



**Tema:** acoso sexual laboral

**Materia:** taller de elaboración de tesis

**Nombre del alumno:** Jimmy Abimael Pérez H.

**Carrera:** Derecho

**Grado:** 9o cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

**Grupo:** "A"

**Asesor:** Roberto Rene Pinto

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de julio del 2021.



# Índice

# INTRODUCCION

# CAPITULO I

## PROTOCOLO DE LA INVESTIGACION

### 1.1- PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

El acoso laboral es una forma de tortura que contamina el derecho de las personas a trabajar y pervierte las ventajas terapéuticas de la acción laboral, formando así un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad. El acoso laboral es tan antiguo como el propio trabajo, aunque se haya intensificado. La situación de un trabajador se ve marginado, hostigado por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando. Es un fenómeno humano que siempre está presente en las relaciones de trabajo, y está determinado por el abuso del poder o las condiciones de dominio o fuerza, presente siempre en la sociedad.

En la actualidad, el tema del acoso laboral no es nuevo dentro de las organizaciones cada día estas se ven más interesadas en determinar si dentro de las mismas existen patrones de conducta que puedan llegar a causar daño psicofísico en los empleados, es estudiar si ellos se encuentran expuestos a tratos hostiles, comentarios negativos sobre aspectos laborales de sus compañeros, subalternos o superiores. Trabajos en los que la persona se siente con pocas oportunidades para utilizar sus conocimientos, habilidades o destrezas, o los trabajos que son repetitivos o rutinarios, son propensos para dar lugar a insatisfacción laboral y baja autoestima. constituye un alto interés en la calidad de vida personal y laboral del talento humano. Ya que los efectos o consecuencias de la presencia del mismo

repercuten en la salud mental y física.

Siendo inclusive esto último de gran impacto en las organizaciones, ya que afecta procesos como: motivación, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, calidad de vida, clima laboral, toma de decisiones, desempeño, entre otros Indiscutiblemente las razones para llevar a cabo un proyecto de este tipo son muy variadas, sin embargo, el eje central radica en el bienestar psicológico del talento humano. Trayendo consigo mismos efectos de alto impacto a las organizaciones como lo son: productividad, servicio, desempeño y efectividad. La autora Hirigoyen (2001), menciona que el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo y que principalmente perjudica nuestros derechos.

## **1.2- PREGUNTAS DE INVESTIGACION**

1. ¿Qué características presenta el acoso sexual en mujeres que laboran?
2. ¿Porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados?
3. ¿Cómo es el perfil psicológico de mujeres objeto de acoso sexual y su influencia en el desarrollo laboral y académico?
4. ¿De qué manera se manifiesta el poder político en los servidores públicos al acosar sexualmente a las mujeres?
5. ¿Qué efectividad tienen las leyes en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres, en casos que se denuncia en la relación laboral servidor público - subordinada?

## **1.3 OBJETIVOS**

Objetivo general:

Determinar las características de acoso sexual en mujeres que laboran, tener un conocimiento sobre de qué manera afecta en la persona tanto en su rendimiento laboral.

Objetivos específicos:

- Examinar porque las mujeres víctimas de acoso sexual, no denuncian y defienden sus derechos fundamentales que se ven vulnerados.
- Analizar el daño psicológico de mujeres objeto de acoso sexual y su influencia en el desarrollo laboral y académico.
- Identificar el abuso del poder político de Servidores Públicos que laboran.
- Determinar la efectividad de las leyes respectivas en aplicación de sanciones de acoso sexual a mujeres.

## **1.4.- JUSTIFICACION**

En el marco del desarrollo humano, de los derechos de las mujeres y hombres, principalmente de ellas, es tener igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos de su vida, entre ellos un espacio laboral libre de violencia.

Cuando se habla de desarrollo humano se piensa en cubrir necesidades básicas como alimentación vivienda y vestido, por mencionar algunos, para lo cual hay que tener los medios para acceder a estos y la manera socialmente aceptada en

el trabajo. También, si miramos al trabajo como espacio donde, hoy por hoy, las mujeres han encontrado oportunidades de desarrollo en lo económico, personal y profesional que le permiten trascender y acceder a diversos estilos de vida.

