



**PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

# **Acoso laboral a mujeres: medidas de prevención y sanciones.**

---

Lic. Paulina Lomelí García.



**2018**



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## **Resumen**

En el presente documento se describirá en qué consiste el acoso laboral y sus consecuencias sobre las personas y la productividad dentro de los centros de trabajo, asimismo, se darán cifras a nivel nacional y estatal sobre este tipo de situaciones, señalando las sanciones e incentivos para denunciar estos actos, a fin de dar algunas propuestas.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## Contenido

I.- Introducción .....	1
II.- Justificación de la realización de la investigación. ....	3
III.- Objetivo.....	4
IV.- Planteamiento y delimitación del problema .....	5
V.- Problemática abordada y posibles soluciones.....	6
VI.- Marco teórico.....	7
VII.- Formulación de la hipótesis .....	10
VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación: .....	11
IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.....	28
X.- Bibliografía .....	31



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## I.- Introducción

El acoso laboral se ha dado desde siempre, sin embargo, es recientemente cuando se han diseñado instrumentos legales para demandar y ejercer una sanción sobre quien cometa este acto.

Las mujeres son las que más padecen este tipo de situaciones ya que de 100 casos en el mundo, 75 recaen sobre ellas (OIT), por ello, el objetivo del presente documento es señalar cuándo se habla de una situación de acoso laboral, los tipos de acoso laboral, las consecuencias sobre las víctimas, las cifras sobre los casos en México a nivel nacional y estatal, los instrumentos legales y las propuestas para asegurar los centros de trabajo no sean omisos a estas situaciones.

Lamentablemente son muchos los temas en los que las mujeres permanecen en silencio o no se les da la debida importancia cuando presentan reclamos o incluso se ven en dificultades al denunciar; por ello, este tema, el del acoso laboral y en gran parte también ligado al de acoso sexual, es uno que debe ser permanentemente monitoreado pues las consecuencias de no hacerlo así son múltiples, entre otras crisis de carácter psicológico y/o estrés permanente para quienes sufren de este mal, problemas de salud o incluso pérdida de empleo por el continuo desgaste que esta acción ocurrida sistemáticamente produce en las víctimas que sufren del asunto.

No existen instancias en el país que den cabida o que propongan algunos recursos o soluciones sobre el tema, por lo que se debe pugnar por establecer un ente de esta naturaleza.

Las preguntas por responder son las siguientes:

¿Cuándo se habla de una situación de acoso laboral dirigido a mujeres?

¿Cuáles son las consecuencias sobre la quien la padece y sobre el centro de trabajo?

¿Cuál es la situación nacional y estatal?

¿Qué mecanismos de defensa existen para ejercer justicia?



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

¿Por qué es tan bajo el número de denuncias?

¿Qué medidas deben tomarse al interior de los centros laborales y qué modificaciones se deben hacer al marco legal para robustecer los mecanismos de justicia en las situaciones de acoso laboral?

El orden de la presente investigación es el siguiente:

En la primera sección se da la definición de acoso laboral o mobbing dirigido a mujeres, a continuación se dan cifras sobre este tipo de conductas destructivas a nivel nacional y estatal y se muestra cuáles son las características de las mujeres más vulnerables frente al acoso laboral, respecto al tipo de actividad que desempeñan, rango de edad y estado civil; asimismo, se describe quién es la persona que más frecuentemente actúa de esta forma dentro de la empresa o centro de trabajo, el tipo de acoso que reciben las mujeres, etc.

Después, se describen los efectos del acoso laboral sobre las mujeres que son víctimas, las consecuencias para la empresa y para la sociedad.

A continuación, se muestran las vías legales para enfrentar el acoso laboral hacia mujeres, señalando las fallas y la falta de incentivos para denunciar.

Por último, se dan propuestas para lograr disuadir el acoso laboral a mujeres y se dan las conclusiones señalando si la hipótesis fue verdadera o no.

La metodología de este estudio es descriptiva y el análisis es de tipo cualitativo y cuantitativo.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## II.- Justificación de la realización de la investigación.

