

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO**

ESPECIALIZACIÓN DE GÉNERO EN EDUCACIÓN

**ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA SOBRE ACOSO LABORAL CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN
MEDIA SUPERIOR - DGETI EN EL ESTADO DE MÉXICO.**

TRABAJO RECEPCIONAL

PRESENTA.

SANDRA VALDEZ GARCÍA.

**DRA. ACACIA TORIZ PÉREZ.
ASESORA DE TRABAJO RECEPCIONAL**

CIUDAD DE MÉXICO, 04 JUNIO DE 2020.

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO**

ESPECIALIZACIÓN DE GÉNERO EN EDUCACIÓN

**ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA SOBRE ACOSO LABORAL CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN
MEDIA SUPERIOR - DGETI EN EL ESTADO DE MÉXICO.**

TRABAJO RECEPCIONAL

PRESENTA.

SANDRA VALDEZ GARCÍA.

**DRA. ACACIA TORIZ PÉREZ.
ASESORA DE TRABAJO RECEPCIONAL**

**LECTORAS
DRA. ANA LAURA LARA LÓPEZ
DRA. ROSA MARÍA GONZÁLEZ JIMÉNEZ**

CIUDAD DE MÉXICO, 04 DE JUNIO DE 2020.

*“Cuantas mujeres
olvidadas
porque ellas mismas
ni siquiera pudieron,
pueden o podrán decir,
esta boca es mía,
este cuerpo es mío,
esto es lo que yo pienso”.*

Virginia Woolf.

Agradecimientos.

Dra. Acacia Toriz Pérez.

*Gracias por compartir sus conocimientos y el
acompañamiento académico; así como
emocional para el logro de este trabajo.
Por demostrarme que todo es posible cuando
una toma decisiones positivas.*

***Dr. Jorge García Villanueva, Dras. Mónica
García Contreras y Ana Laura Lara López.***

*La manera de enseñanza de cada uno, una
dentro del aula; me presentaron otra manera
de impartir educación, cultura, conocimiento y
sobre todo la calidad humana dentro de una
institución educativa.*

***Dras. Ana Laura Lara López y Rosa María
González Jiménez.***

*Gracias por las atenciones brindadas y el
apoyo tan significativo para la culminación de
este proyecto.*

Ileana y Mariana.

Mis compañeras de vida, sin ustedes no habría logros, motivaciones y éxitos personales como profesionales.

Gracias por ayudarme a ser una mejor ser humano; mi admiración, mi amor y sororidad.

Familia, amigas y amigos.

Quienes estuvieron en este lapso de mi vida, por el acompañamiento cercano y a la distancia.

A las amigas y amigos que conocí en esta etapa de mi vida tan difícil; que me auxiliaron y guiaron con sus conocimientos, calidad humana y me dieron fuerza para seguir.

Ma. Esther y Ángel

Por ser parte de mi vida espiritualmente.

Índice.

Página

8	Introducción
13	Justificación
14	Objetivos generales
15	Objetivo específico
16	1.- Mi experiencia laboral, la violencia sistemática ejercida por servidores públicos de la cual fui objeto y cuáles fueron los daños emocionales
21	2.- Referentes conceptuales
	2.1 Género
	2.2 Estereotipos
	2.3 Perspectiva de género
	2.4 Transversalidad de género
	2.5 Violencia contra las mujeres
26	3.- Acoso y hostigamiento laboral
	3.1 Concepciones de acoso y hostigamiento laboral.
	3.2 Síndrome de indefensión aprendida
	3.3 Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo
35	4.- Tipología y/o Modalidades de acoso laboral
	¿Has percibido este tipo de actitudes en tu centro de trabajo?
	4.1 Ascendente
	4.2 Descendente o vertical
	4.3 Horizontal
	4.4 Mixto

39	5.- Las partes implicadas
	5.1 Agresor
	5.2 Víctima
	5.3 Entorno
43	6.- Ruta legal que seguí para detener el acoso laboral del que fui víctima. (Periodo enero 2015 a febrero 2018) ¿Qué hacer?
	6.1 Disposiciones normativas.
	6.2 Instituciones e instancias para ingresar tu queja.
55	Reflexión final
58	Referencias bibliográficas
61	Anexos
	Infografías

Introducción

La finalidad de presentar este trabajo es dar un panorama sobre este pasaje de mi vida; en la cual me vi involucrada en una experiencia de acoso laboral; así mismo analizo esta experiencia desde una perspectiva de género; y expongo como hice frente a esta problemática recurriendo a instancias institucionales y jurídicas.

Con el fin de que sirva de orientación a las personas que sufren de violencia de género en una situación de acoso laboral; sobre todo visibilice los mecanismos de discriminación que afectan a las mujeres trabajadoras en el ámbito educativo laboral.

El contenido del presente trabajo se divide en seis apartados.

El primero de ellos se enfoca en los referentes conceptuales, denominado así porque contiene una serie de terminologías que ayudan a sustentar este trabajo, tales como género, estereotipos, perspectiva de género entre otras.

El segundo apartado muestra como viví la violencia sistemática ejercida por servidores públicos; así como el acoso y hostigamiento laboral.

El tercer apartado observaremos las concepciones de acoso y hostigamiento laboral como otros términos para dar entendimiento al cuarto apartado.

El cuarto apartado nos habla de las modalidades del acoso laboral, con el fin de que las personas que lean este trabajo identifiquen la manera en la cual están siendo violentadas por parte de autoridades, compañeros/as o en caso de que ellos/ellas estén ejerciendo un acoso laboral.

El quinto apartado nos habla de las partes implicadas en la acción del acoso laboral y como se va desarrollando esta temática.

El sexto apartado muestro la ruta legal que seguí para detener el acoso laboral en el periodo de enero del 2015 a febrero del 2018 y que puede servir de orientación para quien

tenga en sus manos este trabajo; y que tiene como objetivo mostrar los derechos de los que somos sujetas como personas trabajadoras y como servidoras públicas.

Al final se integra la reflexión sobre el análisis realizado, las referencias bibliográficas utilizadas: libros, revistas y páginas web.

Es importante mencionar como está constituida la institución educativa donde actualmente laboro: en el Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicio No. 30 de la Ciudad de México, perteneciente a la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI); y que a partir del 16 de enero del 2018, desaparece y se da paso a la creación de la Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Industrial y de Servicios (UEMSTIS) que es una dependencia adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS). Es la institución de educación media superior tecnológica más grande del país, con una infraestructura física de 1,366 Centros Educativos a Nivel Nacional, de los cuales, 168 son Centros de Estudios Tecnológico Industriales y de Servicios (CETIS) y 271 Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS).

Comencé a laborar en el año de 1996 en los planteles del Estado de México. Desde mi ingreso percibí prácticas de acoso laboral en los diferentes planteles donde he laborado, pero fue en el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios no. 202 ubicado en Jardines de Morelos, Ecatepec, Estado de México; donde fui víctima de acoso laboral en el mes de enero de 2015 cuando solicité a las autoridades correspondientes la publicación de la convocatoria para la promoción de recategorización¹ del personal en este centro de trabajo.

¹ “Derechos de escalafón. Los trabajadores gozaran de derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad en igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia”. (Art. 123, 2017).

Es un derecho al cual tienen los trabajadores para poder acceder a una plaza superior de la que se cuenta, a través de un concurso en el que se presentan los documentos de preparación, en la mayoría de los casos se hace una cadena, en la que la plaza superior es ocupada por la persona que demuestra tener los requisitos académicos para ocupar dicha plaza y la que deja, la ocupa otra persona, que también cubre el perfil. Aunque es un proceso no transparente porque interviene el sindicato y las autoridades y ellos deciden a quienes se les beneficiara. Es la única forma de poder acceder a un mejor salario. Una persona que no se prepara constantemente puede permanecer toda su vida con la misma plaza con la que ingreso, o no ser allegado a los dirigentes sindicales del plantel.

Tronco, (2015) afirma “que en el ámbito laboral el acceso de las mujeres a puestos directivos en las unidades académicas y administrativas sigue siendo limitado, por ser un espacio masculinizado”.

La inserción de las mujeres a estos ámbitos también ha representado desigualdad, discriminación, marginación, sometimiento, segregación, violencia, acoso y hostigamiento; ya que siendo una organización que funciona bajo una estructura vertical que establece posiciones jerárquicas diferenciadas entre los actores educativos, existe un desequilibrio de poder. Los juegos de poder se manifiestan en todos los niveles de orden jerárquico.

Aunque debemos de aclarar que lo anterior no pretende asegurar que la comunidad masculina (trabajadores), estén exentos de vivir las situaciones ya nombradas; solo que a partir de mi experiencia nos dirigiremos a la situación de las mujeres trabajadoras; porque al ser un espacio de interacción entre hombres y mujeres; se visualizan relaciones de poder entre los sexos, donde se pueden vivir o ejercer discriminación y violencia.

Tratando de valer mis derechos laborales y como bien dice el derecho de escalafón; podía promoverme ya que cubría los requisitos necesarios; sin embargo a partir de esta petición se empezó a manifestar hacia mi persona un hostigamiento y acoso laboral por las siguientes autoridades: Director, Subdirector y Jefe de Servicios Administrativos; aunado a que cada día se incorporaban compañeras y compañeros a esta situación; desde aquí comenzó la problemática laboral que viví, este es el motivo por el cual realizo este análisis con perspectiva de género.

Recordando que históricamente la mujer ha estado sometida, en una sociedad organizada por hombres, que han tenido un predominio en los diferentes grupos sociales, incluso en el mismo Estado, como comenta Escobar (2011) “La población masculina tiende a concentrarse predominantemente en las actividades que se vinculan con su ser y hacer construido socialmente, por su parte las mujeres lo hacen en aquellas que se relacionan con el ser y hacer de las mujeres. Este ser y hacer de ambos sexos no es determinado en sentido

estricto por las características biológicas o naturales de uno u otro sexo, sino que son construcciones sociales”.