El acoso laboral es una problemática que se ha venido presentando a través de la historia, sin embargo los cambios que se han dado a nivel laboral han conllevado al incremento de esta situación al interior de las organizaciones ocasionando conflictos en todas las áreas de ajuste del individuo, los cuales se ven reflejados en una disminución del desempeño, desmotivación, ausentismo, riesgos de salud física y mental, que de no ser detectados y tratados a tiempo pueden ocasionar serios desajustes en el individuo.

Fue sólo a finales de los años 80, tras un estudio realizado en Suecia, que el Profesor Heinz Leymann empezó a abordar el tema y a trabajar sobre su definición, manifestaciones y consecuencias en las víctimas. Posteriormente trabajos como los de psicóloga francesa Marie France Hirigoyen (1999) e Iñaki Piñuel y Zabala (2001) llevaron a desarrollar el tema de manera más amplia analizando las consecuencias psicológicas y morales, así como las consecuencias en la productividad y buen desempeño en las empresas.

## **1.5 HIPOTESIS**

Vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a hechos como éstos, haciéndonos indiferentes ante los daños que ocasiona bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal. Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta. Son muchas las personas que enfrentan

este tipo de situaciones en sus ámbitos laborales o de estudio. El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto. Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad. Frecuentemente, las mujeres que denuncian no se les cree, exponiéndose, por el contrario, a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas.

Variable independiente; acoso sexual

variable dependiente; daño psicología y bajo rendimiento laboral.

## **1.6 METODOLOGIA**

### **1.6.1 METODOLOGIA ANALITICO**

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método nos

permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

## 1.6.2 METODOLOGIA DEDUCTIVO

En investigación podemos partir de alguna tesis deductiva o inductiva. Para enterarnos de lo que sucede en cada una es necesario que hagamos una reflexión de los orígenes de cada metodología. Su estructura general comienza en un punto de partida basado en enunciados y postulados sustentados por teorías, empleando inferencias con procesos lógicos como recurso metodológico.

Esta estructura deductiva se ve en diferentes espacios del conocimiento, empleándola en la redacción de textos, en la comprobación de hipótesis y en muchas otras.

Cuando estamos realizando un experimento debemos emplear el método hipotético deductivo, que parte de una hipótesis redactada de forma afirmativa y sometida a escrutinio.

La aplicación de axiomas, principios, teoremas, teorías, test estandarizados y demás casos demostrativos, son base de la tesis deductiva.

Cuando partimos de la aplicación de instrumentos especiales o estandarizados, estamos desarrollando la tesis deductiva.

## Tipo de investigación

Utilizaremos el método inductivo puesto que es un tema de mayor análisis y revisión profunda puesto que es un problema que afecta no solo a México si no al mundo. es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. **El análisis va de lo concreto a lo abstracto** ya que mantiene el recurso de la abstracción puede separarse las partes (aislarse) del todo, así como sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo (una hipótesis no es un producto material, pero expresa relaciones entre fenómenos materiales; luego, es un concreto de pensamiento).

## **CAPITULO II**

### **ORIGEN Y EVOLUCION**

#### **2.1 ORIGEN**

Generalmente se ha visto al problema del acoso sexual como vinculado a la discriminación de género y a la afectación del normal desarrollo psicosexual de la persona. Sin embargo, en este trabajo, lo insertaremos dentro del ámbito de la violencia laboral.

La anterior pretensión deriva de la clasificación realizada por Bowie, Fisher y Cooper de acuerdo a la cual la violencia en el lugar de trabajo puede dividirse en cuatro tipos: I) externa o invasiva, II) relacionada con el consumidor, III) interpersonal y IV) organizacional, encontrándose el acoso sexual dentro de la tercera de ellas.

Consideramos que enfocar el acoso sexual de esta manera tiene la ventaja de abordar el problema desde una perspectiva omnicomprendensiva y pragmática. Omnicomprensiva porque este flagelo, aunque generalmente lo sufren las mujeres, no es necesariamente al único grupo que afecta, viéndose también ultrajados grupos vulnerables e incluso personal del sexo masculino heterosexual.

Y pragmática porque los ambientes laborales con proclividad a la violencia han sido asociados con un clima laboral desmotivador y una productividad disminuida, conllevando ambos factores a una rentabilidad subóptima.

Habiendo expuesto el marco general del cual partiremos, este trabajo se dividirá en cuatro apartados: en el primero realizaremos una breve introducción respecto al estado del arte de la cuestión; en el segundo analizaremos al acoso sexual desde una perspectiva legal comparada en materia de derecho penal mexicano; en el tercero, sugeriremos las mejores prácticas de este ejercicio comparativo, combinadas con otras presentes en algunas legislaciones internacionales; y en el cuarto, señalaremos varias propuestas que pueden constituir importantes elementos para un combate efectivo contra este flagelo.