La importancia de la presente investigación radica en la urgencia de disuadir el acoso laboral, que principalmente sufren las mujeres por medio de medidas adecuadas y de la educación. La relevancia del presente estudio radica en crear mejores ambientes de trabajo en donde las mujeres se puedan desempeñar con libertad y armonía, lo cual se reflejará en una mayor productividad y eficiencia en las tareas desempeñadas al interior de los centros de trabajo. Las propuestas de soluciones estarán enfocadas a mecanismos de prevención y de disuasión eficientes tanto al interior de las empresas y centros de trabajo, así como en la esfera legal en donde deben existir incentivos correctos de denuncia y garantías de justicia. Es necesario alcanzar el objetivo de la presente investigación a fin de proporcionar un diagnóstico acertado, a fin de mejorar el ambiente laboral dentro de los centros de trabajo y lograr la disuasión de este tipo de conductas destructivas.

Sin duda, garantizar que la mujer sea respetada dentro de su centro laboral le dará un mayor interés por realizar un mejor trabajo y por lo tanto aumentará su nivel de productividad.

Los beneficios esperados son los siguientes:

- Contar con un diagnóstico acertado sobre las situaciones de acoso laboral que padecen las mujeres.
- Brindar un análisis de porqué son tan pocas las denuncias que se realizan, señalando los incentivos que existen y los obstáculos administrativos y legales.
- Dar más y mejores argumentos para nutrir el debate sobre el tema de acoso laboral hacia mujeres.
- Proporcionar soluciones prácticas que se pueden instrumentar en el corto plazo a fin de disuadir estas conductas.

La relevancia social consiste en que al haber mejores ambientes laborales aumentará la productividad de las empresas y centros laborales en general. Las aportaciones teóricas estarán dirigidas a vincular la disuasión del acoso laboral dirigido a mujeres con el aumento en la productividad.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## III.- Objetivo

El objetivo de la presente investigación consiste señalar cuándo se presenta una situación de acoso laboral a mujeres, los tipos de acoso laboral, las cifras a nivel nacional y por estado, los instrumentos legales para denunciar y sancionar y, por último, las propuestas para evitar estas situaciones en los centros de trabajo y para garantizar justicia en las instancias correspondientes.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## IV.- Planteamiento y delimitación del problema

El acoso laboral a mujeres ha existido siempre, sin embargo, ahora ha habido mayor presión internacional para elaborar instrumentos legales para disuadirla con mayor rigor; por ello, es necesario describir las situaciones que revelan un caso de acoso laboral, la forma en cómo se clasifican, las consecuencias sobre las mujeres que son víctimas de este acoso, las instancias legales en dónde denunciar, las trabas, las propuestas para garantizar la justicia a las víctimas, etc.

El problema del acoso laboral sobre mujeres radica no sólo por el tipo de agresión en sí misma, sino en que los mecanismos de disuasión no han sido suficientes para prevenir este tipo de situaciones al interior de los centros laborales (dada la falta de incentivos, el tipo de sanciones y obtener justicia).

Las preguntas por resolver son las siguientes:

¿Cuándo se habla de una situación de acoso laboral dirigido a mujeres?

¿Cuáles son las consecuencias sobre la quien la padece y sobre el centro de trabajo?

¿Cuál es la situación nacional y estatal?

¿Qué mecanismos de defensa existen para ejercer justicia?

¿Por qué es tan bajo el número de denuncias?

¿Qué medidas deben tomarse al interior de los centros laborales y qué modificaciones se deben hacer al marco legal para robustecer los mecanismos de justicia en las situaciones de acoso laboral?

El análisis será de tipo cualitativo y cuantitativo, utilizando últimas cifras de INEGI y la Organización Internacional del Trabajo.





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## V.- Problemática abordada y posibles soluciones

La problemática de la investigación consiste en el acoso laboral en sí mismo ya que 1 de cada 10 trabajadores en el mundo sufren acoso laboral y de cada 100 casos de acoso 75 recaen sobre las mujeres, pero también en las consecuencias en el mal ambiente laboral, lo cual impacta a la productividad.

Por ello, resulta tan importante emprender acciones preventivas al interior de las empresas y solucionar las trabas que existen en el marco legal actual para sancionar el acoso laboral y realmente incidir en su disuasión dentro de los centros laborales.

Las soluciones propuestas estarán enfocadas en instrumentar medidas preventivas, hacer modificaciones a la ley, facilitar las vías de denuncia, impulsar una cultura de respeto desde las aulas y emprender acciones más coercitivas dentro de las empresas y frente a instancias estatales o federales que impartan justicia.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## VI.- Marco teórico

El término *mobbing* o acoso laboral fue empleado por primera vez por Heinz Leymann en la década de los ochenta del siglo XX y se trata de una situación en donde una persona padece persecución o acoso laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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” (OIT, 2000).