Así que la mujer ha desempeñado un papel de subordinación y dependencia, la opresión que padecen está claramente determinada por su calidad de ser inferior respecto del hombre, con una serie de prejuicios contruidos socialmente y culturalmente a partir de la concepción de la mujer como un ser al servicio de otros. A tal grado que las mismas mujeres no lo percibimos y podemos estar viviendo casos de acoso laboral y/o sexual, puesto que en los espacios de poder por parte de los hombres, hay una falta de información sobre los temas de hostigamiento y acoso laboral donde se presenta la violencia simbólica, violencia de género, el techo de cristal, etcétera; como sucedió en mi caso que en un principio no percibí que estaba viviendo un tipo de violencia llamado acoso y hostigamiento laboral.

Las autoridades ejercen su poder y dominación hacia el personal femenino; ya que estando en un entorno cultural androcentrista se ubican en las posiciones en las que se toman decisiones que pueden beneficiar o afectar; esa facultad de decisión, les otorga un poder casi absoluto, que se convierte en un poderoso instrumento de control, así como las concesiones y privilegios que pueden ser otorgados o anulados por dichas autoridades; y son en su conjunto oportunidades que utilizan los perpetradores; y como mencione anteriormente siendo una estructura vertical; también algunos profesores ejercen el acoso laboral hacia profesoras (a pesar de que están en el mismo nivel jerárquico, solo por el hecho de ser mujeres), personal administrativo y de servicio.

Como mencioné la institución educativa a nivel medio superior Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios no. 202 (CBTIS 202); se encuentra en una zona alta de feminicidios, de violencia y agresión contra las mujeres pues pertenece al municipio de Ecatepec, Estado de México donde existe la Alerta de Violencia de Género; esto lo comento por la falta de cultura y educación que se observa en el entorno social y que está inmersa en la población de la institución educativa; pues se ve reflejada en dicho plantel por la falta de transmisión de valores culturales entre las clases sociales y los grupos dominantes se reproducen en este mismo entorno cultural.

Giménez (1998) menciona “Cultura, proceso de continua reproducción, actualización y transformación de modelos simbólicos (en su doble acepción de representación y de orientación para la acción) a través de la práctica individual y colectiva, en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados”.

No obstante y lo anterior hay contextos en que esto se está transformando muy lentamente, ya existen actualmente algunas mujeres que participan en los ámbitos políticos, científico, y como es bien sabido las mujeres han tenido una participación activa dentro de lo educativo, como bien dice Escobar (2011) “Aunque la incorporación creciente de las mujeres, tanto a la educación superior como al mercado de trabajo, representa un avance, este sigue siendo insuficiente, al trasladarse la condición de sujeto subordinado de la mujer desde la familia y la sociedad al mundo del trabajo”.

Aún hay un camino muy largo por recorrer y que en este contexto, donde me vi afectada por el acoso y hostigamiento laboral ante un desconocimiento de mis derechos, así como la falta de información para acudir a las instancias dentro de la Secretaría de Educación Pública y fuera de ésta para que se me respetaran mis derechos laborales y cuidar mi integridad física, psicológica, y emocional.

Fue mi instinto de sobrevivencia, mi dignidad, la necesidad, la desesperación, y que afortunadamente el miedo no me paralizó, que me hizo buscar los medios para defenderme, alzar la voz y visibilizarme.

Justificación

Este trabajo se realiza para guiar u orientar a todas aquellas mujeres que están inmersas dentro del sistema educativo; a ejercer sus derechos laborales, humanos, constitucionales y a no ser violentadas en sus centros de trabajo; así mismo acercarlas a las instancias correspondientes donde pueda acudir en caso de que se enfrente a una experiencia de hostigamiento y acoso laboral.

Que detecten, visibilicen y perciban la violencia sistemática; que lo que están padeciendo es un hostigamiento y acoso laboral y que esto trae como consecuencia: problemas psicológicos, emocionales, depresión, renunciaciones en el trabajo y en el peor de los casos el suicidio.

Ya que se cree que se está en una total indefensión, por tener una carencia de información y conocimientos sobre el tema y a la vez recursos económicos y sociales para un litigio laboral y que por este desconocimiento no se actúa o bien no se tiene la cultura de la denuncia en nuestro país, sin embargo existen instancias que pueden representarlas jurídicamente.

Esto con el fin de que sus derechos laborales no sean trasgredidos por autoridades de las instituciones educativas y a la vez para evitar la segregación de género y no contribuir a mantener la desigualdad en el ámbito laboral.

Objetivos generales

1. El principal objetivo es analizar mi experiencia de acoso laboral con el propósito de que sirva como una posible orientación para la visibilización del abuso de algunas autoridades acosadoras de mujeres, y al mismo tiempo informar a las mujeres trabajadoras docentes, administrativas y de servicios generales (servidoras públicas) sobre el hostigamiento y acoso laboral dentro de las instituciones educativas.
2. Orientar que es el acoso laboral, a partir de la ruta jurídica que seguí para mi defensa desde una perspectiva de género; la cual pueda servir de apoyo para evitar y no permitir que se sigan reproduciendo estas prácticas de violencia de género.

Objetivo específico

Analizar mi experiencia con base en los siguientes aspectos:

- El hostigamiento y acoso laboral.
- Las consecuencias que pueden tener las mujeres víctimas de hostigamiento y acoso laboral: psicológicas, de salud, emocionales y en el peor de los casos suicidio.
- Cómo actuar ante una situación de hostigamiento y acoso laboral.
- Los procedimientos o ruta jurídica que se siguió para el ingreso de quejas o denuncias a las instancias debidas hacía el servidor público que ejerce el hostigamiento y acoso laboral.

Mi experiencia laboral, la violencia sistemática ejercida por servidores públicos de la cual fui objeto y cuáles fueron los daños emocionales.

Recordar toda esa violencia laboral y sistemática ejercida hacia mi persona por el exdirector y otras personas compañeros de trabajo; por solicitar una promoción laboral dentro de las convocatorias que marca la Secretaria de Educación Pública (S.E.P) y en ese entonces la Dirección General de Estudios Tecnológicos y de Servicios (DGETI) hoy en día Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Industrial y de Servicios (UEMSTIS); dentro de la institución en la que prestaba mis servicios me remueve emociones, sentimientos y coraje.

Lamas (2002) señala que “el papel (rol) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: se consideraba que las mujeres son quienes parían a los hijos y, por lo tanto, los cuidaban: lo femenino es lo maternal, lo domestico, contrapuesto con lo masculino que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, más veces rígidos que condicionas los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación de género”.

Según Lamas (2002), el hecho de que mujeres y hombres sean diferentes anatómicamente los induce a creer que sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son. Las sociedades determinan las actividades, de las mujeres y los hombres basadas en los estereotipos estableciendo así una división sexual del trabajo.

La violencia ejercida hacia mi persona, comprendió una gama de comportamientos ofensivos a mi dignidad humana, y esto afecta particularmente a las mujeres por estar en un sistema andrógino; fueron conductas premeditadas, que ejercieron una violencia psicológica extrema, sistemática y recurrente con la finalidad de que acabara abandonando mi trabajo, por haberme atrevido a tocar los intereses económicos de los hombres.

Lo anterior definitivamente se percibió en la institución educativa donde labore; por consiguiente busqué dentro de las personas allegadas compañeras de trabajo, familiares, amigas las cuales pudieran apoyarme pero ninguna pudo o supo hacerlo; en caso de compañeras del trabajo era temor ante la autoridad acosadora o en su defecto se unían al acoso y a la violencia ejercida hacía mi persona.

Es sorprendente cuando uno quiere mencionarlo y que te callen, te ignoren, minimicen el problema, te juzguen, te culpen, te agredan, lo invisibilicen, te digan cosas ilógicas o te den soluciones que realmente no puedes llevar a cabo sola; produce una frustración enorme y esto a su vez, potencia los aspectos violentos latentes, porque no sabes cómo canalizarla o ni tiempo tienes de pensarlo; sin sumar los costos económicos que esto también genera.

Y que no es fácil denunciar a un agresor en instituciones del Estado que son omisas e ineficientes; no lo es y mucho menos cuando la denuncia es contra alguien que tiene poder, influencias y dinero aunque sea del erario público y que lo utilizan como propio.

Me sentí acorralada por mi exdirector y excompañeros ante sus humillaciones, y vejaciones durante un largo periodo y con regularidad, por su conducta abusiva que atentaba por su repetición y sistematización hacia mi dignidad, mi integridad psíquica y con el temor de una agresión física y que ellos sabían que era madre de familia con hijas de edad escolar.

Cada mañana que tenía que presentarme en mi espacio laboral era un temor; ya que me aislaban, desacreditaban mi trabajo, mi vida profesional y privada, de igual manera la discriminación que ejercían por razones de género me hacían sentir muy vulnerable, sin embargo no me detuvo para exigir mis derechos; aunque esto ya estaba permeando mi salud.

Las situaciones de depresión e impotencia por la violencia ejercida hacia mí por mis compañeros y autoridades del trabajo, así como el acoso y hostigamiento laboral permea la tranquilidad y seguridad de tus seres queridos y a la vez sientes culpabilidad por la situación que ellas o ellos pasan.

Esto fue un camino arduo de tres años y medio de ingresar documentación a las instancias debidas para detener este acoso y hostigamiento laboral; así como la violencia ejercida hacia mi persona.

Pero hoy que estoy fuera de la situación de acoso y hostigamiento laboral veo claramente las puertas que tenía y que sin embargo me era difícil verlas o no sabía y me parecía imposible salir de esta situación, ya que los depredadores te acorralan y te bloquean pensando y sintiendo que no existen salidas.

