

Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral

Miriam Calvillo Velasco*

Espacios

10

Resumen.

Este artículo trata acerca del marco conceptual y los principales enfoques sobre el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral, además de analizar el marco jurídico internacional y nacional sobre los derechos humanos de las mujeres en el que se sostienen estas definiciones. En México se han implementado una serie de acciones (normas y programas) para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras; sin embargo, no siempre han sido acciones coordinadas y, desgraciadamente, solo se han alcanzado pocos resultados palpables. Estamos muy lejos de la existencia de una cultura laboral igualitaria, incluyente, no sexista, libre de violencia y garante de los derechos humanos. Los procedimientos existentes para atender las quejas y denuncias son escasos cuando no nulos en los centros de trabajo y las instituciones laborales. La existencia de leyes no garantiza su aplicación ni asegura la reducción del retardo entre la comisión del delito y la emisión de la resolución y la aplicación de la sanción y las medidas correctivas.

Palabras clave.

Acoso sexual, Hostigamiento, Violencia de género, Cultura laboral, Derechos humanos

Abstract.

This article discusses the conceptual framework and main approaches to harassment and sexual harassment in the workplace, as well as discusses the international and national legal framework on women's human rights that underpin these definitions. In Mexico, a series of actions (standards and programmes) have been implemented to improve the situation of working women; However, they have not always been coordinated actions and, unfortunately, only few tangible results have been achieved. We are very far from the existence of an egalitarian, inclusive, non-sexist work culture, free of violence and guarantor of human rights. Existing procedures for dealing with complaints and denunciations are scarce if not null in workplaces and labour institutions. The existence of laws does not guarantee their application nor does it ensure the reduction of the delay between the commission of the crime and the issuance of the decision and the application of the sanction and corrective measures.

Keywords.

Sexual harassment, Harassment, Gender-based violence, Workplace culture, Human rights

* Profesora investigadora de la Licenciatura en Sociología del Departamento de Relaciones Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Correo electrónico: mcalvillo@correo.xoc.uam.mx



Introducción. Conceptos Básicos

Recientemente se ha comenzado a reconocer la amplitud e intensidad de la violencia y discriminación que se ejerce en contra de las mujeres en el ámbito laboral. Es indiscutible que a ello han contribuido innumerables actores, fundamentalmente las propias mujeres, que individual y colectivamente, han hecho escuchar su voz en distintos foros para denunciar la situación de discriminación, desigualdad y violencia laboral que viven las mujeres en todo el mundo, pero también para proponer acciones destinadas a atender situaciones específicas como el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral. Esta problemática se tornó grave y evidente desde mediados del siglo pasado y ha ido creciendo en relación directa con la irrupción de una mayor cantidad de mujeres al mercado laboral.

A pesar de los esfuerzos hechos no existe consenso total en la categorización sobre el hostigamiento y el acoso sexual. La polémica se extiende a aspectos que tienen que ver con el contenido y formas del hostigamiento y acoso, y ello remite directamente a la necesidad de aclarar el significado de algunas categorías básicas, tales como: violencia de género, o violencia contra las mujeres, violencia sexual, coerción sexual, violencia laboral, acoso laboral o *mobbing* y, por supuesto, hostigamiento sexual y acoso sexual. Repasemos brevemente cada una de estas categorías.

En primer lugar, tenemos la **violencia de género**, representada por el conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades. La violencia de género involucra tanto a las personas como a la sociedad, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales y, al Estado que la reproduce al no garantizar la equidad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género, y al no dar garantías de seguridad a las mujeres. La **violencia en contra de las mujeres** implica cualquier acción u omisión, basada en su género, tanto en el ámbito privado como en el público, que impida ejercer cualquiera de sus derechos y que les cause daño, sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, obstétrico o la muerte.

La **violencia laboral** es aquella que se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral 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 económica y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Este tipo de violencia puede adquirir la forma de **acoso laboral** o **mobbing**, es decir, tratarse de la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra(s) que actúan frente a aquélla(s) desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos. Dicha exposición se da en el marco de una relación de trabajo, y supone un riesgo importante para



la salud de la persona. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera el acoso laboral/psicológico o mobbing como la enfermedad laboral del siglo XXI.

La **violencia sexual** se manifiesta con agresiones mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad y llevar a cabo una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto cuyo objetivo es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima y está estrechamente vinculada con la **coerción sexual**, esto es, con la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, como aquellas que se pueden dar en espacios laborales y educativos.

Así, llegamos a identificar al **hostigamiento sexual** con 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. Por su parte 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, por cuanto tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y afecta directamente la situación de las mujeres en el mercado laboral. Esta distinción entre el hostigamiento y el acoso, que subraya la posición jerárquica superior de quien

hostiga y resalta la posición similar o equivalente dentro de la estructura laboral de quien acosa y es acosada, está en la legislación mexicana; en tanto que, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), hablan de formas de acoso, independientemente de la relación vertical u horizontal entre la víctima y el acosador.

Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral son formas de discriminación y violencia contra las mujeres que, no obstante, distinguirse del acoso laboral o mobbing, guardan una estrecha relación con este. Es frecuente usar el acoso laboral como un medio de presión para conseguir la satisfacción sexual o como represalia cuando existe una negativa por parte de la víctima de hostigamiento o acoso sexual.¹ Sin embargo, resulta fundamental distinguir ambas figuras jurídicas:

“En cuanto al contenido, el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso cuya finalidad directa o indirecta es la satisfacción sexual de quien agrede, mientras que lo que busca el llamado acoso laboral, es la degradación laboral de la víctima.” (STPS, 2017:10)

La propia OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para dicha organización es indispensable la confluencia de ambos aspectos negativos para que se trate de acoso sexual.

¹ La psicoanalista Marie France Hirigoyen, destaca a la conexión incuestionable que existe entre el acoso sexual y el acoso laboral, teniendo como origen la misma patología humana, la perversidad narcisista.



acoso sexual es mucho mayor, pero más importante es reconocer que los hombres no son acosados por el hecho de ser hombres, mientras que la violencia y acoso sexual en contra de las mujeres se generaliza y tiende a normalizarse, basándose precisamente en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Es decir, se trata de un tipo de violencia que se ejerce en contra de las mujeres por el hecho de ser mujeres, al tiempo que se legitima y normaliza cultural y socialmente este tipo de conductas en los hombres.

La violencia en contra de las mujeres, o violencia de género, es un problema de alcance global. Y aunque abundan las explicaciones en torno de sus determinantes económicos, sociales, culturales, psicológicos y hasta emocionales, aquí nos interesa destacar las condicionantes socio-culturales. Estas resultan de particular importancia debido a que de ellas se desprenden argumentos y conductas que encubren, legitiman y perpetúan las distintas formas en las que se pone de manifiesto la violencia en contra de las mujeres, minimizan su importancia y pretenden mantenerla como un asunto exclusivo de la vida privada y las relaciones interpersonales a pesar de que ha quedado demostrado que la violencia de género se extiende por toda la esfera pública, como son los ámbitos laboral, escolar y urbano y envuelven todas las relaciones institucionales.

“Existe una amplia literatura acerca del abordaje de este problema. Las definiciones acerca de lo que es violencia y violencia en el trabajo han sido enriquecidas por distintos enfoques, desde el jurídico (o normativo) hasta el proporcionado por las disciplinas de la salud en el trabajo. Aunado a la diversidad de nociones para conceptualizar la violencia, la frontera entre el comportamiento “normal” o “aceptable” y actos de violencia puede ser

difícil de precisar en los centros de trabajo cuando las organizaciones no establecen mecanismos para identificarla y prevenirla.”
(STPS, 2017:7)

Así es, uno de los retos más importantes es definir con toda claridad los comportamientos inaceptables y que pueden ser catalogados como hostigamiento y acoso sexual, en virtud de que su presencia en los entornos laborales vulneran de manera simultánea varios derechos fundamentales como: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la salud y, por supuesto, el derecho al trabajo, a realizar sus labores en condiciones óptimas y al desarrollo de una trayectoria profesional, entre otros derechos de índole laboral.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual tienen consecuencias, tanto para la víctima como para el ámbito laboral y la comunidad. Todos los ámbitos en los que se desenvuelve la persona afectada pueden verse dañados, comenzando por su propia seguridad e integridad personal. Las consecuencias pueden ser psicológicas como: disminución de su autoestima, sentimiento de inseguridad, estrés, ansiedad, depresión, nerviosismo, desesperación, impotencia, rechazo al trabajo, pérdida de interés, y también tener consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otras. La ansiedad y el estrés laboral tienen efectos negativos sobre la eficiencia de los centros de trabajo; entorpece la productividad, provocan ausentismo, la necesidad de pedir baja laboral, abandono del área de trabajo o derivar en un despido por la negativa a someterse a cualquier tipo de hostigamiento o acoso sexual.

De acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), no solo se afecta negativamente a la persona hostigada o acosada sino también a la dependencia o fuente de trabajo y



a todos los trabajadores testigos de la situación. Estas conductas perturban el ámbito laboral, provocan un ambiente conflictivo, agresivo y apático; y, en consecuencia, esto puede derivar en una baja productividad y un deficiente desempeño laboral (STPS, 2017:4).