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en México sorpresivamente habla del hostigamiento en la fracción “a” de su artículo 3º Bis, señalándolo como un ejercicio de poder dentro de una relación de subordinación real de una víctima frente a un agresor en el ámbito laboral.<sup>1</sup>

### **Modelo teórico de disuasión de un delito<sup>2</sup> Disuasión del acoso laboral**

Planteamiento teórico del modelo de disuasión criminal (Becker 1968) y con la teoría del *Public Enforcement in Law*, sobre el funcionamiento óptimo del sistema de control (Polinsky y Shavell 2007).

En este modelo, los individuos se presentan como sujetos económicos que poseen un conjunto de creencias, deseos o preferencias y un conjunto de estrategias posibles a partir de ciertas restricciones (Di Castro 2002).

El análisis económico del delito busca identificar los posibles incentivos racionales para el comportamiento de los agentes y las restricciones que genera el Estado o (en este caso) una empresa para disuadir el cometimiento de actos ilícitos.

---

<sup>1</sup> Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (1970), “Ley Federal del Trabajo”, en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF), última reforma publicada en el DOF 30-XI-2012, México, 235 p.

<sup>2</sup> Olivo Espín, Cielito B. (2016), “Impunidad y disuasión criminal del control anticorrupción en Ecuador: el caso de la Comisión Anticorrupción 1998 – 2008”, RVIO, *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, No. 18 - Quito, junio 2016 - pp.41-60, RELASEDOR y FLACSO Sede Ecuador ISSN 1390-4299, en línea: [https://www.researchgate.net/publication/304397344\\_Impunidad\\_y\\_disuasion\\_criminal\\_del\\_control\\_anticorrupcion\\_en\\_Ecuador\\_el\\_caso\\_de\\_la\\_Comision\\_Anticorrupcion\\_1998\\_-\\_2008/download](https://www.researchgate.net/publication/304397344_Impunidad_y_disuasion_criminal_del_control_anticorrupcion_en_Ecuador_el_caso_de_la_Comision_Anticorrupcion_1998_-_2008/download)



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- Los incentivos pueden ser económicos, sociales y morales, entre los que se pueden mencionar: (1) recursos económicos; (2) poder o capacidad para influir en otros; y, (3) reconocimiento, autoestima o autovaloración (Stigler y Becker 1990, 214).
- Las restricciones son aquellas que influyen en el comportamiento humano y que pueden formar parte de la función de utilidad del individuo (Eide, Rubin y Shepherd 2006), las que pueden ser institucionales, sociales y económicas.

El modelo teórico de disuasión criminal considera el análisis de las restricciones que incorporan las sanciones penales o económicas, como mecanismos de disuasión, los que implican para el infractor un costo que se expresa en un valor esperado

$$(CE): p * f$$

## Costo esperado del delito (CE) Vs Beneficios (Y)

El costo esperado del delito se calcula teniendo en cuenta la sanción o multa (f) y la percepción subjetiva de las personas sobre la probabilidad de ser sancionados (p).

Donde:

Los *disuadidos* son quienes obtienen un beneficio menor o igual al costo esperado y las *personas que delinquen* son quienes obtienen un beneficio mayor.

El modelo plantea:

Una función de utilidad esperada, que orienta al análisis predictivo sobre las posibles decisiones de los agentes, para maximizar su bienestar individual, que se obtendría conforme la siguiente función:

$$E[U] = pU(Y - f) + (1 - p)U(Y)$$

**U** es la función de utilidad individual

**p** es la probabilidad subjetiva de ser descubierto y sancionado

**Y** es el valor de la satisfacción que genera el acoso laboral (con un equivalente monetario) y



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

f es el equivalente monetario de la pena.

Bajo los supuestos de este modelo: el individuo cometerá la ofensa si la expectativa de su utilidad es positiva; y se abstendrá de hacerlo si es negativa.

Por lo tanto, si esta teoría se aplica al acoso laboral, lo que se debe buscar para disuadirlo es aumentar los costos (penas administrativas, económicas y penales) y aumentar la probabilidad de ser sancionado. De esta forma una empresa ganará porque se acabará con una de las fuentes del decremento en la productividad, lo cual tendrá un efecto social positivo.