Sin embargo no observe que esto también se había convertido en un hostigamiento sexual por parte de mi exdirector y que lo había ejercido con otras compañeras abusando de su cargo y amenazas; por los tanto los comentarios de excompañeras y excompañeros laborales te culpabilizan por el hecho de no aceptar o por el señalamiento de “por qué te crees tanto si se está fijando un director en ti”; definitivamente me bloqueo pero seguí en la búsqueda de ayuda fuera de mi entorno laboral.

Busque personas que me orientaran, compañeras y compañeros de otros planteles para que me escucharan, solicite cambio de adscripción (de institución educativa) lógico no lo autorizaron; sin embargo empezó el apoyo en otras instancias y denuncié a mi exdirector al Órgano de Control Interno, a la Dirección General de Bachillerato Tecnológico, Subsecretaria de Educación Media Superior, Secretaria de Educación Pública, Instituto Nacional de Mujeres, Comisión Nacional de Derechos Humanos y Ministerio Público.

Esto complico más la situación en el plantel ya que compañeras – mujeres que tomaban actitudes hembristas y a su vez empezaron a crear un círculo de protección al exdirector; ya que para estas persona ahora él era la víctima y yo la agresora por el hecho de defenderme; es entonces cuando te das cuenta de que eres sobreviviente de violencia machista.

También percibí que lamentablemente se termina dándoles la razón a los agresores; quienes te plantean un supuesto panorama de desolación, carencia, insuficiencia, incapacidad que impide salir del ciclo de violencia laboral. Recordemos que él o los agresores lo primero

que atacan en la persona violentada es el autoestima con humillaciones en público, burlas y la capacidad de ser autosuficiente; es su mensaje implícito o explícito.

Pero la realidad es que cualquier cosa que creas que puede pasar, no se compara con la violencia que vives y con el estado de destrucción en el que quedas y que la vida te queda debiendo pero tienes que hacerte cargo de ese sentimiento tú misma porque nadie te lo va a pagar nunca.

Por lo que viví y de que estoy completamente segura que en el ciclo de violencia contra las mujeres es difícil salir sola; pero también te das cuenta que vas creando redes de apoyo y esto te da ánimo para seguir y el aprecio y amor de tus seres queridos; es por ello que en el camino de búsqueda cuando existe la resiliencia en uno; encontramos abogadas(os) que luchan para eliminar la violencia o el abuso hacía las personas violentadas.

Posteriormente levanté un acta en el ministerio público de Ecatepec de Morelos, nombrando a cada una o uno de mis violentadores; señalando que si algo me sucedía a mí, a mi familia o bienes e inmuebles los hacia responsables; esto definitivamente los detuvo ya que dentro y fuera de la institución educativa tenía seguimiento de personas desconocidas fuera de mi domicilio, llamadas amenazantes tanto en el celular como en casa; tuve que resguardar a mi seres queridos y seguí en la lucha.

Sin olvidar la violencia institucional ya que en las instancias que recurrí para la atención de mi queja o denuncias, en su momento no actuaron o me indicaban que solo podían hacer “recomendaciones”; estas instituciones del Estado se protegen unas a otras; sin embargo aun así no me detuve.

Quienes hemos sido atravesadas por la violencia contra las mujeres es como entendemos a la otra; creamos redes de apoyo, de soporte, de contenciones, de acompañamiento; porque lo que más se vive intensamente dentro del ciclo de violencia es miedo, desconfianza y vergüenza; ya que el temor es grande de que el agresor descubra la ayuda que nos proporcionan; porque se nota cuando se está rompiendo el ciclo de violencia.

Mi tranquilidad llegó al conseguir mi cambio de adscripción a una institución educativa de la CDMX; ya que el acoso, hostigamiento laboral y la violencia ejercida en los planteles del Estado de México hacia el personal es incontrolable. Por consiguiente yo no podía permanecer en el Estado de México; independientemente de distancia y gastos; primero era mi integridad física, psicológica y emocional.

Además de las herramientas que adquirí tanto en el trayecto de la experiencia personal así como académicamente en la Especialización Género en Educación en la Universidad Pedagógica Nacional Campus Ajusco; las cuales me fortalecieron para salir adelante ante esta situación; así mismo para seguir apoyando a mujeres que viven violencia laboral y sexual; y sobretodo sensibilizarme aún más ante este tipo de situaciones para entender a las otras.

Referentes conceptuales

Este apartado tiene el propósito de exponer el uso y la importancia de una serie de conceptos teóricos indispensables para sustentar el análisis de la experiencia de acoso laboral y para un mejor entendimiento a partir de los estudios de género; por lo que se presenta en lo siguiente los conceptos que se han considerado para este propósito.

Género

El género es aprendido y transmitido de generación en generación dentro de un contexto familiar y social, la asignación de femenino o masculino u otro, puede variar mucho entre las diferentes sociedades, aún dentro de una misma sociedad, la diferencia de rol puede diferir considerablemente, como afirma Scott (1986) el género “Es una forma de denotar las construcciones culturales, es una creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de ambos, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado”.

Con lo arriba mencionado y de acuerdo con esta autora, el género es considerado como propiciador de las construcciones culturales; como el creador social de ideas sobre los roles diferenciados que la misma sociedad asigna y considera como apropiados para hombres y mujeres. Es la fabricación histórica y cultural de lo que entendemos por femenino y masculino, ya que reiteramos que son ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; y que a partir de ello se construyen los conceptos de masculinidad y feminidad los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

El concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad; así que la mujer ha desempeñado un papel de subordinación y dependencia, la opresión que padecen

está claramente determinada por su calidad de ser inferior respecto del hombre, con una serie de prejuicios contruidos socialmente y culturalmente a partir de la concepción de la mujer como un ser al servicio de otros.

Estereotipos de género.

Son las creencias y atribuciones de cómo debe ser y como debe de comportarse cada género, y que logra convertirse en un hecho social tan fuerte que se llega a normalizar como algo natural, como lo afirma Kassin (2010) “Creencia que asocia determinados rasgos o características a un grupo y que no son mantenidos únicamente por los individuos sino casi siempre por buena parte de las personas que conforman una cultura, y suelen ser perpetuados mediante comunicaciones repetitivas. Que son tan universales y frecuentemente experimentadas que parecieran ser parte intrínseca de la condición humana”.

Ya que las concepciones, imágenes y creencias históricas y socioculturales compartidas colectivamente con las que clasificamos y juzgamos a hombres y mujeres ya que funcionan como modelos de conducta. Estas ideas preconcebidas acerca de cómo son y deben ser hombres y mujeres son generalizaciones atribuidas convencionalmente.

Sin embargo, las mujeres y los hombres son dos grupos que tienen muchas semejanzas y algunas diferencias; pero es el mecanismo principal para mantener la desigualdad socioeconómica entre las mujeres y los hombres.

Esta desigualdad socioeconómica se acrecentó por la sociedad patriarcal en la que nos desenvolvemos en los campos laborales y la creencia de que las mujeres no somos capaces de poder ingresar a puestos de alta jerarquía.

Perspectiva de género.

Constituye las relaciones entre las personas ya sea sociales, políticas o académicas para poder identificar posiciones de poder entre hombres y mujeres; así mismo aporta una

forma distinta de ver y analizar diversas situaciones revelando las desigualdades sociales entre mujeres y hombres como afirma Serret (2008) “Los distintos fenómenos de la realidad científica, académica, social o política, que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros masculino y femenino, en un nivel, hombres y mujeres en otro, La perspectiva de género sirve, para cambiar la percepción social y la autopercepción del significado de ser mujer”.

Adoptar la perspectiva de género nos permite conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres; sobre todo para que no exista la desventaja ni desigualdad basada en las diferencias sexuales, así como los mecanismos de poder perpetuados de generación en generación por los hombres.

Y observar con un enfoque de análisis empleado en estudios, investigaciones, políticas y programas, que implique reconocer las atribuciones y representaciones sociales que se construyen tomando como referencia las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Este enfoque articula el género con clase social, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

Porque es importante identificar las diversas cosmovisiones de género que coexisten en cada sociedad, cada comunidad y cada persona; como sus expectativas y oportunidades

Como afirma Lagarde (2018) “La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen”.

Transversalidad del género.

La transversalidad significa la modificación de todas las políticas con el propósito de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuya finalidad que se persigue es establecer un marco de acción en el que todas las actividades comunitarias puedan contribuir a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

Porque dentro de un ámbito laboral las mujeres; propongan conformarse como sujetos sociales y políticos para transformar las condiciones, opresiones colectivas de vida laboral y así mismo en todos los espacios públicos obtener los beneficios que se desprenden de la modernidad, protagonizar las vidas y que como género se intervenga en el sentido del mundo y en la configuración democrática del orden social; donde todas las mujeres se conviertan en sujetos históricos.

Violencia contra las mujeres.

Afecta principalmente a las mujeres por el hecho de serlo, sobre todo, si se considera que la violencia proviene de un complejo engranaje de poder que no puede ser interpretado en su totalidad por variables aisladas, sino por el contrario, por un enfoque integrador u holístico.

La Ley General de Acceso de las Mujeres y Niñas a una vida Libre de Violencia señala que la violencia contra las mujeres es cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

En particular, el término de violencia contra la mujer, como modo principal de la violencia de género, fue definido por consenso en la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing, 1995, de la siguiente manera:

“La expresión violencia contra la mujer se refiere a todo acto de violencia basada en el género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción a la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Por consiguiente, la violencia contra la mujer puede tener, entre otras, las siguientes formas: la violencia física, sexual y psicológica en la familia, la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado dondequiera que ocurra (ONU, 1996:51)

Por lo tanto cuando hablamos de las desigualdades de género; estas no pueden desvincularse de la violencia de género; y esta se ve alimentada por la falta de denuncia, ya que un porcentaje alto de mujeres no denuncia las agresiones de las que son objeto, lo anterior debido a factores de carácter cultural e institucional.