Las consecuencias negativas crecen cuando la víctima calla y oculta las agresiones por temor a las represalias, a ser despedida, sancionada o desplazada, o por la falta de credibilidad. Pero también cuando no existen o no se aplican las normas jurídicas y penales y los procedimientos para denunciar, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

Las cifras hablan

Atender los casos de hostigamiento y acoso sexual y su tipificación como delitos en México ha respondido a la necesidad de establecer políticas públicas que contemplen la equidad de género y combatan la violencia en contra de las mujeres, pero también para dar cumplimiento a los acuerdos internacionales y, por supuesto, por la presión ejercida por diversos actores entre los que destacan las organizaciones de mujeres y los movimientos feministas.²

La inserción creciente de las mujeres al trabajo público, es decir, fuera del ámbito privado, ha favorecido su visibilidad jurídica y política, pero también ha convertido al hostigamiento y acoso sexual en parte integral de la vida cotidiana en

los centros de trabajo. A pesar de los esfuerzos realizados, aún son muy incipientes y parciales los registros estadísticos con los que se cuenta. A esto hay que añadir que los casos de acoso sexual denunciados en el ámbito laboral son únicamente una pequeña parte de todos los que se producen cotidianamente. No obstante, las evidencias se multiplican, así el creciente flujo de historias de mujeres que usan el *hashtag* #MeToo y sus muchas versiones en el mundo ha mostrado la magnitud y uniformidad del problema, independientemente del país y la cultura.

En 2012 la OIT declaró que 12 millones de mujeres sufrían acoso a nivel mundial, esta cifra lejos de disminuir se incrementó dramáticamente en los siguientes 10 años. En 2022 la misma OIT reveló un sondeo en el que un total de 205 millones de trabajadoras afirmaron haber sido víctimas de acoso sexual. Por continentes, la encuesta arrojó cifras especialmente altas en América, donde el 39% de mujeres trabajadoras dice haber sufrido algún tipo de acoso laboral, mientras que en Europa y Asia Central la tasa de mujeres que han vivido esta violencia es del 30% (OIT, 2022). Esta cifra se mantiene aún alta a pesar de que desde 2012, en la Unión Europea, después de que entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres denunciaron alguna forma de acoso sexual en su lugar de trabajo, este tema se consideró en su legislación laboral como un riesgo de trabajo (OIT, 2017).

Los datos registrados por la OIT muestran que las mujeres más susceptibles de sufrir hostigamiento y acoso sexual son las jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas y las migrantes. Respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas y/o culturas racializadas. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es un fenómeno que solo recientemente se ha comenzado a denunciar, pero con una tendencia

¹ En el ámbito nacional, los antecedentes más inmediatos de políticas públicas dirigidas a las mujeres se remontan a las reformas legislativas del sexenio de Carlos Salinas y la propuesta de renovación y de interacción política y participación de las mujeres como ciudadanas durante el período de Ernesto Zedillo. Lang, (2003).



ascendente (OIT, 2022). Por otro lado, existen evidencias aún no contabilizadas de que las mujeres que trabajan tienen más probabilidades de ser víctimas de violencia doméstica que las mujeres que no trabajan.

En lo que toca al ámbito nacional tenemos que, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en México durante el periodo abril-junio de 2019, la población de 15 años y más disponible para producir bienes y servicios fue de 57 millones (60.2% del total). Mientras que 77 de cada 100 hombres en estas edades son económicamente activos, en el caso de las mujeres 45 de cada 100 están en esta situación (ENOE, 2019). La población ocupada para el mismo período fue de 54.9 millones de personas, de las cuales 33.4 millones fueron hombres y 21.5 millones fueron mujeres. Esto habla de una importante brecha en el empleo entre mujeres y hombres. Si bien, la participación de las mujeres en el empleo formal ha ido incrementando año con año, ésta sigue siendo inferior a la de los hombres.

Por otro lado, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) continúan las prácticas discriminatorias en la contratación, remuneración, movilidad y ascenso, condiciones de trabajo inflexibles e insuficiencia de servicios (guarderías, por ejemplo), así como una distribución inadecuada de tareas en el hogar entre mujeres y hombres (INEGI, 2018).

De acuerdo con la ENOE, el porcentaje de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto se incrementó en un 70% de 2005 a 2019. La misma fuente señala que durante el primer trimestre de 2022, alrededor de 25 mil 205 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 44.9 personas por cada 100 mil ocupadas. En 2021, la tasa de abandono laboral

por discriminación y acoso fue de 29 por ciento para hombres y del 83.3 por ciento para mujeres.

Por su parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del INEGI, señaló que en el ámbito laboral, la violencia sexual es la más común. Las conductas violentas más frecuentes en los centros de trabajo de acuerdo con la ENDIREH son las violaciones y abusos sexuales, acoso y hostigamientos, intimidaciones y denostaciones por haber obtenido un logro profesional. En 2016 el INEGI reportó que el 22.5% de las mujeres ocupadas refirieron haber experimentado al menos un incidente de violencia y discriminación durante el último año (ENDIREH, 2016). Esta cifra aumento dramáticamente hasta un 44% en la última versión de esta encuesta realizada en 2021.

El número de mujeres trabajadoras agredidas se incrementó de 5.5 millones en 2016 a 7.9 millones en 2021 (ENDIREH, 2021). Más de 5.7 millones (73%) de mujeres han sido víctimas de violencia sexual. De ellas, más de 615,000 han sido violadas o han sufrido un intento de violación en el ámbito laboral, y casi 2 millones más han sentido miedo de ser víctimas de un ataque sexual. Esa última cifra, 2 millones, es también el número de mujeres que han sido abusadas sexualmente de diferentes maneras: al 88% la han manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento. Al 27% alguien le mostró sus genitales o se los tocó frente a ella. Y el 5% ha sido obligada a mirar escenas de actos sexuales o pornográficos ya sea en fotos, revistas, videos o películas pornográficas (ENDIREH, 2021).