Al incluir este marco teórico lo que se busca es dejar claro que el acoso laboral es algo que no puede pasar desapercibido por las autoridades de la empresa, ni debe orillar a una trabajadora a renunciar por la indiferencia de dichas autoridades.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## VII.- Formulación de la hipótesis

La falla en la disuasión del acoso laboral hacia la mujer radica en la falta de incentivos para denunciar el acoso, las bajas sanciones y la baja probabilidad a ser sujeto de una sanción. Este problema no resuelto, redundando en una baja productividad dentro de una empresa o centro de trabajo.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## VIII.- Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis: Desarrollo de la investigación:

Han surgido distintas formas de ejercer la violencia y acoso sistemático contra las personas en el panorama social, laboral y educativo (acoso sexual, *mobbing* y *bullying*).

Algunos especialistas afirman que el acoso laboral o *mobbing* tiene que ver con el maltrato que reciben determinados colaboradores dentro de su lugar de trabajo, asimismo, se aclara que este maltrato debe ser sistemático.<sup>3</sup>

Resulta un lugar común que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima, y en más de un caso, una de las principales razones para reproducir el acoso laboral hacia las mujeres es provocar la renuncia de la trabajadora, ya que al practicar el acoso de manera sistemática en contra de la víctima, “no parece haber más remedio que su renuncia”, sobre todo cuando se presentan situaciones en las que realmente está desprotegida contra el despido por la omisión de las autoridades dentro del centro laboral. Muchas mujeres embarazadas que no han contado con el apoyo o asesoría legal han pasado por esta situación, previo acoso u hostigamiento. Sin duda, este tipo de acoso está estrechamente vinculado a la violencia de género,<sup>4</sup> y lo continuará siendo mientras no se le ponga un freno.

La misma OIT muestra que de 100 casos de trabajadores víctimas de hostigamiento, acoso laboral o sexual en el mundo, 75 corresponden a mujeres.<sup>5</sup> Sin embargo, lo que se observa es que se carece de las medidas más adecuadas o eficientes para controlar y disuadir este fenómeno.

A continuación, se mencionarán cuáles son las formas más comunes de agredir a las mujeres por medio del *mobbing*:

- Aplicación de comentarios injuriosos o destructivos contra su persona y de críticas sistemáticas, aún sin motivos reales.

---

<sup>3</sup> Navarro, Ma. Fernanda (2018), “Acoso laboral, común y sin identificar en México”, en *Forbes México*, del 11 de junio de 2018. Ver en <https://www.forbes.com.mx/acoso-laboral-comun-y-sin-identificar-en-mexico/>

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo – OIT, (s/f) “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios”.

<sup>5</sup> Gobierno del Estado de México – SEDESOL, “Mexiquenses mejor protegidas ¿qué es el hostigamiento laboral, acoso y hostigamiento sexual?” Tríptico del Gobierno del Estado de México.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- Ridiculización o burlas en público, algunas francamente pesadas.

Involucramiento con más trabajo del previsto o se les aplican cargas extralimitadas, para provocarles agotamiento.

- Manifestación de hostigamiento sobre cada tarea que realizan.
- Obstaculización en su desarrollo o ascenso como personas, sólo por capricho.
- Formulación de amenazas como empleadas en forma constante, de manera física o verbal.
- Hostigamiento mediante gritos o insultos y aún por medio del maltrato físico.
- Creación de un ambiente de desconfianza y falta de comunicación, que conduce al aislamiento.
- Persecución, presión indebida o arbitraria y vigilancia insistente del trabajo realizado, reprendiendo cualquier error o distracción.
- Asignación de trabajos sin valor o utilidad alguna o que se encuentran por debajo de la capacidad profesional de la persona o de sus competencias habituales y aún puede darse el caso de no asignarles ningún tipo de trabajo.
- Desvaloración, menosprecio o menoscabo de manera sistemática el esfuerzo o éxito profesional de la persona o se atribuye a otros factores o a terceros.
- Ninguneo de la persona afectada para que no sea evidente su caso y no solicite ayuda.
- Invitaciones constantes para desarrollar otra actividad fuera de su centro de trabajo.<sup>6</sup>