Cultural porque la violencia puede llegar a naturalizarse y aceptarse como parte de la vida cotidiana de la mujer; aunado a las limitaciones culturales que impiden o condicionan la denuncia, también se encuentran los obstáculos institucionales, derivados de las carencias administrativas para la atención de los casos de violencia y la falta de sensibilidad de los servidores públicos, quienes en su mayoría carecen de formación con perspectiva de género para la atención a mujeres que han sufrido violencia.

Y que dentro de un fenómeno de violencia grave en el trabajo se normalizan las violencias; pues esto está muy constituido por maniobras hostiles y degradantes llevadas a cabo por individuos perversos que por lo general persiguen dominar a otro individuo y más en situaciones de hombre – mujer; porque acorralan a la víctima con vejaciones y humillaciones durante un largo periodo y con regularidad

Acoso y hostigamiento laboral.

Para entender el referente conceptual de hostigamiento y acoso laboral nos basaremos en la Ley Federal del Trabajo ya que son disposiciones legales que regulan las relaciones obreros patronales, es decir, donde se especifica, qué tienes que hacer como trabajador y a qué tienes derecho, y lo mismo respecto a lo que tu jefe le toca hacer y no hacer.

Ley del Trabajo (2012) menciona en su Art. 3: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Hostigamiento laboral.

La Ley Federal del trabajo (2012) define el “hostigamiento, como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”

Como lo marca la Ley Federal del Trabajo son conductas ejercidas por el violentador de una manera sistemática y que puede ser ejercida ya sea verbal y/ o física.

Por lo tanto La Ley Federal del Trabajo expresamente prohíbe en todo momento, que los patrones o sus representantes realicen actos de hostigamiento laboral contra cualquier persona en el lugar de trabajo, así como permitir o tolerar actos de hostigamiento en el centro de trabajo. Con el fin de que exista una movilización para evitar que las relaciones de poder en el trabajo se traduzcan en discriminación y violencia psicológica contra las mujeres.

Así como una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad

física o psíquica de las personas a las que están siendo hostigadas, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Acoso laboral.

Es importante distinguir que el acoso laboral, no se refiere a actos únicos y aislados, sino a comportamientos persistentes y repetidos, dirigidos hacia una persona o un grupo por un individuo u otro grupo, como refiere Uribe que (2011, pág. 55) “son conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores, colegas o ambos. Estas acciones, no deseadas por las víctimas son realizadas de manera deliberada o intencional, causando humillación, ofensa y estrés tanto en las víctimas como en las personas que lo presencian; así mismo, interfieren en el rendimiento laboral y generan un ambiente negativo en el trabajo”.

La Organización Internacional del Trabajo (2000) define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

El incluir las dos concepciones: hostigamiento y acoso laboral tanto por la Ley federal del trabajo y por La Organización Internacional del Trabajo es con el fin de visualizar el grado de gravedad al ejercer dichas conductas y que pueden sancionar a quien las ejerza siguiendo la ruta jurídica de denuncia o queja.

También visibilizar la jerarquía de las leyes ya que en caso de que la autoridad correspondiente no actué conforme a derecho o haga caso omiso de la problemática en cuestión se puede recurrir a La Organización Internacional del Trabajo pues esta Organización Internacional está a la par de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así mismo retomando y como se mencionó anteriormente, el hostigamiento y el acoso laboral siguen una secuencia típica de diversas etapas cuya duración dependerá de cada caso

concreto. No existe una descripción única o específica de los hechos que integran este fenómeno, puesto que cada caso presenta particularidades según el acosador o acosadora, la persona acosada y hasta la propia institución dentro de la cual se desarrolla.

Por lo tanto se suscita el acoso y estigmatización, donde la persona que experimenta el acoso laboral es focalizada y señalada como alguien que merece los ataques que está por recibir. Se suele buscar destruir la imagen de la persona, haciéndola ver como malvada, péfida, malintencionada, incompetente u otras condiciones o características negativas, de esta forma se inician los actos de hostilidad repetidos que facilita el desencadenamiento del hostigamiento o del acoso laboral.

Toda forma de violencia particularmente aquella dirigida contra las mujeres se sostiene en las relaciones desiguales de poder entre la persona hostigadora o acosadora y la persona acosada. En ese sentido, el hostigamiento y acoso laboral son expresiones de abuso de poder y dominio que se ejerce contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, ya que se perpetúa el control, se impone y/o se restablece una condición de sometimiento.

El hostigamiento y el acoso laboral se caracterizan por la repetición, es decir, por la existencia de un proceso sistemático de conductas que se manifiesta bajo las notas de duración y frecuencia.

En el caso de las mujeres, la invalidez o roles aprendidos desde la infancia como el sometimiento y la abnegación juegan un papel importante en la incapacidad de enfrentar el hostigamiento y acoso laboral, ya que la socialización de género como la desigualdad en los sistemas sociales ha enseñado a las mujeres que es mejor ignorar o trivializar una conducta hostigadora y discriminatoria antes que convertirse en una víctima más de la violencia que las puede conducir a la muerte.

De acuerdo con Uribe (2011) “Por lo tanto las conductas como la violencia, la intimidación, y otros comportamientos abusivos en el trabajo, llevaron a diversos investigadores como Heinz Leymann en el año de 1990 a estudiar las conductas en el ámbito

laboral y sus efectos en los trabajadores; y a construir los primeros cuestionarios orientados al ámbito laboral para medir el acoso”.

En la siguiente tabla se muestran las cuarenta y cinco conductas constitutivas de acoso laboral por la que el victimario ejerce acoso laboral hacia la víctima.

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador

- El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- Se le interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- Los compañeros le impiden expresarse.
- Los compañeros/as le gritan, la critican, la recriminan.
- Se producen ataques verbales critican trabajos realizados.
- Se producen críticas a su vida privada.
- Se atemoriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- Se le amenaza verbalmente.
- Se le amenaza por escrito.
- Se rechaza el contacto con la victima (evitan todo contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.)
- Ignoran su presencia, dirigiéndose exclusivamente a otros.

Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

- No se habla nunca con la víctima.
- No dejarla que hable.
- Se le asigna a un puesto de trabajo que la aleje y la aísle de sus compañeros.
- Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra.
- Negar la presencia física de la víctima.

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.

- Se maldice o se calumnia a la víctima.
- Lanzar rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre ella.
- Ridiculizarla o reírse de la víctima.
- Intentar que parezca como enferma mental.
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.
- Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- Imitar los gestos, su postura, su voz y su talante de la víctima para ridiculizarla.
- Criticar sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.
- Burlarse de su vida privada.
- Burlarse de sus orígenes, de su nacionalidad.
- Se le obliga a realizar trabajos humillantes.
- Se monitoriza, anota, registra, y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima.
- Injuriarla con términos obscenos o degradantes.
- Acosar sexualmente a la víctima (gestos o intenciones).

Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación personal.

- No se asigna a la víctima ningún trabajo.
- Privarla de toda ocupación y vigilar que no pueda encontrar ninguna.
- Se le asignan tareas totalmente absurdas o inútiles.
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- Se le asigna sin cesar tareas nuevas.
- Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- Darle tareas muy superiores a sus competencias para poder demostrar su incompetencia.

Actividades de acoso que afectan la salud física o psíquica de la víctima.

- Exigirle trabajos peligrosos o especialmente nocivos para su salud.
- Se le amenaza físicamente.
- Agredirla físicamente pero sin gravedad, a modo de advertencia.
- Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, domicilio o en sus bienes.
- Agredir sexualmente a la víctima.

Fuente. Uribe Prado Jesús Felipe. Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing. El manual moderno-UNAM (México): 2011. pp. 92 - 94.

Es importante tener el conocimiento de las actividades de la tabla de acoso laboral para adoptar medidas apropiadas para la protección de las mujeres trabajadoras contra tales comportamientos, y así mismo ellas mismas detecten lo que es el acoso laboral.

Síndrome de indefensión aprendida.

Cuando estuve en una situación de violencia contra las mujeres; no conocía el concepto de síndrome de indefensión aprendida; a través de indagar preguntar e informarme para ayudarme ante esta situación de acoso y hostigamiento laboral, pude identificar dicho síndrome ya que no veía salida y fui dejándome hundir en esa enorme situación donde apenas levantaba la vista o la voz en algunas ocasiones.

Este modelo explicativo está basado en la teoría de la “indefensión aprendida” de Seligman (1975). La indefensión es el estado psicológico que se produce frecuentemente cuando los acontecimientos son incontrolables, cuando no podemos hacer nada para cambiarlos, cuando hagamos lo que hagamos siempre sucede lo mismo. Los sentimientos de indefensión en mujeres maltratadas podrían debilitar la capacidad de solucionar síntomas: conducta autodestructiva e impulsiva; alteraciones en el afecto, síntomas de disociación, quejas somáticas, sentimientos de inadecuación, vergüenza, desesperación o desesperanza, sentirse dañada permanentemente, pérdida de creencias anteriores, hostilidad, retraimiento social, sentirse constantemente en peligro, incapacidad para relacionarse adecuadamente con las demás personas, cambio en las características previas de la personalidad.

Esta expectativa de independencia respuesta-resultado mediaba:

- a) El déficit motivacional para emitir nuevas respuestas.
- b) El déficit cognitivo para aprender que las respuestas controlan los resultados.
- c) Reacciones afectivas de miedo y depresión.