La intimidación sexual es otra manera de violencia sexual que más de 4.8 millones de mujeres y personas no binarias han sufrido en el trabajo. Al 77% le han dicho palabras ofensivas de tipo sexual y al 30% le han enviado mensajes o



publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas a través de *WhatsApp*, correo electrónico o redes sociales como *Facebook* y *Twitter* (ENDIREH, 2021).

A esto se suma el hecho de que al menos el 21.9% de las mujeres asalariadas declaró haber sufrido algún incidente de discriminación laboral durante los doce meses anteriores a la encuesta, ya sea por menor salario, menores prestaciones o menor oportunidad de ascenso que los hombres bajo las mismas condiciones de trabajo (ENDIREH, 2016-2021).

Por su parte una encuesta del Centro de Carrera Profesional en línea de OCC Mundial, reveló que siete de cada 10 mexicanos y mexicanas han sufrido acoso laboral. Además, ocho de cada 10 participantes en el estudio confirmó haber sido testigo de *mobbing* en contra de algún compañero o compañera de trabajo y del total, 11% reconoció haberlo ejercido de alguna forma y el 2.0% aceptó hacerlo regularmente (Forbes México, 2018). En relación a las causas que provocan el acoso la investigación revela que un 46% se ocasionó por conflictos personales, el 33% se ejecutó por placer, el 21% por motivos económicos y el otro 21% se trató de acoso sexual. Entre los que ejercen el *bullying* laboral con mayor frecuencia, tenemos que el 74% son los superiores, el 24% los mismos compañeros y solo el 2.0% los subordinados, confirmando que se trata de una práctica que deriva de las relaciones asimétricas de poder (Forbes Staff, sep. 11, 2018).

El estudio realizado por la OCC Mundial también muestra que las mujeres son con mayor frecuencia las afectadas, con ocho de cada diez. El 36% son hombres, 35% personas de estratos sociales bajos, 34% miembros de la comunidad LGBT, 25% personas de diferentes razas, nacionalidades, culturas o religiones y 22% son jóvenes. En cuanto a las

formas más comunes del acoso laboral están los medios cibernéticos, particularmente destacan los mensajes de texto enviados por *WhatsApp* que ocupan el 47%, otro 38% son comentarios negativos propinados en foros de discusión, 36% en forma de rumores en redes sociales, 25% por información humillante en sitios web y 18% a través de envío de fotos inapropiadas (Forbes Staff, sep. 11, 2018).

De acuerdo con la ENDIREH, más de 4.8 millones de mujeres fue objeto de violencia psicológica. De ellas, a 2.4 millones las han hecho sentir menos o mal por ser mujeres, a casi 1.9 millones las han ignorado o no las han tomado en cuenta por ser mujeres y a 2.1 millones les han hecho el comentario de que las mujeres no deberían trabajar. Otro dato importante es que al menos 1.8 millones de mujeres que han tenido algún logro, por mínimo que sea, se han enterado de comentarios que denuestran su trabajo tales como: fue porque tuvo relaciones sexuales con algún superior (ENDIREH, 2021).

Según estimaciones de la Secretaría de la Función Pública, en México, los casos de hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres (sin considerar cualquier otro tipo) superan los 25,000 al año, pero únicamente el 40% se denuncian. Aunque existen investigaciones que estiman que el 90% de las veces la persona calla y prefiere buscar otro empleo antes de denunciar. En este mismo sentido según números que maneja el Instituto Nacional de las Mujeres la recesión de contrato en el país es una realidad para el 25% de las personas que sufren acoso sexual. En tan solo 2017 el acoso y la discriminación dentro de los centros de trabajo orillaron a 7 mil 643 mujeres a abandonar su empleo (Hernández, 2019).

El propio Instituto Nacional de las Mujeres en 2017 elaboró un diagnóstico de los casos de hostigamiento o acoso sexual reportados por las



instituciones de la Administración Pública Federal (APF). De conformidad con dicho diagnóstico en ese año ocurrieron 145 denuncias por presuntos casos de estos delitos en 41 instituciones de la APF. El 91% de ellas fueron denuncias hechas por mujeres, el 8% por hombres y el 1% no especificó el sexo de la persona denunciante. En el 84% de los casos se trató de mujeres que denunciaron actos de hostigamiento y acoso sexual perpetrados por hombres, el 4% fueron mujeres que denunciaron a otras mujeres, en tanto que el 6% fueron hombres denunciando a otros hombres, solo el 1% representa a hombres que sufrieron actos de acoso sexual por parte de alguna mujer. Esto significa que el 90% de las personas denunciadas fueron hombres. De estos el 34% se encuentran en un rango de edad de entre 45 y 59 años, y el 43% de los agresores ocupan cargos de superior jerárquico de sus víctimas.