De acuerdo con Bourdieu, una de las tantas facetas en las que encarna la violencia simbólica es la dominación masculina, que aunque cultural en un principio, acaba convirtiéndose en algo "natural" con el tiempo, siendo parte de ella el poder que se ejerce sobre los dominados, que en el caso de la mujer puede derivarse en violencia sexual, en donde una de sus manifestaciones es la presencia de acoso en el medio laboral.

De ahí que lo importante, desde un punto de vista de cambio cultural, sea partir de esta realidad, pero con el propósito de liberar a hombres y a mujeres a la par de esa estructura reinante, convenciendo a ambos sexos de que pueden ser más libres, más auténticos, menos condicionados cuando asumen un rol propio y no impuesto por la sociedad, en donde la dominación y la victimización se vayan difuminando para que las personas dejen de ser objetos (sexual la mujer y aspiracional el hombre) y se transformen en sujetos en igualdad de condiciones.

Sin embargo, dado que esta situación más parece utópica que realista, o al menos de muy largo aliento, concordamos con Sen cuando señala que, en el momento del diseño de una norma hipotética y pretendidamente justa, no debemos tener como referente "la verdad universal", sino basarnos en principios ampliamente compartidos por sirios y troyanos, que puedan ser viables de aplicación en una sociedad concreta.

Y nosotros consideramos que éstos bien pueden ser dos para el caso del acoso sexual: el primero, la idea de equidad en el trato para la pretendida víctima y para el supuesto agresor, a efecto de que no exista posibilidad de indefensión jurídica para ninguno; y el segundo, la idea de establecer normas tendientes a la erradicación de la violencia en el trabajo, que, bajo una perspectiva sobre todo utilitaria, pero también igualitaria y libertaria (las tres posturas que señala Sen en el ya clásico ejemplo de la flauta) convencen tanto al patrón (por la mayor productividad y los menores problemas legales generados) como al trabajador (al saber que el trato con respeto es para todos y que su dignidad como ser humano no se verá más pisoteada por autoridades o colegas), de las ventajas de luchar contra este cáncer social de manera conjunta y frontal.

## 2.2 Es costumbre que en sociedades latinoamericanas el acoso sexual

dado que para la víctima es más costosa su denuncia que la falta de ésta (por represalias, reputación o simplemente por la ineficacia del acto), es preciso enfatizar entonces, no el castigo (como ahora se hace) sino la prevención (que es lo que se debería hacer), ya que, dada la situación cultural imperante es mucho mejor que se inhiba la conducta, a que una vez ocurrida se trate de remediar.

Sobre todo cuando, por ejemplo, el acto es perpetrado por un igual, ya que, desde una perspectiva de elección racional, e incluso desde una solidaria, siempre es mejor elegir el mal menor (en este caso el acoso) al mal mayor (pelearte con los de tu propio núcleo social), tomando en cuenta que la catalogación de un ambiente laboral como "sexista" no lo hace inmune a otros flagelos, quizá peores para el sujeto, como los epítetos de "racista" u "homofóbico".

No obstante, debe quedar algo muy claro: aunque el asunto cultural pone en evidencia diferentes interpretaciones del problema (que el acoso siga impune las

más de las veces), no es un problema sólo de los países en desarrollo, colectivistas y patriarcales. De hecho, en el propio Estados Unidos, el esquema de dominación masculina persiste. Al respecto, Gregory narra una serie de casos en los cuales las mujeres sufren una serie de represalias por haberse atrevido a denunciar el hecho.

Además, en este mismo país se evidencia la dificultad para detectar, y más aún denunciar el acoso sexual, por parte incluso de quienes deberían ser los principales promotores de su erradicación, tales como los profesionales de recursos humanos y las abogadas, estableciéndose como conclusión que si estos grupos no están incidiendo en visibilizar el hecho, mucho menos lo harán otros colectivos profesionales y no profesionales menos vinculados con la problemática.