Las causales anteriores como determinadas en la indefensión aprendida en humanos, esencialmente proponía que los individuos, aprenden las relaciones entre respuestas y resultados, que estas causas atribuyen relaciones dependiendo de la atribución de la causal ya que desarrollan expectativas sobre las futuras relaciones en una respuesta resultado. Por lo tanto la creencia en la incontrolabilidad y la atribución sobre su causa determinan la forma de expresión y/o actuar ante la indefensión aprendida.

Seligman indica (1975) “Que la indefensión aprendida podía ser “prevenida”; la experiencia inicial de control sobre una situación traumática debería interferir con la formación de una expectativa de que respuestas y terminación de la descarga son independientes, de igual forma que el no poder controlar la descarga interfiere con aprender que el responder produce alivio”.

Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial. El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública.
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos
- 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

La importancia de este concepto es que todo ser humano tiene derecho a desarrollarse en un ámbito laboral libre de violencia; y que lamentablemente el acoso y hostigamiento

laboral comprende una gama de comportamientos ofensivos a la dignidad humana, afectando particularmente a las mujeres; como se mencionó anteriormente, es una conducta premeditada, destinada a perturbar o alterar, mantenida en el tiempo, que puede presentarse de forma horizontal, vertical, ascendente o descendente.

Tipología y/o Modalidades de acoso laboral.

¿Has percibido este tipo de actitudes en tu centro de trabajo?

Al realizar este apartado es con el fin de que se visibilice las modalidades del acoso laboral.

Hay que tener en cuenta que Jáuregui (2007) menciona que “La mayoría de los autores hablan de una tipología del acoso psicológico laboral muy similar, señalándose como principales tipos de acoso el vertical y el acoso horizontal”

Sin embargo y con base en mi experiencia el acoso laboral ejercido hacía mi persona y en el análisis, como la investigación realizada; hoy por hoy puedo detectar los tipos de acoso laboral que fueron ejercidos en mi contra, los cuales fueron: descendente, horizontal y mixto

Como afirma Pérez-Bilbao (2001) “La expresión de las conductas de acoso laboral hacía un trabajador son susceptibles de ser manifiesta de muy diversas maneras”. Y que a continuación en este apartado para mayor entendimiento, se explicaran las características fundamentales de los diferentes tipos de acoso psicológico en el ámbito laboral.

Acoso Vertical Ascendente

Sucede cuando un trabajador con un cierto nivel jerárquico es acosado por uno o varios de sus subordinados.

No obstante, se considera que este tipo es el menos frecuente, aunque no por ello inexistente. Como menciona Leymann (1996) “Generalmente sucede cuando los acosadores no aceptan a la persona que se desempeña como su jefe, especialmente si es nuevo en el cargo. El fenómeno también puede aparecer como reacción ante un jefe autoritario, arrogante, caprichoso o incapaz de tomar decisiones imparciales. Éste es el tipo de acoso menos frecuente”.

Acoso Descendente o Vertical

Se da cuando uno o varios jefes acosan a un trabajador de nivel jerárquico inferior. Este tipo de acoso puede tener un fin estratégico (se pretende que el acosado renuncie para no tener que pagar la indemnización correspondiente a un despido); puede ser utilizado como un instrumento de gestión (se acosa a todo el personal por miedo a perder el control) o puede tratarse de un acoso perverso, es decir, sin otra finalidad que hacer sentir mal a la otra persona.

Como menciona Piñuel (2001). “Se genera desde una posición superior en el organigrama socio laboral, siendo el denominador común que el superior jerárquico se valga de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder”: Siendo las consecuencias más graves que en otros tipos de acoso debido a la tendencia al aislamiento a la que es sometido el acosado.

Para López y Vázquez (2003) “Existen tres subtipos de acoso vertical descendente:

- 1) Perverso (con la única pretensión de destruir al subordinado).
- 2) Estratégico (con el objetivo de lograr que el trabajador abandone la organización y evitar así iniciar un procedimiento de despido).
- 3) Institucional (como parte de un instrumento de gestión organizacional del conjunto personal)”.

Acoso Horizontal

Se da cuando un trabajador es acosado por uno o varios de sus compañeros de trabajo, los cuales se encuentran en su mismo nivel jerárquico. Las causas que provocan este tipo de acoso pueden ser variadas: enemistades personales, atacar a la persona que es más débil o que es diferente (discriminación por su género, religión, orientación sexual, ideologías, etc.) o simplemente utilizar a esta persona como chivo expiatorio de todo lo malo que sucede.

De acuerdo con Leymann (1996) existen causas de tipo de acoso, fundamentalmente en:

- 1) Un grupo de trabajadores intenta forzar a otro reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría.
- 2) Enemistad persona.
- 3) Un grupo de trabajadores la toma con un compañero debido a la mera falta de trabajo o aburrimiento.
- 4) Discriminación hacía la víctima por presentar ésta alguna diferencia.

Como observamos también es muy posible que los sentimientos de envidia hacia la víctima (la cual suele tener buenas habilidades y capacidades para el trabajo, excelentes aptitudes en su personalidad o incluso belleza física) sean los que dan origen al acoso, con la finalidad de humillar o minimizar a la víctima, por miedo a perder el propio puesto de trabajo o de que las cualidades del acosado puedan opacar las del acosador, quien en realidad puede tener un sentimiento de inferioridad o insatisfacción personal.

Acoso Mixto, (vertical descendente + horizontal)

El acoso comienza como horizontal: la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación el jefe o jefa y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación.

Como menciona Escudero y Poyatos (2004) “El acoso horizontal persista como tal, de modo que resulta habitual que en algún momento se convierta en vertical descendente porque la jerarquía no hace nada al respecto o ésta permite que continúe la situación de acoso de la que es concedora”.

Puesto que existe claramente una omisión negligente por parte de éste, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras. No

obstante lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

Al tener conocimiento de esta tipología o modalidades de acoso laboral podemos observar que muchas conductas las pasamos por alto; ya que normalizamos e invisibilizamos la violencia dentro de nuestro trabajo diario y por el miedo a perder el trabajo.

Las partes implicadas

Analizar las particularidades de los diferentes actores que intervienen, de manera activa o pasiva, en el fenómeno del acoso laboral; no es tan sencillo, es necesario analizar aquellas características de personalidad que lleva al agresor a materializar su hostigamiento para que el proceso de acoso sea posible. Por lo que en lo siguiente se revisará la figura del agresor, los agresores, las características y las diferentes tipificaciones que se plantean según su personalidad. De igual manera se verá el comportamiento de la víctima del acoso, con sus variantes y características especiales.

Agresor o acosador.

Se trata de individuos o grupos que tienen tras de sí una historia de acoso en la que numerosas víctimas cayeron fruto de su personalidad o poder.

Como afirma Frey (2000) “Cuando una persona agrede puede ser el resultado de la falta de habilidades sociales, ya que la ira, los gritos y la frustración son producto de una falta de control emocional”.

El caso de un agresor es suficiente consciente del impacto de sus comportamientos indica una carencia de empatía.

Para Ovejero (2006) “El acoso existe siempre y cuando exista una intención. La figura del acosador se plantea como la de una personalidad psicópata que necesita y desea hacer daño, de manera consciente a su víctima, utilizando para ello las oportunidades que le brinda la propia organización cuando esta es fuertemente prescriptiva”.

Así el acoso puede responder entre otros a los siguientes comportamientos patológicos que presenta el hostigador.

- Personalidad psicópata o psicópata organizacional.

- Se encuentran en los tipos y en los entornos de las organizaciones; un medio adecuado para abrirse camino, encumbrarse y desarrollarse profesionalmente mediante la manipulación y la capacidad de seducción.
- La carrera ascendente jerárquica y de poder permite al acosador poder cometer cualquier tipo de atropellos contra compañeras o subordinadas y a veces contra superiores jerárquicos que es muy difícil detectar.

Víctima

Según Uribe (2001) “Al estudiar a víctimas, se encontraron que el tiempo de acoso por parte de un solo individuo promediaba alrededor de dos años cuatro meses y que cuando se trataba de tres a cuatro acosadores este promedio se elevaba hasta tres años”.

Cualquier persona puede ser víctima de acosos laboral en cualquier momento. Para ello solo es necesario estar en el lugar preciso, en el momento preciso, y que el potencial agresor nos considere (por motivos validos sólo para él) un eventual “peligro” o una potencial “amenaza”.

Si, además, ambos se encuentran en un entorno organizacional favorable para ello, es muy probable que el ataque se produzca. Ya que una de las hipótesis es que el proceso de acoso puede generarse en la posibilidad de que se culpe a la víctima de generar el acoso.

En la mayoría de los casos a la víctima se le intenta presentar como poco inteligentes, holgazanes y conflictivas; sin embargo estos son trabajadores brillantes, bien valoradas, cumplidas, participativas, personas activas y con gran carisma.

Entorno

Cuando el acoso se desarrolla en un contexto social, como es el caso del acoso institucional, resulta imprescindible la colaboración y permisividad del resto del personal de la organización. La persecución psicológica se desarrolla en medio de un sorprendente

silencio e inhibición de los observadores que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosador, sea para evitarse convertirse ellos mismos en objeto de represalia. No es infrecuente que individuos ambiciosos de escasa valía profesional aprovechen conscientemente la situación, que les favorece al entorpecer o eliminar a un competidor más cualificado.

Dos características que generalmente se encuentran en el entorno, es decir, dentro del grupo de observadores: podemos encontrar aquellos que son cómplices conscientes del acosador “principal” y aquellos que callan por temor.

Como afirma González (2003) “el término acoso institucional refiere a situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o la aquiescencia del resto que acepta esta dinámica como necesaria para mantener la estabilidad del grupo”.