---

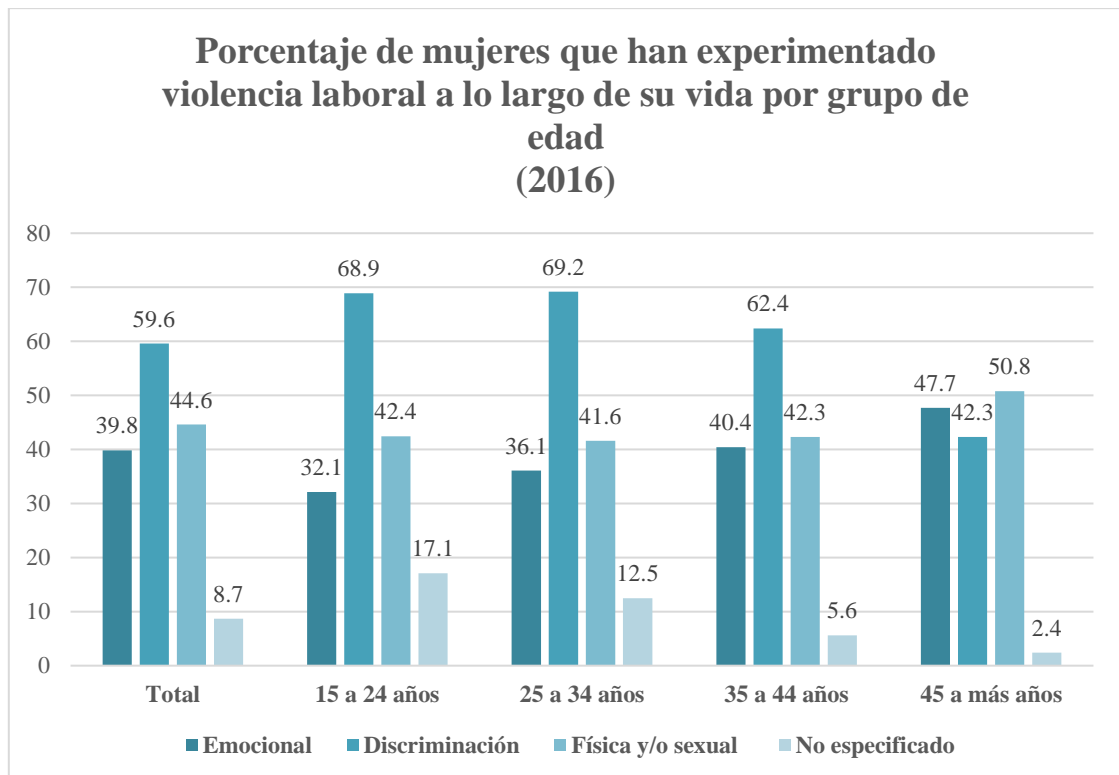
<sup>6</sup> OIT, op. cit. Y de acuerdo con lo instruido en la 1ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México con la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) y la que es producto de la 2ª Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en la Resolución 2005-0655, del 3 de agosto de 2005. En este último caso, los ejemplos que se brindan en el tipo de acoso identificado no son exclusivos de la nación costarricense y por ello se retoman. Cif. en Lugo Garfias, Ma. Elena (2017), Acoso laboral. "Mobbing", Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, junio, 2017, LEGI/CART/210, 39 p.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Como una manera de identificar algunas de las acciones de acoso más recurrente que sufren las mujeres dentro del ámbito laboral mexicano, se brindan las siguientes cifras del INEGI 2017:<sup>7</sup>

- De un total de 100 mujeres que han trabajado, 27 de ellas han sufrido algún acto violento, principalmente en el terreno sexual y de tipo discriminatorio por razones de género o por encontrarse embarazadas.
- El tipo de violencia más frecuente que padecen las mujeres en su trabajo y que ha sido detectado, es la discriminación, en casi todos los rangos de edad:



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.