Complementando esta idea, Vijayasiri ha señalado que, a pesar de que prácticamente dos terceras partes de las empresas estadounidenses tienen políticas y procedimientos contra el acoso sexual y más de la mitad han recibido cursos de sensibilización sobre el mismo, éstos rara vez son usados por las víctimas (según sus indagaciones, sucede tanto en el sector público como en el privado). La respuesta se halla en los siguientes hallazgos presentes en su estudio: primero, la desestimación que sufren las quejas de las supuestas víctimas; segundo, la burocratización del procedimiento; tercero, la afectación psicológica y de reputación laboral que ello tiene; cuarto, la incertidumbre que se tiene de que el procedimiento sea verdaderamente justo; y quinto, el miedo a las represalias (abiertas o veladas) tanto del agresor como del patrón.

Si a esto se añaden ya cuestiones más procesales, como la humillación que la víctima tiene que sufrir en el juicio al verse en ciertos casos en la obligación de revelar su estilo de vida, sobre todo en materia sexual, se hará evidente la necesidad pragmática de concentrarse en la prevención efectiva y no en la sanción, como ha venido señalándose.

## 2.3 soluciones en México

En cuanto a México, cabe señalar que, en 1999, el IPADE y la revista Mundo Ejecutivo encuestaron a directivos y gerentes de más de 300 empresas mexicanas respecto a la materia de acoso sexual. Los resultados fueron los que siguen: primero, prácticamente todos ignoraban la existencia de alguna legislación sobre la materia; segundo, a su entender, este problema era uno del sector público y no del sector privado; tercero, señalaron que este flagelo iba en aumento; y cuarto, el 80% reconoció no tener mecanismos para su detección y eliminación. Como se desprende de este estudio, la hipótesis de la "invisibilidad" se refuerza considerablemente.

Asimismo, Kurczyn<sup>3</sup> ha señalado las siguientes razones por las cuales las mujeres mexicanas no actúan legalmente para defender sus derechos: a) presencia de un modelo patriarcal en el país; b) ignorancia, temor, inseguridad y necesidad económica; c) desconocimiento casi general de la legislación internacional ratificada por México; d) no inclusión de la materia laboral como competencia de las comisiones de derechos humanos y e) falta de competencia del cūnapred para actuar en materia de discriminación laboral. A la cual se podría agregar la falta de confianza en las autoridades encargadas de impartir justicia.

Como se aprecia de lo hasta ahora enunciado, dada la poca eficacia de las sanciones en materia de acoso sexual, tanto por la reticencia de la víctima a su denuncia, como por la dificultad y humillación que acarrea probar el hecho, en este texto se abordará, además de la perspectiva penal, que es la forma de intentar combatir el problema más en boga en México, otras visiones legales y culturales dedicadas a su prevención

Además, esta perspectiva podría resultar sumamente benéfica en términos prácticos, ya que, si se logra establecer en materia laboral la necesidad de regulación de la violencia laboral, haciendo énfasis específicamente en la de alta

frecuencia y baja intensidad, en donde acoso sexual y acoso moral se hermanan, a través de una norma general se podrían atacar ambos problemas, ya que, como vimos anteriormente, éstos desembocan en las mismas consecuencias para la víctima, pero no sólo eso, sino que también llevan a similares consecuencias indeseables para la organización, las cuales abarcan desde conductas como ausentismo, rotación, petición de transferencias, demociones o renunciaciones, hasta situaciones de descenso en la productividad y en la rentabilidad.

Asimismo, si además del incentivo de ofrecer una mejor tasa interna de retorno para la organización, somos capaces de añadir sanciones cuantiosas como multas dirigidas directamente al patrón por hacer caso omiso de estas agresiones, podríamos decir que tenemos cerrado el círculo para que las empresas verdaderamente se interesaran en el asunto de manera comprometida.

Y de hecho, las pérdidas no sólo son para las empresas, sino también para las instituciones públicas y las asociaciones de la sociedad civil, dado que, la baja productividad laboral le impacta a cualquier organización por igual, además de que las sanciones tendrían que ser pagadas en este caso por el Estado o las Organizaciones no gubernamentales, con las graves consecuencias al erario público o al uso de las donaciones que ello implicaría, sin menoscabo del costo en reputación en ambos casos.

Hecha la introducción, ahora nos concentraremos en la legislación penal mexicana en materia de hostigamiento sexual, comparando las treinta y tres normas actualmente existentes, ahondando conjuntamente en las mejores prácticas para lidiar con el problema

## **2.4 Legislación en materia de acoso sexual**

Cabe hacer notar que este estudio es bastante oportuno, ya que la mayoría de las últimas modificaciones a los códigos penales en materia de acoso sexual se han dado en fechas recientes (muy probablemente derivado del impacto que ha generado la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en diversos ordenamientos vinculados con la problemática), al grado de que, a partir de 2007, dieciocho legislaciones penales locales han sido reformadas en este aspecto.