Las conductas que en mayor porcentaje se reportaron fueron, con un 30%, contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual; el 10% denunció insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual. El 7.5% refirió haber recibido manifestaciones abiertas o de manera indirecta de interés sexual. Conductas todas ellas consideradas como hostigamiento o acoso sexual por la Regla de Comportamiento Digno, contenida en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en febrero de 2017 (SFP, 2017).

Ante una situación generalizada y agrabada como la que arrojan las cifras presentadas, y antes de analizar la normatividad para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia en los centros de trabajo, vale la pena preguntarse que conductas pueden ser catalogadas de hostigamiento y acoso sexual.

Mitos y conductas de hostigamiento y acoso sexual

Alrededor del hostigamiento y acoso sexual se han construido una serie de mitos que es necesario de-construir. Estos mitos tienen precisamente la función de encubrir el ejercicio desigual de poder (sea formal o informal) que se esconde detrás de esas conductas de carácter sexual que denigran o intimidan o es físicamente abusiva y que en consecuencia tienen efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de los daños sociales y económicos que causan a las instituciones y centros de trabajo. Y no es gratuito que el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral afecten principalmente a las mujeres, impidiendo su desarrollo y violando su derecho a la integridad y seguridad personal, física, psíquica y moral. Además de atentar contra la libertad y la dignidad, y violar el derecho a la intimidad y al trabajo. De-construir dichos mitos resulta de gran importancia para comprender que el hostigamiento y el acoso sexual son comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas.

En distintos documentos, instituciones y organizaciones como la OIT y el Instituto Nacional de las Mujeres, han elaborado un conjunto de argumentos para contraponerlos a estos mitos generalizados. A continuación recuperamos y sintetizamos aquellos que están directamente vinculados con el ámbito laboral:

- a. Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos.
- b. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual.



Tabla 1. Mitos y realidades del acoso sexual laboral.

Mito	Realidad
“Las mujeres inventan que son acosadas sexualmente para vengarse porque están resentidas”.	Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas.
“Los hombres no pueden controlar su instinto sexual”.	Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su libido.
“Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”.	Falso, es solo una excusa de los acosadores para justificarse a sí mismos.
“Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”.	Falso, es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.
“Las mujeres exageran, es solo coqueteo trivial e inofensivo”.	Falso, el hostigamiento y acoso sexual tiene consecuencias graves para la salud física psíquica y emocional de las víctimas.
“Las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”.	Falso, toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es hostigamiento o acoso sexual.
“Si ignoras el acoso sexual desaparecerá”.	Falso, en general los acosadores no se detienen ni cesan en su actitud por sí mismos. Por el contrario, el que la víctima los ignore puede ser interpretado como conformidad o estímulo.
“El acoso sexual solo se da entre personas de distinto sexo”.	Falso, el hostigamiento y acoso sexual también se presenta entre personas del mismo sexo.

Fuente: Elaboración propia.

- c. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
 - d. La negativa a trabajar con determinadas personas.
 - e. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones de inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés.
 - f. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
 - g. Se detecta un conflicto serio, pero el personal trabajador responde con el silencio.
- Estos síntomas, encubren conductas tanto verbales como físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son



recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones frecuentemente son repetitivas, vistas como premeditadas y persiguen un intercambio sexual, aunque no necesariamente lo alcancen. Abajo enlistamos de manera indicativa y no exhaustiva conductas que pueden calificarse de hostigamiento y acoso sexual:

- a. Contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, palmadas, abrazos, besos, manoseo, jalones, pellizcos, roces en el cuerpo o familiaridad innecesaria.
- b. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- c. Hacer regalos no deseados, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e. Insinuaciones, invitaciones o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- f. Observaciones molestas, comentarios, insultos, burlas, piropos o bromas referentes a la apariencia o la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
- g. Realizar comentarios, burlas o bromas respecto de la vida sexual de otra persona, sea presencialmente o a través de algún medio de comunicación.
- h. Miradas lascivas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes.
- i. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o a varias personas.
- j. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- k. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- l. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m. Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- n. Propagar rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o. Jalar la ropa de manera sexual.
- p. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- q. Mostrar, dar o dejar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, fotografías, afiches, objetos, ilustraciones, mensajes o notas con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseada ni solicitada por la persona receptora.
- r. Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- s. Espiar mientras se cambia o está dentro de un sanitario o vestidor.
- t. La utilización o exhibición de material pornográfico por cualquier medio.



Marco Normativo

Una de las herramientas para hacerle frente al hostigamiento y acoso sexual es el marco legal que en las últimas décadas se ha venido construyendo a nivel internacional, nacional y en las entidades federativas. Este marco normativo dice tener como finalidad contar con el instrumental jurídico para que la sociedad y los centros de trabajo se encuentren en condiciones de realizar una amplia defensa y reivindicación de los derechos fundamentales de las mujeres. Al respecto, la primera y más importante referencia es la reforma constitucional publicada el 10 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en materia de derechos humanos y su consecuente adecuación e incorporación en las constituciones de las entidades federativas. En su primer párrafo el Artículo 1º establece que:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.