Daños emocionales en la víctima.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), plantea que el acoso laboral tiene consecuencias tanto para la sociedad, el sistema social y el sistema empresarial, como para el trabajador y su familia. Los efectos pueden manifestarse potencialmente en trastornos psicopatológicos, comportamentales y psicosomáticos, en función de la frecuencia e intensidad de los estímulos estresantes, lo cual dependerá de las características de la víctima y su victimario o victimarios, así como del contexto y los recursos a los que se pueda recurrir.

De acuerdo con Grazia (2004) “las consecuencias en términos de trastornos adaptativos, los cuales se definen como una condición ‘psiquiátrica que ocurre como respuesta a estresores; como ciertos cambios en la vida actúan como precipitantes, en este caso, la persona muestra signos de aflicción o disfunción en su funcionamiento (incapacidad para trabajar o desempeñarse en otras actividades (...)); también el trastorno de estrés postraumático (TEP); el cual es una condición psiquiátrica determinada por experiencias

repetitivas de un evento o eventos traumáticos, que se caracteriza por recuerdos recurrentes e intrusivos, sueños angustiantes, pesadillas y relatos retrospectivos. Al mismo tiempo, puede presentarse una evasión de las situaciones que recuerdan el evento traumático, hiperexcitación que causa dificultades para dormir o para concentrarse, así como una respuesta exagerada al estímulo estresor”.

Como afirma Leymann (1996) “el entorno social del trabajador acosado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psicopatológico, con o sin adicción a sustancias psicoactivas”

Lo importante es preciso identificar que existe un fenómeno de acoso y hostigamiento laboral, de esta manera será posible comprenderlo y actuar racionalmente, ante este tipo de situaciones; sin desear escapar o renunciar, tomar decisiones importantes y no drásticas.

Evitar el aislamiento y la autculpabilidad, ser de la mejor manera posible asertiva y buscar redes de apoyo social (amigas/os, familia, abogados, psicólogas, etc.); sin descargar las emociones en el trato con dichas redes de apoyo.

***Ruta legal que seguí para detener el acoso laboral del que fui víctima.
(Enero 2015 – febrero 2018)
¿Qué hacer?***

Este apartado es con el fin de mostrar la ruta legal que seguí para la detención del acoso y hostigamiento laboral hacia mi persona por parte de autoridades como de compañeras/os dentro de la institución educativa donde desempeñaba mi jornadas laboral.

De acuerdo a la presentación de las instancias a las que acudí; es con la finalidad de dar a conocer el seguimiento y algo muy importante de que se deben agotar las primeras instancias para seguir con las demás; y que debe de llevar un protocolo para evitar el regreso a una instancia que haya sido omitida por error.

Instancias educativas.

¿A dónde se debe acudir primero?

De acuerdo al orden escrito de las instancias de este apartado; es con el fin de informar que se debe de seguir este orden para que tu proceso sea admitido; ya que desafortunadamente tenemos una burocracia bastante marcada en nuestro país: México.

1.- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)

Su función es la representación y defensa del trabajador al servicio del estado dentro del ámbito laboral; y que es la primera instancia a la que hay que acudir en cuestión de alguna problemática laboral, en este caso de acoso y hostigamiento laboral.

- Sindicato del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios no. 202.
(Enero 2015)

El primer acercamiento que tuve para tratar de detener el acoso laboral por parte de la autoridad máxima del plantel del que fui inmolada, fue con el secretario general y representante de conflictos del sindicato, En esta etapa no recibí respuesta satisfactoria del

representante sindical, por tener, éste, intereses laborales con el director (el victimario). Al no tener ninguna respuesta a mi petición recurrí a la siguiente instancia.

➤ Sindicato Sección 36 en el Estado de México.

(Febrero 2015)

Elaboré y presenté un escrito dirigido al Encargado de Conflictos para una conciliación entre trabajadora y autoridad el Director del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios no 202; dicho Encargado de la sección 36 nos exhortó a que nos condujéramos con respeto el Director del CBtis 202 y yo (trabajadora) Lamentablemente el apoyo fue entre las autoridades; dejándome en un estado de indefensión.

Estas acciones trajeron como consecuencia que el hostigamiento y acoso laboral hacia mi persona se fuera acrecentando ya no solo por autoridades (ascendente), Director, Subdirector y Jefes de Departamento, sino posteriormente fui acosada por compañeros/as por intereses laborales, económicos e incitados/as por el director del plantel; así como el miedo y temor que ejercía dentro del plantel hacia los compañeros de trabajo; estos se fueron apartando de tener cualquier contacto laboral conmigo. Esta modalidad de acoso laboral se refiere al mixto.

Dada esta situación que se hacía más equívoca recurrí a la consecuente petición; como mencioné anteriormente se debe de ir instancia por instancia en cuestión jerárquica.

➤ Sindicato Nacional de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al ver que seguía el acoso laboral fui a la siguiente instancia; pero no me daban pronto respuesta, el acoso y hostigamiento laboral; así como la violencia de género se acrecentaba cada día más.

El temor provocó que me movilizara a investigar y solicitar ayuda para evitar que siguiera el acoso laboral; ya que dentro del plantel CBTIS 202; compañeras/os; personas ajenas al plantel y que no conocía me seguían constantemente dentro del plantel ejerciendo una presión emocional y psicológica hacia mi persona, y así fue como recurrí a la siguiente instancia.

2.- Coordinación del Estado de México DGETI.

Subdirector de Enlace Operativo Dgeti del Estado de México.

Esta decisión fue un error al querer solicitar apoyo a esta instancia ya que el Coordinador de Enlace Operativo del Estado de México es muy amigo del Director del plantel CBtis no. 202 y el acoso laboral también fue ejercido por esta autoridad perdiendo aún más derechos laborales como: promoción, incentivos económicos por ingresar estudios académicos, etc., y a la vez fui aislada e incomunicada dentro del plantel, ya que las y los compañeras/os no me dirigían la palabra por temor a las represalias que ejercía el director del plantel hacia pocas personas que trataban de hablarme y mi espacio de trabajo fue en un lugar muy apartado de las demás instalaciones del plantel.

Fueron violentados aún más mis derechos laborales, así como daños a mis inmuebles como el automóvil y seguimiento a mi persona dentro y fuera del plantel.

Mi miedo era más grande por los alcances de estas personas. Esto me condujo a informarme aún más con compañeros/as de otros planteles del mismo subsistema, yendo a los planteles e informando de mi situación laboral; por lo que llegué al siguiente paso.

3.- DGETI / UEMSTIS

Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI); y que con efectos a partir del 16 de enero del 2018, desaparece DGETI y se da paso a la creación de la Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Industrial y de Servicios (UEMSTIS).

En esta Dirección di conocimiento de mi problemática laboral a los siguientes departamentos:

- ***Director general - Dirección general***
- ***Coordinador administrativo en la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial de la Secretaría de Educación Pública - Coordinación***
- ***Titular de la dirección de apoyo a la operación estatal de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial de la Secretaría de Educación Pública.***

Y estos a su vez; lo canalizan de nuevo a la Coordinación de Enlace operativo del Estado de México evadiendo toda responsabilidad y atención a mis quejas.

Al darle conocimiento a las instancias arriba mencionadas sobre el acoso laboral ejercido hacia mi persona, no se modifican las conductas de ninguna autoridad del CBtis 202; ni de los compañeros allegados a las autoridades. Soy excluida de toda información, participación y derechos laborales dentro del plantel.

Posteriormente el abuso laboral traspasa el espacio del centro del trabajo a mi entorno familiar, al ser acosada y amedrentada por vía celular así como llamadas a mi domicilio.

Solicito cambio de adscripción a otro plantel para evitar se siga dando el acoso laboral, ya que las autoridades habían bloqueado toda información para poder participar en: las promociones de ascenso, las actualizaciones en cursos, diplomados, etcétera.

Estas prácticas hacia mi persona como el daño psicológico y emocional que día a día se presentaban por el acoso laboral iba demeritando mi salud física como: cefaleas, lumbalgias (dolor de espalda baja), dolores abdominales, fibromialgia (trastorno que causa dolores musculares y fatiga), problemas gastrointestinales, insomnio, depresión y mala salud en general.

Frente a estos problemas que cada vez se crecentaban no desistí en mi intento de defenderme y de seguir informándome por medio de abogados(as), libros, tome diplomados en Derechos Humanos, Tanatología y Logoresiliencia, páginas de internet de instituciones gubernamentales, así como organizaciones no gubernamentales, etc., para saber cómo proceder para evitar el acoso laboral, por lo que continué con la siguiente etapa:

4.- Instancias de la Secretaria de Educación Pública.

Oficinas a las que ingresé mi queja.

- ***Órgano Interno de Control en la Secretaria de Educación Pública.***
- ***Secretaria de Educación Media Superior.***
- ***Secretaria de Educación Pública***
- ***Dirección para la Atención Integral de la Violencia Laboral y Docente de Género***

Al ingresar mi queja a estas instancias, dirigida en primera instancia al Órgano Interno de Control en la Secretaria de Educación Pública y con copia para las otras instancias gubernamentales; fue porque ya existía daño psicológico, emocional y de salud hacia mi persona por las tensiones vividas dentro del plantel, así como daños a mi automóvil y no cesaban las llamadas a mi celular y casa (hago mención que cambie los números telefónicos tanto de mi celular como de mi casa por amenazas y llamadas en diferentes horarios).

Estas acciones contribuyeron a la disminución de imitarme ya sea en gestos, en mi postura, ridiculizarme, desvalorizarme y en tomarme fotografías en mi hora de desayuno, etcétera; como bien se ven estas conductas en la tabla del Profesor Leymann antes mencionada; entre otras situaciones y actitudes por parte de autoridades, y compañeras/os de mi centro de trabajo.