Desgraciadamente, la legislación federal es de las que no ha sufrido reformas últimamente, por lo que, en materia de propuestas, consideraríamos que una de las recomendaciones torales de este trabajo sería que el Código Penal Federal se constituyera en una especie de ley marco y por lo tanto se modernizara radicalmente

Entrando en materia entonces, podemos señalar que, aunque la mayoría de las legislaciones suelen utilizar la redacción de "con fines lascivos", o de "solicitud de favores de naturaleza sexual", o alguna otra análoga, hay otras que contienen terminología más clara y de mayor relevancia para el juzgador, enfatizando sobre todo la inducción y la coacción, que son los sustantivos que a nuestro juicio se deberían utilizar a fin de precisar más la conducta inadecuada a sancionar.

En cuanto a las expresiones y conductas degradantes, consideramos que éstas deben establecerse explícitamente en el texto legal, siempre y cuando se deje claro que únicamente serán tomadas en cuenta cuando se le hagan de manera directa al ofendido.

Por otra parte, prácticamente todas las legislaciones penales mexicanas (exceptuando dos) refieren la palabra asedio o asedio reiterado como conducta típica del acoso sexual. Al respecto, vale la pena señalar algunas precisiones terminológicas. Acoso y hostigamiento son sinónimos según la mayoría de diccionarios de uso común e implican la idea de "perseguir con empeño", por lo que podría señalarse sin error que, dicha figura jurídica lleva por obviedad la "reiteración". Por otra parte, asedio implica más bien, "cerco", "sitio", que bien

puede entenderse como "acorralar" a una persona para que, por la presión, se vea obligada a llevar a cabo ciertos actos a los cuales de otra manera no accedería.

De ahí que, aunque consideramos atinado el hecho de incluir la palabra "reiterado" junto al vocablo "asedio", siempre y cuando por ello se entienda "cercar a la persona más de una vez", siendo por lo tanto muy ilustrativa y acertada la frase del código potosino cuando advierte sobre la posibilidad de asedio a otra persona "independientemente de que se realice en uno o varios eventos", también advertimos que cuando se trata de definir el acoso a través del asedio, la incongruencia es manifiesta, ya que se intenta explicar un hecho repetitivo (el acoso) a través de una acepción que contiene la posibilidad de no serlo (el asedio), por lo que, a fin de no confundir acciones, sugerimos cambiar el término de acoso u hostigamiento por el de asedio, a fin de que se amplíe el margen de maniobra del juzgador al momento de interpretar la norma.

Sin embargo, consideramos que, bajo esta visión de "una sola vez" es indispensable especificar los eventos que impliquen severidad, a fin de que la indefensión jurídica no tenga lugar, dejando los "no severos" sujetos a "reiteración" para que el delito tenga cabida

## CAPITULO III

### 3. MARCO TEORICO

#### 3.1 acoso sexual laboral

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Para el análisis del acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos: • Discriminación contra la mujer o discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales. • Violencia contra la mujer: toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

### 3.1.1 concepto jurídico de acoso sexual

El **delito de acoso sexual** castiga la solicitud de favores de naturaleza sexual a otra persona para sí mismo o para terceros. Este hecho ha de producir una situación intimidatoria o humillante dentro del ámbito laboral o docente.

El acoso sexual se produce cuando **una persona se aprovecha de una relación laboral, docente o de prestación de servicios para solicitar favores sexuales a otra que está en el mismo ámbito**, causando en la víctima una situación objetiva y gravemente hostil, humillante e intimidatoria. Este delito se encuentra regulado en el artículo 184 del Código Penal.

### 3.2 autor que se tomó como base

El libro de la doctora Gabriela Mendizábal, *El acoso laboral y la seguridad social*, constituye una herramienta de estudio importante para el derecho mexicano, ya que contribuye al estudio del acoso laboral y las relaciones que mantiene con la seguridad social y, particularmente, con la salud en el trabajo.

El primer capítulo del libro ofrece una conceptualización del acoso laboral, que lo define como el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo, que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador. A nivel mundial se puede decir que el 15% de los trabajadores han sufrido *mobbing* en cierta intensidad, si consideramos que en nuestro país la población económicamente activa es de

51.378,920, el 15% equivale a 7.706,839 trabajadores que son acosados en su fuente de trabajo.

