
  - b) Todo el proceso es sencillo, fácil y eficaz.
17. ¿Durante el procedimiento tuvo el apoyo legal de la secretaría, así como el de Recursos Humanos para llevar a cabo la investigación correspondiente?

- 
- a) Conté con el apoyo de las áreas correspondientes.
  - b) En ningún momento conté con su apoyo.

18. ¿La denuncia presentada obtuvo alguna sanción?

- a) Sí
- b) No