Además de garantizar el goce y protección de los derechos humanos a todas las personas, se reconoce la obligatoriedad de seguir los tratados y acuerdos internacionales suscritos por México. De acuerdo con la Ley Fundamental, los tratados internacionales que sean ratificados por nuestro país y que estén de acuerdo con la Constitución, serán parte del orden jurídico interno y aplicable en el territorio nacional. Esto cobra mayor relevancia toda vez que sus resolutivos han sido sustento para la construcción de un marco jurídico relativo a la tipificación y combate al hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

Acuerdos Internacionales

El 20 de diciembre de 1993 en el marco de su 85 sesión plenaria la Organización de las Naciones Unidas proclamó la *Declaración sobre la eliminación de violencia contra la mujer*. En su Artículo 2 enlista sin ser limitativa los actos que abarca la violencia física, sexual y psicológica contra las mujeres. Y aún más establece que dicha violencia puede perpetrarse dentro de la comunidad en general y adoptar la forma de acoso e intimidación sexuales en el trabajo.

Por su parte la denominada Plataforma de Acción de Beijing surgida de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en septiembre de 1995, habla de establecer medidas que los gobiernos, los empleadores, los empleados, los sindicatos y las organizaciones de mujeres deben asumir:

“...Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes”.

En tanto la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su Recomendación 18 del mes de enero de 1992 en el contexto de su décimo primer periodo de sesiones, aborda explícitamente lo relacionado con el hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral y afirma que “la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento



sexual en el lugar de trabajo”. Para la CEDAW el hostigamiento sexual

“incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

En el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo 98 efectuada en 2009, en el Informe VI denominado “La igualdad de género como eje del trabajo decente”, señala que:

“Al igual que la violencia basada en el género (...), el acoso sexual en el trabajo es una cuestión de derechos humanos y de discriminación por motivos de sexo; ..., aunque también abarca cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. Es un problema al que se enfrentan particularmente los jóvenes sin experiencia que, por su edad y posición en el trabajo, se encuentran en una situación de vulnerabilidad con respecto a personas de más edad que tienen mucho más poder”.

En un segundo apartado dentro del mismo Informe VI se afirma que:

“...El acoso sexual es un riesgo presente en los lugares de trabajo de todo el mundo que disminuye la calidad de la vida laboral, pone en peligro el bienestar de los hombres y de las mujeres, socava la igualdad de género y puede tener importantes repercusiones financieras

para las empresas y organizaciones. Según una tesis predominante, el acoso sexual era un riesgo profesional implícito que se esperaba que soportaran las trabajadoras”.

De manera mucho más clara y contundente en la Conferencia Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión, declara que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (OIT, 2019).

En el contexto de la 108 Conferencia General de la OIT, efectuada en junio de 2019, se acordó la redacción de dos documentos relacionados con la violencia y el acoso sexual que son vinculatorios para los Estados firmantes, entre los que se encuentra México. El primero es el Convenio 190, “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. En él se establecen una serie de “reconocimientos” o considerandos en los que se aborda el acoso en lo particular y la no discriminación en términos generales, antecedentes que permiten darle sustento al mencionado convenio.

El segundo documento signado en la Conferencia de la OIT es la Recomendación 206, denominado “Recomendaciones sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, estas recomendaciones, señala el texto, complementan el Convenio 190 y deberán considerarse conjuntamente con lo allí establecido.

El Convenio destaca en sus antecedentes los derechos de las personas a un mundo laboral sin



discriminación, con pleno respeto a los derechos humanos, sin violencia y por supuesto sin acoso, por lo que es necesario reconocer “que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”, y en este sentido hace un reconocimiento a la importancia de tener una cultura del trabajo “basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso”.

Asimismo, convoca a los Estados miembros de la OIT a hacerle frente a los problemas que sobre discriminación, acoso y violencia se presentan en el ámbito laboral, y remarca su responsabilidad de garante en su prevención y combate:

“Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos, resaltando la importancia de que se erradiquen las prácticas que generan violencia, puesto que son incompatibles con lo que la OIT denomina el trabajo decente, que es una actividad laboral “en condiciones normales”.

Al reconocer los problemas que generan el hostigamiento y el acoso sexual en el mundo

laboral, los países firmantes, como México, del Convenio 190, se obligan a la implementación de un enfoque de inclusión e integración que tenga como eje de actuación “las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.

Marco Jurídico Nacional

El marco jurídico mexicano para la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual, así como las acciones afirmativas³ correspondientes, se han venido construyendo sobre todo a partir de la alternancia política iniciada en el año 2000. Entre 2003 y 2011, se promulgan tres leyes generales: la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Al mismo tiempo se disponen las reformas constitucionales que garantizan, en sus artículos 1, 4 y 123, la amplia protección de los derechos humanos y la no discriminación de todas las personas, la igualdad entre mujeres y hombres, y el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, respectivamente.