De acuerdo con los datos emitidos por la OIT en 2008, el *mobbing* provoca en la Unión Europea entre el 50% y 60% de ausentismo laboral, el cual es traducido en un gasto anual de 20,000 millones de euros. En Europa, alrededor de 30,000 trabajadores procedentes de 31 países han sido objeto de algún tipo de violencia y/o amenazas violentas.

Para la autora, la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo adicionó un artículo en específico: 3o. bis, en el cual incluyó un cambio interesante, mas no efectivo, sobre el acoso laboral. Este artículo tiene el mérito de que contempla una forma de acoso laboral de manera independiente del acoso sexual; sin embargo, delimita al hostigamiento como una forma de acoso laboral descendente. Por el contrario, aún existe en algunos países que han desarrollado una legislación más elaborada en la materia, como Colombia, Costa Rica, Suecia y Francia.

Para la autora, hoy en día existen más factores que detonan el acoso laboral, tales como la contratación temporal, el subempleo, la inestabilidad laboral y en general la precarización en el trabajo. Las víctimas de acoso laboral con mayor frecuencia son las mujeres, incluso más que los hombres.

Las consecuencias del acoso laboral son diferentes en cada trabajador, dependiendo de la edad, el sexo, la condición social, la personalidad, la preparación escolar, la experiencia laboral, etcétera; sin embargo, pueden implicar la pérdida de su trabajo, de su carrera profesional, la salud, el ingreso económico, la relación de pareja, la familia y hasta la propia vida. Las consecuencias se pueden dividir en: psicológicas, físicas y en el entorno laboral.

El segundo capítulo del libro estudia los derechos fundamentales de los trabajadores y el acoso laboral. En dicho apartado se señala que principalmente se vulnera la dignidad y la salud del trabajador, ambos reconocidos tanto en el derecho internacional como en el nacional.

Por otro lado, para Mendizábal Bermúdez, el medio ambiente de trabajo y los riesgos de trabajo son espacios de realización de algunos derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, que son derechos consustanciales a la prevención de riesgos laborales.

En el tercer capítulo de la obra se hace un interesante estudio del acoso laboral desde el punto de vista de la legislación comparada. De esta manera, se señala la amplia literatura y legislación existente en el mundo relativa al acoso laboral, como es el caso de Bélgica, el cual cuenta desde 2002 con la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo. Por su parte, Suecia, Finlandia y Noruega garantizan el derecho de los trabajadores a mantenerse sanos física y mentalmente en el trabajo. Igualmente, Francia incluye la protección a los trabajadores en contra del acoso laboral.

### **3.3 tipos de acoso sexual que pueden darse en el trabajo**

- Cualquier conducta considerada como acoso sexual según lo indicado en el Código Penal.
- Solicitar favores sexuales como condicionantes del empleo (chantaje sexual, aunque no llegue a consumarse).
- Envío de material sexual ofensivo (por ejemplo, fotografías a través del teléfono móvil, mensajes de texto, cartas, etc.).
- Proceder al contacto físico no deseado con la víctima (pellizcos, palmadas, tocamientos, etc.).
- Presionar para que la víctima acepte tener relaciones sexuales, o amenazar con represalias si se niega a las peticiones.
- Hacer gestos obscenos de índole sexual de forma continuada.
- Preguntar constantemente sobre la vida sexual de una persona.
- Pedir citas de manera reiterada cuando la persona ya ha manifestado abiertamente su negativa.

- Realizar insinuaciones, comentarios o afirmaciones sexuales.
- Comentar abiertamente acerca del aspecto físico, condición u orientación sexual.
- Acechar a una persona buscando quedarse deliberadamente a solas con ella.
- Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando la libertad de movimientos de la víctima.
- Difundir rumores, sean verdaderos o falsos, acerca de la vida sexual de otra persona.
- Espiar en lugares reservados, por ejemplo en vestuarios o baños.
- Utilizar y exponer contenidos de carácter sexual o pornográfico.