Mi petición a esas instancias fue solicitar cambio de adscripción y la intervención de las mismas para salvaguardar mi integridad física, psicológica, emocional y de salud.

El conocimiento de estas instancias fue por la ayuda que busqué en compañeras y compañeros de otros planteles en los cuales me había desempeñado laboralmente y conociendo sus conductas del Director del plantel donde trabajaba y las del Coordinador de Enlace Operativo del Estado de México de la DGETI (UEMSTIS); recibí apoyo emocional y jurídico.

5.- Otras instancias a las que recurrí.

Simultáneamente recurrí a las siguientes instancias; cuando entregaba la documentación de mi queja a las instancias de la Secretaria de Educación Pública; algunas fueron contactadas vía internet y posteriormente corroboré mi queja en las mismas presencialmente.

- **INMUJERES**
- **CONAPRED**
- **CEAV**
- **CNDH ESTATAL**
CDMX
NACIONAL

Al ingresar mi queja a estas instancias, el hostigamiento y acoso laboral disminuyó notablemente por parte de compañeros/as y del director del plantel; sin embargo, cuando tenían la oportunidad de ejercer el acoso laboral se llevaba a cabo pues como se mencionó el acoso laboral es sistemático.

Seguí solicitando a todas las instancias arriba mencionadas mi cambio de adscripción a la Ciudad de México, porque el poderío que tenía el Coordinador de Enlace Operativo del Estado de México y el Director de mi plantel era bastante fuerte.

Al recibir apoyo jurídico por parte de un compañero abogado, fue quien me guío para hacer frente a mi complicada situación laboral y de la cual no desistí, pues mi objetivo era salir del plantel CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS No. 202, así como del Estado de México por medio de un cambio de adscripción a la Ciudad de México por seguridad a mi integridad física, emocional y psicológica.

6.- Instancia en Ámbito Penal

Recurrí a estas instancias ya que dentro de la institución educativa: Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios no 202; se suscitó una agresión física contra una compañera por parte de un profesor; esta compañera fue golpeada físicamente en la sala de maestros; de lo cual las autoridades no actuaron penalmente contra el compañero ya que trabajamos en una zona federal y esto fue escondido ante toda autoridad externa.

Por consiguiente; ante mi situación laboral y la ocultación de lo anteriormente mencionado; me sentía más vulnerable dentro y fuera de mi trabajo, por lo tanto me produjo más temor y miedo ya que podría ser violentada físicamente por alguna autoridad o por algunos de mis compañeros. Aunque es bien sabido que el daño psicológico es bastante dañino en el acoso laboral

- **Acta Circunstancial de Hechos**
- **Querrela ante el Ministerio Público**
- **Procuraduría General de la República**

Esto lo comento por el hecho de cómo era la violencia de género contra las mujeres en ese plantel CENTRO DE BACHILERATO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS No. 202, ECATEPEC DE MORELOS; por parte de compañeros, autoridades y que algunas mujeres allegadas al director también tenían un comportamiento misógino-hembristas hacia otras mujeres de ese plantel y que por miedo no alzaban la voz, permitiendo vejaciones y humillaciones; y que yo no quise invisibilizar esa violencia de género, así como el acoso y hostigamiento laboral que existía.

También acudí a dichas instancias para seguir salvaguardando mi integridad física, emocional, psicológica y de salud; así como mis bienes e inmuebles; ya que a mi automóvil constantemente le pinchaban las llantas, les sacaban el aire o en su defecto estaba rayado y esto ocurría dentro del estacionamiento del plantel.

Y que de igual manera fui perseguida por otros automóviles y camionetas cuando terminaba mi jornada laboral; afortunadamente había un módulo de policía cerca del plantel y recurría a él saliendo del plantel y/o en mi domicilio había alertado a los de la seguridad del fraccionamiento y estaban al pendiente de mí.

7.- DGETI / UEMSTIS

➤ *Director de Planeación y Evaluación DGETI*

Hago mención que nunca se perdió contacto con las instancias antes mencionadas; referente a mi situación de acoso laboral, el cual disminuyó a partir de la intervención de la Procuraduría General de la Republica donde se levantó el acta correspondiente por el seguimiento, daño a mis bienes (automóvil); y que siempre estuvo en contacto vía telefónica, por escritos, y se presentaban representantes de la PGR, Órgano Interno de la Secretaria de Educación Pública y de la Comisión Nacional de Derecho Humanos al plantel para salvaguardar mi integridad.

El director de Planeación y Evaluación de DGETI; se comunica conmigo vía telefónica en fecha de noviembre 2017; para informarme sobre una reunión para solucionar mi problemática laboral así como tramitar mi cambio de adscripción.

Posteriormente y en diferentes circunstancias se obtuvo el apoyo para mi cambio de adscripción pero siguen las investigaciones y el caso por el acoso laboral.; ya que existe una acta circunstancial que trámite en su momento en el ministerio público; y aún no se ha dado un fallo por ninguna de las instancias.

En caso de que no hubiese existido una respuesta favorable a mi petición de cambio de adscripción por parte de las autoridades de DGETI / UEMSTIS; hubiera recurrido a las siguientes instancias:

➤ Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje.

- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en caso cuando se pierde en tribunal de conciliación y arbitraje.
- Cámara de Senadores.

Disposiciones normativas.

La única referencia internacional de normatividad destinada a erradicar el acoso laboral en general, y el acoso laboral de género en particular, se desprende del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) y:

“ Establece que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”. (Art. 1º).

Dicho convenio, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, obliga a nuestro país a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

También es pertinente destacar, que en términos más genéricos, la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó el 18 de diciembre de 1979 la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, la cual entro en vigor como tratado internacional de la Organización de las Naciones Unidas el 13 de septiembre de 1981, y en los aspectos más relevantes para efectos del presente trabajo:

“Establece que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; a adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; a establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; a abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresa; a adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; y a derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer”. (Art. 2º)

Y es pertinente resaltar el contenido del artículo 1º. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran 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. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad,

interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley (...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Asimismo resulta importante resaltar las disposiciones de la Convención interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, denominada “Convención de Belem do Pará”, y ratificada por México el 19 de junio de 1998, en la cual, nuestro país se comprometió entre otras cosas, a tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; y a establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Instituciones e instancias para ingresar tu queja.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.

<http://www.tfca.gob.mx/>

Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública.

Se encarga de ejecutar el sistema de control y evaluación gubernamental, es decir, controlar que los procesos y procedimientos que realizan los servidores públicos en la Secretaría de Educación Pública estén apegados a la legalidad y a los objetivos sustantivos de esta institución y, en caso de no ser así, es quien posee la autoridad para atender, tramitar y resolver las quejas o denuncias presentadas por la ciudadanía presuntas irregularidades administrativas cometidas por los mismos.

<https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/organo-interno-de-control-en-la-secretaria-de-educacion-publica?state=published>

Comisión Nacional de Derechos Humanos.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos es un organismo público autónomo del Estado mexicano, es decir, no depende de ninguna otra autoridad. Su misión es la defensa, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Mexicana, los tratados internacionales y las leyes.

<http://www.cndh.org.mx>

Reflexión final.

Mi interés al realizar este trabajo de análisis con base a mi experiencia sobre el acoso y hostigamiento laboral en el Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios no. 202, Ecatepec de Morelos, Estado de México; es con el fin de que conozcamos nuestros derechos laborales; ya que solo adquieren un sentido y un valor pleno cuando son ejercidos.

Que lamentable al desconocer nuestros derechos y, por consiguiente, no nos encontramos en condiciones de ejercerlos; nos sirva para que nuestra sociedad sea convertida en una verdadera sociedad de derechos; ya que la forma más impune en que se puede violar un derecho se produce cuando las personas o los titulares de ese derecho no saben que lo tienen; como fue mi caso.

Pero como es cierto el conocimiento de nuestros derechos es un paso indispensable para hacerlos efectivos en la práctica; así como es un requisito imprescindible incorporar el principio de igualdad en el ámbito institucional educativo para consolidar un compromiso firme en la construcción de una sociedad más equitativa.

Y porque la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres no es una cuestión que atañe solo a las mujeres, es una cuestión de derechos humanos, de justicia social y de desarrollo económico, político y social; y conseguir esta igualdad pondría punto y final a cualquier tipo de violencia.

Como comenta Nussbaum, (2012) “una sociedad no es mínimamente justa hasta que no facilita a sus miembros las precondiciones de una vida a la altura de la dignidad humana”.

Y que para continuar en esta problemática, lo que me fortaleció fue mi formación en la Especialización en Género en Educación me dio bases para tener otra visión con perspectiva de género; observando cómo la violencia de género afecta principalmente a las mujeres por el solo hecho de serlo, ya que se ha caracterizado por su invisibilidad, su normalidad e impunidad y que estas características se sustentan en las condiciones histórico

estructurales de las relaciones de poder desiguales entre hombre y mujeres; sobre todo si se considera que la violencia proviene de un complejo engranaje de poder que no puede ser interpretado en su totalidad por variables aisladas, sino por el contrario, por un enfoque integrador u holístico.

Que debe existir más la persistencia de participación e involucramiento de nosotras las mujeres en todos los ámbitos públicos y políticos para lograr aún más el empoderamiento y disminuir las brechas de género; para seguir enfrentando injusticias y mejorar la situación de nosotras las mujeres en distintas áreas de desarrollo, de manera de hacer posible nuestra autonomía y la garantía de nuestros derechos humanos en contextos de plena igualdad; sin dejar al olvido el reconocimiento de los logros obtenidos por la prolongada e intensa labor de diversas esferas como los movimientos feministas, organizaciones de mujeres, comunidades académicas, organismos internacionales, organismos no gubernamentales entre otros.