Entre las leyes vigentes que promueven a nivel federal la prevención de la violencia de género destacan: la “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” (LGIMH), actualizada en agosto de 2006, y la “Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia” (LGAMVLV), expedida durante el gobierno de Felipe Calderón. La primera surge para “regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación mexicana hacia el cumplimiento de

³ Las acciones afirmativas son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada (INMujeres, 2007: 13).



la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional” (LGIMH)⁴. En tanto que la segunda, tiene por objeto “establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación (LGAMVLV).⁵

De manera expresa la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su Artículo 33, Fracción IV, señala como objetivo de la política nacional el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Y en el Artículo 34 establece que es competencia de las autoridades garantizar el derecho de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización laboral. Y particularmente en su Fracción XII obliga a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación.

En tanto que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 13, define el hostigamiento sexual y lo distingue del acoso sexual. Para esta Ley el hostigamiento es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. En tanto que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por su parte de manera ya específica en la Ley Federal del Trabajo se define el hostigamiento y el acoso sexual en su Artículo 3º Bis. Y en su Artículo 47 establece que éstos junto con los actos inmorales son causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón; además de prohibir expresamente a patrones y sindicatos actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de cualquier persona dentro del centro de trabajo. La misma Ley obliga a los patrones a implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y dar atención a las víctimas en casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

El Código Penal Federal tipifica de manera expresa como delitos al hostigamiento y acoso sexual. Y en su Artículo 259 Bis, establece las sanciones correspondientes a quienes cometan los delitos de hostigamiento y acoso sexual, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o cualquiera otra que implique subordinación, resaltando que solamente se podrá proceder contra el hostigador cuando se cause un perjuicio o daño y a petición de la parte ofendida. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias

⁴ [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.](#)

⁵ [Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia.](#)



que el cargo le proporciona, además de la sanción del pago de una multa de hasta ochocientos días, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar hasta por un año.

De manera resumida, la Oficina de Enlace y Partenariado en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), en su documento *Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México*, publicado en 2019, resume las consecuencias legales de un acto de violencia en el trabajo, en su manifestación física, psicológica o sexual. Estas consecuencias no son excluyentes y pueden considerarse como 1) la falta de una prestación laboral o la vulneración de un derecho laboral, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo; 2) como una violación a los derechos humanos (entre ellos, el derecho a la salud y a la integridad personal), previstos por los tratados internacionales y la Constitución; 3) como un delito previsto por el Código Penal de la entidad federativa donde se haya cometido el acto de violencia y 4) como una falta administrativa, en el caso de que la o el empleador sea una institución de gobierno ya sea federal, estatal o municipal, en el marco de la normatividad y legislación en materia de responsabilidad de las y los servidores públicos.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT, las maniobras de prevención deben anticipar y evitar la generación de violencia en todas sus modalidades, así como disminuir el número de víctimas mediante acciones disuasivas que desalienten la violencia, hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. Una prevención eficaz ha de actuar sobre los diferentes factores, a nivel tanto de las

personas como de los centros de trabajo y de los contextos sociales que fomentan la generación de hostigamiento y acoso sexual. En la propia Ley Federal del Trabajo con la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132 en mayo de 2019 se incluye la obligación patronal de “Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil” (LFT).

En términos generales, la prevención del hostigamiento y el acoso sexual ha de incluirse en la prevención de riesgos laborales, porque la salud en el trabajo, comprendida la salud psíquica, es un derecho fundamental de los y las trabajadoras. Pero también es importante reconocer que éstas conductas no se circunscriben al lugar de trabajo, sino que se extienden a sitios como aquellos lugares donde cobran, descansan o comen; o durante el trayecto entre su domicilio y el lugar de trabajo; o en los viajes por motivos laborales o cualquier otra actividad relacionada con el trabajo. Reconocer que el hostigamiento y acoso sexual no se limitan al lugar de trabajo obliga a extender la aplicación de la legislación a otros ámbitos.

El déficit en el ámbito laboral de instancias de atención a las víctimas es una constante y causa inequívoca de la propagación de este tipo de conductas, de ahí la importancia de crear mecanismos que garanticen el acatamiento de la prohibición legal de este tipo de conductas, así como la plena aplicación de la ley en los casos probados de los delitos de hostigamiento y acoso sexual.



Conclusiones

Como hemos venido reiterando el hostigamiento y el acoso sexual afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, en particular de las mujeres, su dignidad, y su entorno familiar y social. Este tipo de violencia puede impedir que las mujeres accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente, pero también afectan la productividad y calidad de los productos y servicios que se elaboran y ofrecen.

El marco legal no pareciera suficiente para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento y el acoso sexual. A pesar de la creación de leyes, reglamentos y programas sociales, el problema no sólo continúa, sino que en los últimos años se ha acentuado y radicalizado en los centros de trabajo.