### 3.4 acosos sexual en el código penal

El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.**Artículo 184.1 del Código Penal**

#### **Tipos agravados del acoso sexual**

El Código Penal prevé **tres tipos agravados del acoso sexual**. Aparecen regulados en el artículo 184, apartados 2 y 3.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que

aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este

artículo.**Artículo 184 del Código Penal**

## CAPITULO IV

### ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

#### 4.1 Tipo de investigación

Utilizaremos el método inductivo puesto que es un tema de mayor análisis y revisión profunda puesto que es un problema que afecta no solo a México si no al mundo. es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. *Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.* Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. **El análisis va de los concreto a lo abstracto** ya que mantiene el recurso de la abstracción puede separarse las partes (aislarse) del todo, así como sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo (una hipótesis no es un producto material, pero expresa relaciones entre fenómenos materiales; luego, es un concreto de pensamiento).

## Enfoque metodológico

Método cuantitativo conocimos que personas y el porcentaje de quienes sufren del acoso el propósito fue la identificación de trabajos de investigación en acoso psicológico laboral con orientación cuantitativa enfocados preferiblemente en personal docente universitario, enfermeras y médicos a nivel nacional e internacional. Fueron analizados, categorizados y codificados en forma cualitativa, específicamente a partir de los hallazgos y vacíos expresados por el autor. Los hallazgos identificados estaban enfocados en aspectos de la personalidad y psicológicos de los acosados, del acosador, consecuencias de la salud y el trabajo de las víctimas, percepciones de las víctimas sobre el acosador, acciones sobre las

víctimas por parte del acosador, entornos organizacionales que suscitan al acoso, predictores organizacionales y familiares de acoso, efectos en la organización, por último, en enfermeras, médicos, docentes y el mobbing (acoso laboral). Las revisiones confirmaron en sus conclusiones y discusiones que efectivamente el contexto de trabajo en universidades e instituciones de salud en el que laboran los docentes universitarios médicos y enfermeras puede presentar ciertas condiciones organizacionales e individuales propicias para el posible desarrollo del acoso psicológico en el trabajo.

### Técnicas de investigación

Los instrumentos utilizados con base en las lógicas cualitativa y cuantitativa, como las encuestas y las entrevistas, nos brindaron datos valiosos de distinta naturaleza. A través del uso de las encuestas hemos podido reconocer: las características de los contextos en los que se aplicaron e identificar algunas de las representaciones de los sujetos sobre los profesores “expertos”, las buenas prácticas evaluativas y sobre las buenas prácticas de enseñanza. Este instrumento de naturaleza cuantitativa, permitió reducir el universo de estudio e identificar los casos. Las entrevistas semi-estructuradas y de profundización, que responden a la lógica cualitativa, brindaron datos que permiten introducirnos en el relato de los sujetos, revivir las experiencias y develar la complejidad de sus prácticas docentes y de sus “buenas prácticas evaluativas”.

. La encuesta se asocia a la lógica cuantitativa, por ser (medibles, estandarizadas, de respuesta breve, sencillas en su resolución, económicas en tiempo y recursos), es un instrumento exploratorio, porque nos habilita a una primera aproximación a las concepciones de evaluación de los aprendizajes y de las buenas prácticas evaluativas de la población. Así también, nos permite tener alcance a una mayor población, nos proporciona un estudio descriptivo de la muestra o totalidad de los encuestados. La entrevista es un método de recolección de datos, que nos ayuda a profundizar en temas puntuales, de los cuales se pretende ahondar en la información, buscando comprender, mediante el análisis exhaustivo. En la investigación cualitativa, la entrevista, constituyen una herramienta valiosa, dado

que nos habilita a interactuar con diferentes actores para resignificar y reconstruir la complejidad de la realidad generando nuevos conocimientos. Siguiendo a la autora Mendicoa (2003) "...la entrevista como un método de investigación cualitativo, que se caracteriza por los reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras..."

## Ubicación

La presente investigación se realizará en las margaritas, Chiapas a un grupo de personas de 30 personas, trabajadores de planta con un promedio de 25 a 40 años.

### 1.8 Cronograma de actividades

	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
nombre de la actividad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elección y delimitación tema	■															
planteamiento del problema			■													
preguntas de la investigación					■	■	■	■								
objetivos					■	■	■	■								
justificación						■	■	■								
hipótesis								■								
marco histórico									■							
marco teórico									■	■	■	■				



- [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/protocolo\\_coah.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf)
- [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg\\_rodriguez.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_rodriguez.pdf)
- [http://www.csj.gob.sv/genero/images/pdf/acoso\\_sexual\\_laboral.pdf](http://www.csj.gob.sv/genero/images/pdf/acoso_sexual_laboral.pdf)
- [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-09342017000701603](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603)
- Libro seminario de tesis
-