Como bien se menciona en los grupos feministas: *“lo personal es político”*; porque se tiene que revertir desigualdades históricas con el objetivo de garantizar vidas dignas de ser vividas; trabajar de forma decidida contra las formas de discriminación y violencias que sufrimos las mujeres por el hecho de serlo; hacer un ambiente de trabajo no sexista, ya que las relaciones de poder justo a las mujeres nos ponen en una situación de particular vulnerabilidad.

Y como eliminarlo, con cursos, capacitaciones, políticas públicas, etcétera, y así hacer un espacio laboral y una cultura laboral que sea mucho más sensible al género y que a la vez fuera más sensible a las dinámicas de violencia de género.

De igual manera que haya más participación de las mujeres; particularmente en las esferas de toma de decisiones; porque si logramos transformar la cultura de trabajo y si logramos dar cuenta de lo que está mal con este tipo de conductas sexistas, entonces ese abordaje teóricamente nos permitirá crear espacios de trabajo más seguros para nosotras las mujeres.

Esto no quiere decir que no se deba sancionar los casos de acoso y hostigamiento laboral; lo que se quiere es visibilizar el fenómeno de acoso y hostigamiento laboral, ya que se requiere respuestas institucionales, políticas claras y buena política; donde no existan relaciones y ejercicios de poder, así como un ambiente no sexista, para que existan espacios de trabajo más seguros.

Ya que las instituciones tienen una responsabilidad y debe de haber un abordaje institucional, pero debe de haber también consecuencias individuales; que los empleados conozcan las políticas y sus consecuencias considerando las particulares de su conducta, la responsabilidad de cada hombre, el no hacer un ejercicio nocivo de su masculinidad.

De igual manera crear conciencia sobre la importancia de crear una cultura de la denuncia, que sea una responsabilidad de todas y todos denunciar estas conductas cuando las observemos y la importancia de que las instituciones tengan mecanismos para la protección de las personas que denuncian; así como crear redes sociales y de apoyo para poder llevar estas prácticas de defensa, y no ser más violentadas dentro de nuestro espacio laboral.

Porque a las mujeres no nos han regalado nada, se sigue luchando y se seguirá luchando por espacios públicos, de igualdad, de equidad y salarios justos; que vivamos en un país en pie de igualdad con los hombres y que al menos hagamos más cortas o más pequeñas las grandes brechas que día a día de hoy todavía existen en nuestra sociedad.

Referentes bibliográficas.

- Allport, G. (1961). *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Anido, M. (2005). *Violencia en la familia...de eso no se habla*. Argentina: Lumen.
- Barriga, A. D. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill.
- Bermudez, G. M. (2010). *Equidad de género y protección social*. México: Porrúa.
- Bernal, A. O. (2006). *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo. Una perspectiva psicosocial*. Recuperado el 14 de enero de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045005.pdf>
- Bravo, E. S. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de Género*. México: IMO.
- Butler, J. (2017). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. España: Paidós.
- Cano, G. (1997). *Revolución, feminismo y ciudadanía en México (1915-1940)*. España: Taurus.
- Castañeda, M. (2007). *El machismo invisible regresa*. México: Taurus.
- Cervantes, J. O. (2017). *La condición humana ante la muerte*. México.
- Chávez, A. L. (s.f.). *Educación superior y Mercado de trabajo en México. Segregación por género*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de <http://2011.economicsofeducation.com/malaga2011/escobar.pdf>
- Dewey, J. (2004). *Democracia y educación*. España: Losada S.A.
- Durkheim, é. (2002). *La educación moral*. Madrid: Trotta.
- Escandón, C. R. (1992). *Género e historia*. México: UAM.
- Esquivel, V. (s.f.). *La Economía Feminista desde América Latina*. (I. Printing, Editor, & O. MUJERES, Productor) Recuperado el 12 de junio de 2019, de <http://www.gemlac.org/attachments/article/44/Economia-feminista-desde-america-latina.pdf>
- Fausto-Sterling, A. (2006). *Cuerpos sexuados. la política de género y la construcción de la sexualidad*. España: Melusina.
- Federici, S. (s.f.). *El Patriarcado del salario*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf
- Ficciones de Género: Artes, cuerpos y masculinidades*. (2016). México: El Colegio de México.

- Foucault, M. (2003). *Vigilar y Castigar*. Argentina: Siglo Veintiuno.
- Freidenberg, F. (2017). *La representación política de las mujeres en México*. México: UNAM.
- Fromm, E. (2013). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*. México: Fondo de Cultura Económica.
- González, R. M. (julio de 2009). *Estudios de Género en educación: una rápida mirada*. Recuperado el junio de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000300002
- Hernández, J. S. (2017). *Psicología, cultura y educación*. Ciudad de México: UPN.
- Lagarde y de los Rios, M. (2012). *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topias*. (INMUJERES, Ed.) Recuperado el 20 de septiembre de 2019, de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/ElFeminismoenmiVida.pdf>
- Lagarde y de los Rios, M. (2018). *Género y Femenismo*. México: Siglo Veintiuno.
- Lamas, M. (1996). *La antropología feminista y la categoría de "género"*. Recuperado el 15 de noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>
- Madrid, L. R. (2016). *Derechos Humanos de las Mujeres. Un análisis a partir de su ausencia*. México: UNAM.
- Marina, J. A. (2015). *Anatomía del miedo. Un tratado sobre la valentía*. España: Anagrama.
- Mendizabal Bermudez, G. (2016). *Acoso Laboral. Perspectivas sociojurídicas*. México: Porrúa.
- Moctezuma, L. M. (2001). *La infancia y la cultura escrita*. México: Siglo Veintiuno.
- Montiel, G. G. (2005). *Teoría y Análisis de la Cultura*. México: CONACULTA.
- Moreno, H. (2017). *Conceptos clave en los estudios de género. Volumen 1*. México: UNAM.
- Moreno, H. (2018). *Conceptos clave en los estudios de género. Volumen 2*. México: UNAM.
- Nuñez, L. (2018). *El género en la ley penal. Críticafeminista de la ilusión punitiva*. México: UNAM.
- Olivares, F. J. (2006). *Acoso psicologico en el ambito laboral (mobbing)*. Argentina: LexisNexis.
- Ons, S. (2016). *Amor, locura y violencia en el siglo XXI*. Argentina: Paidós.
- Rojas, G. H. (2005). *Paradigmas en psicología de la educación*. España: Paidós.
- Rosas, M. A. (2015). *Modelo de Prevención, atención y sanación para erradicar el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar de las Instituciones Educativas*. México: IPN.

- Rubin, G. (s.f.). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Revista nueva Antropología*, 95-145.
- Scott, J. W. (1996). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. México: PUEG.
- Tarrés, M. L. (2007). *Discurso y acción política feminista (1970-2000)*. México: FCE.
- Tinat, K. (2016). *Ficciones de género: Artes, Cuerpos y Masculinidades*. México: El Colegio de México.
- Trijueque, D. G. (2007). *Dialnet-ElAcosoPsicologicoEnElLugarDeTrabajo-2553065.pdf*. Recuperado el 09 de abril de 2018, de [Dialnet-ElAcosoPsicologicoEnElLugarDeTrabajo-2553065.pdf](#)
- Uribe Prado, J. F. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*. México: Manual Moderno.
- Villanueva, J. G. (2017). *La identidad masculina en los jóvenes: una mirada*. México: UPN.
- Zavala, B. E. (2016). *Violencia y agresión en contextos de: mujeres, parejas, jóvenes y niños*. México: Clave Editorial.

Anexos

Acoso Laboral

Tipos de Mobbing:



Injusticias.

- Bajo o nulo reconocimiento.
- El reconocimiento de nuestro trabajador lo recibe otra persona.
- Constantes amenazas de despido.
- Sin permisos importantes ocasionales.

Ignorarte.

- Sus ideas son descartadas sin analizarse.
- No le permiten expresarse.
- Rechazado constantemente.



Descalificarte.

- Culpar por faltas que otros cometieron.
- Dar información incorrecta.
- Sembrar dudas sobre su trabajo.



Violencia sexual.

- Insinuaciones de jefes o compañeros de trabajo.
- Miradas lascivas o inapropiadas.
- Condicionar situaciones laborales a cambio de favores sexuales.

Violencia física.

- Ataque físico por diferencias de Opinión o intereses particulares.
- Pueden despertar la agresión de la víctima.



Abuso de autoridad.

- Gritar o dar malos tratos.
- Darse el crédito por el trabajo de su subalterno.
- Sembrar miedo.

Burlarse.

- Pueden ser a sus espaldas o directas.
- Se crea un triángulo de acoso; Víctimas, espectadores y agresor.



**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, ATENCIÓN
Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
Y ACOSO SEXUAL EN
LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA FEDERAL**





EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL *son violencia*



¡CERO TOLERANCIA!

Procedimiento para la atención de denuncias en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual



¡Denuncia! ¡Acércate a las Personas Consejeras!
 Estamos para escucharte y acompañarte.
 Tel. 3601-1000 Ext. 50324 y 60376
 Toda la información es confidencial.

Infórmate: hyperurl.co/ibuy7n

Infórmate:



Unidad de Administración y Finanzas



Comunicación Interna
comunicacion@nube.sep.gob.mx

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PROTOCOLO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

En dependencias y entidades públicas

Tiene el propósito de implementar un mecanismo para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Conócelo.



OBJETIVOS

- Establecer medidas para prevenir el hostigamiento y acoso sexual
- Definir mecanismos para orientar y acompañar a la presunta víctima
- Establecer un procedimiento de acompañamiento especializado
- Señalar las instancias competentes para resolver estas conductas
- Contar con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual

PROCEDIMIENTO



PERSONA CONSEJERA

El nuevo ente recibirá capacitación para prevenir, orientar y acompañar a las presuntas víctimas ante las autoridades competentes.