La experiencia en muchos países ha demostrado que la lucha efectiva contra el hostigamiento y acoso sexual exige la combinación de un marco legal fortalecido y de la existencia de instancias que instrumenten y vigilen la aplicación de dicho marco legal en cada centro de trabajo, así como de una mayor sensibilización y educación sobre el tema. Fortalecer el marco legal y civil en contra del hostigamiento y el acoso sexual, implica el endurecimiento de las sanciones administrativas y penales, pero sobre todo, presupone la creación de instancias que garanticen la definición puntual de los procedimientos para su aplicación. Esto es, crear un Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual en cada institución o centro de trabajo, al tiempo que se otorgue estatus de riesgo de trabajo al hostigamiento y acoso sexual.

Bibliografía y Fuentes de Información

- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Baja California Sur. Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur, México. 30 de noviembre de 2014. Última reforma 30 de agosto de 2019.
- Convenio de Colaboración del Gobierno de la República a través del Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno del Estado de Baja California Sur e Instituto Sudcaliforniano de las Mujeres. La Paz Baja California Sur, México. 03 de julio de 2017.
- CNDH. (2018). "Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018". Ciudad de México. Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México.
- CNDH. (2017). Hostigamiento sexual y acoso sexual. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México.
- Decreto por el que se establece el Código Ético de Conducta al que deberán sujetarse los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Baja California Sur. Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur, México. 10 de mayo de 2014.
- ECCTS (2011). I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud realizada en los países de Costa Rica, Panamá, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala.



- EISST (2007). Encuesta en Ejecución de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013. Realizada por la OISS y el INSHT con el desarrollo técnico de SALTRA, UNA, UPF y la Universidad de Texas, España.
- ENDIREH 2016 (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares, INEGI. México.
- FORBES (2018). Siete de cada 10 mexicanos han sufrido acoso laboral. Forbes México, 11 de septiembre 2018. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/siete-de-cada-10-mexicanos-han-sufrido-acoso-laboral/>
- HERNÁNDEZ, Gerardo (2019). El 74% del acoso laboral es ejercido por los-jefes. El Economista, 23 de julio 2019. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/El-74-del-acoso-laboral-es-ejercido-por-los-jefes-CNDH-20190723-0114.html>
- INEGI (2018). Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el trimestre octubre-diciembre de 2018. México.
- INEGI (2019). Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el trimestre abril-junio de 2019. México, 14 de agosto 2019. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/salade-prensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_08.pdf
- INM (2011). Guía administrativa de Prevención y Atención a quejas por acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual. Instituto nacional de las Mujeres. México.
- INM (2017). Protocolo para la de Prevención y Atención a quejas por acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual. Guía de Recomendaciones y Orientaciones Didácticas. Instituto Nacional de las Mujeres. Dirección de Capacitación y Profesionalización. México.
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur. Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur, México. 31 de marzo de 2008. Última reforma 20 de junio de 2019.
- Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Estado de Baja California Sur. Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur, México. 10 de noviembre de 2008. Última reforma 31 de agosto de 2015.
- Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur. Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur, México. 31 de diciembre de 2006. Última reforma 20 de diciembre de 2016.
- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México. 1 de abril de 1970. Última reforma 02 de julio de 2019.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación, México. 11 de junio de 2003. Última reforma 21 de junio de 2018.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, México. 1 de febrero de 2007. Última reforma 13 de abril de 2018.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación, México. 2 de agosto de 2006. Última reforma 14 de junio de 2018.
- OIT (2019). Convenio 190. "Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo". 108 Conferencia General de la Organización del Trabajo (OIT) efectuada en junio de 2019, Ginebra Suiza.



- OIT (2017). Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Acoso sexual en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT (2019). Recomendación 206. “Recomendaciones sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. 108 Conferencia General de la Organización del Trabajo (OIT) efectuada en junio de 2019, Ginebra Suiza.
- ORTEGA, M. y Fiol, M. (2016). Acercamiento a un diagnóstico de la situación de discriminación y violencia de género en la administración educativa estatal. Gobierno del Estado de Baja California Sur. La Paz Baja California Sur, México. Secretaría de Educación Pública. Red de Acciones Educativas a favor de la Equidad.
- Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 2017. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de la Función Pública. Ciudad de México. Miércoles 31 de agosto de 2016.
- Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento o Acoso laboral. Administración Pública Estatal. Tribunal Superior de Justicia del Estado de Baja California Sur. 7 de enero de 2019.
- SCJN (2013). Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing, en: <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>
- SFP (2017). Reglas para el Ejercicio de la Función Pública, Unidad Especializada en ética y Prevención de Conflictos de Interés, Secretaría de la Función Pública, febrero 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188655/ReglasdeIntegridadParaEjercicioFuncionPublica.pdf>
- SNSP (2019). Información sobre Violencia contra las Mujeres. Corte al 31 de julio de 2019. Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Información sobre Violencia contra las Mujeres. Centro Nacional de Información. México.