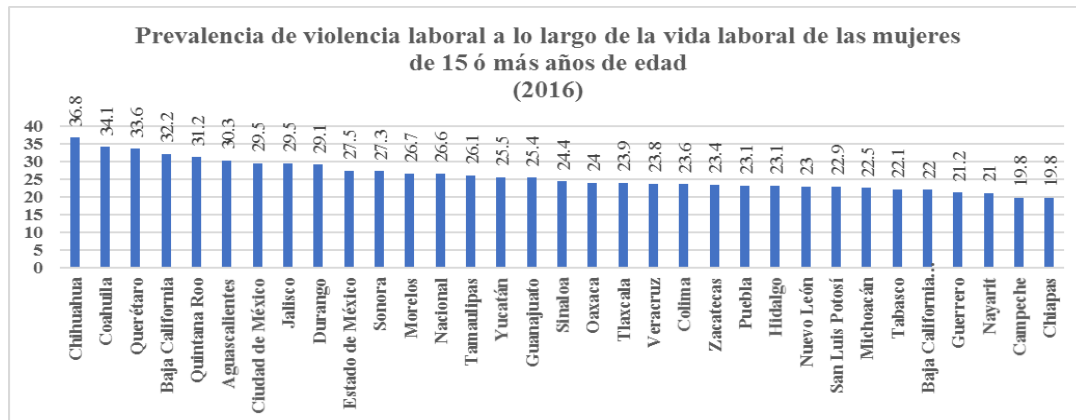
<sup>7</sup> INEGI (2017), “Resultados de la Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares” (ENDIREH) 2016, Boletín de prensa, Núm. 379/17, México, INEGI, 18 de agosto de 2017, 20 p. Ver en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017\\_08.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf)





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- En un lapso de 12 meses se puede observar que la violencia ejercida en contra de las mujeres se produjo más recurrentemente en las instalaciones de su trabajo (79.1%); y en un porcentaje menor (11.5%), se presentaron los actos de violencia en las cercanías del trabajo como la vía pública o en algún parque u otro lugar público.
- El nivel de violencia en el ámbito laboral del país no es pequeño y ya asciende a un 26.6% del total nacional; sin embargo, hay entidades federativas con prevalencias aún más altas, como los estados de Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo. Tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



\*Incluye violencia física, emocional, sexual, discriminación por embarazo (los últimos 5 años) y discriminación a mujeres asalariadas (en los últimos 12 meses)

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares(ENDIREH) 2016.

- En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de mujeres mayores de 15 años, que han trabajado y sufrido violencia o acoso laboral, a lo largo de su vida y en los últimos 12 meses (por rangos de edad):



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.

- De un total de 20,074,204 de mujeres entrevistadas que trabajan, a continuación, se desglosa el tipo de acoso laboral que sufrieron en 2016:



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Condición, tipo, clase y situación de violencia laboral	En los últimos 12 meses
<b>Total de mujeres que han trabajado</b>	
<b>Sin incidentes de violencia</b>	<b>89.8</b>
<b>Con incidentes de violencia</b>	<b>10.2</b>
<b>Violencia emocional</b>	<b>6.5</b>
<b>Degradación</b>	<b>6.0</b>
La han ofendido o humillado por el hecho de ser mujer (la hicieron sentir menos o mal)	2.8
La han ignorado o no la han tomado en cuenta, por ser mujer	2.4
Le han hecho comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar	2.9
Han comentado que sus logros o ascensos se debieron a que usted tuvo relaciones sexuales con algún superior	1.5
<b>Intimidación / acoso</b>	<b>1.2</b>
La han vigilado o seguido al salir del trabajo	1.2
<b>Violencia física</b>	<b>0.8</b>
La han pateado o golpeado con el puño	0.2
La han atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego	0.2
La han pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto	0.5
<b>Violencia sexual</b>	<b>6.6</b>
<b>Intimidación sexual</b>	<b>5.6</b>
Le han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como <i>Facebook</i> , <i>Twitter</i> , <i>WhatsApp</i> )	2.1
Le han dicho piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo	4.1
Le han hecho sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente	1.4
<b>Acoso sexual / hostigamiento sexual</b>	<b>1.9</b>
Le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo	1.7
Tomaron represalias en su contra, la castigaron, o trataron mal, porque se negó a tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones, intentaron despedirla o la despidieron, la congelaron o cambiaron de lugar, etc.)	0.9
<b>Abuso sexual</b>	<b>1.7</b>
La han obligado a mirar escenas actos sexuales o pornográficos (fotos, revistas, videos o películas pornográficas)	0.1
Alguna persona le mostró sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de usted	0.5
La han manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento	1.4
<b>Violación e intento de violación</b>	<b>0.4</b>
Han tratado de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	0.4
La han obligado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	0.1

Fuente: INEGI Encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- De un total de 3,498,897 mujeres trabajadoras entrevistadas según profesión, lo que se observa es lo siguiente:

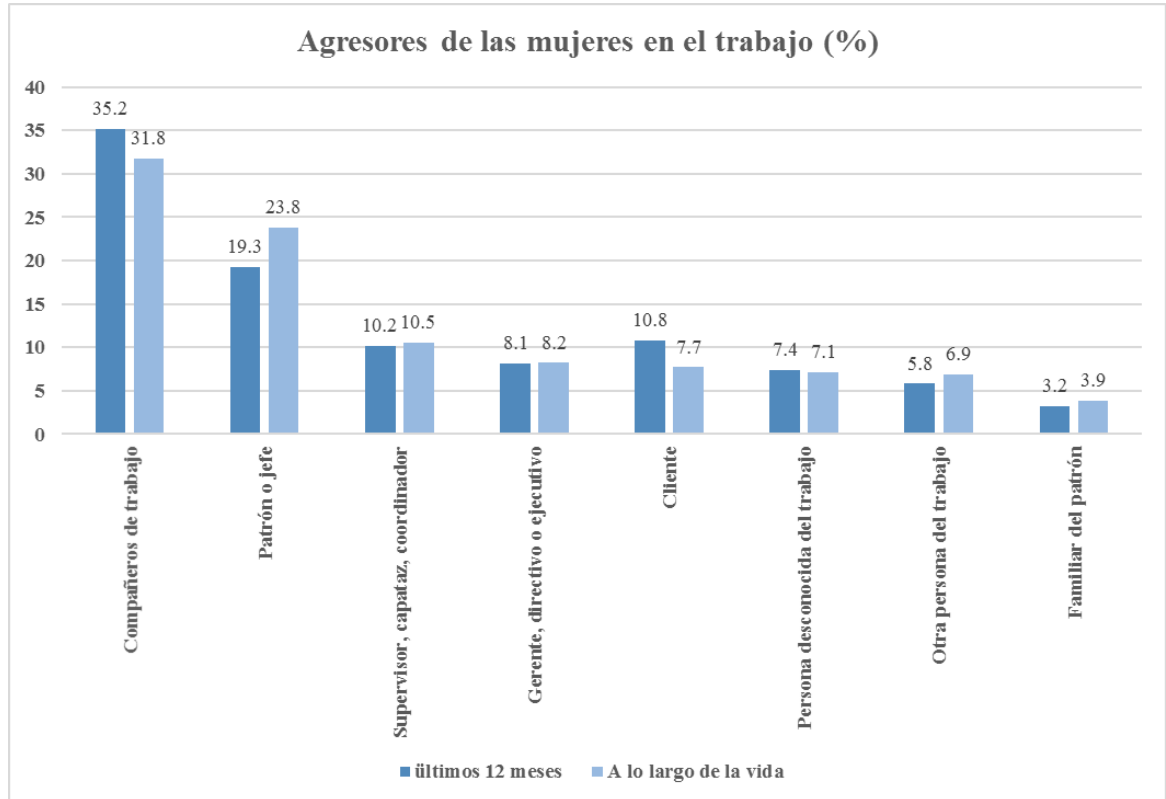
<b>Distribución de mujeres asalariadas de 15 años y más que han experimentado discriminación laboral en los últimos 12 meses por ocupación según estado conyugal</b>				
<b>2016</b>				
	<b>Total</b>	<b>Estado conyugal</b>		
		<b>Casadas o unidas</b>	<b>Separadas, divorciadas o viudas</b>	<b>Solteras</b>
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Funcionarias, directoras y jefas	4.7	4.4	3.4	6.1
Profesionistas y técnicos	18.3	17.2	14.4	23.0
Trabajadoras auxiliares en actividades administrativas	16.2	14.0	12.0	22.5
Comerciantes, empleadas en ventas y agentes de ventas	11.8	10.1	13.3	13.3
Trabajadoras en servicios personales y vigilancia	8.5	8.3	10.8	7.2
Trabajadoras en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	1.8	2.6	1.8	0.5
Trabajadoras artesanales	2.7	3.1	2.7	2.0
Operadoras de maquinaria industrial, ensambladoras, choferes y conductoras de transporte	7.8	9.4	7.3	5.8
Trabajadoras en actividades elementales y de apoyo	26.0	28.4	32.2	17.9
No especificado	2.2	2.5	2.1	1.7

Fuente: INEGI Encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.

- En la gráfica que se muestra a continuación se puede observar que los compañeros de trabajo son lo que ocupan el porcentaje mayor como agresores, es lo que se denomina acoso de tipo horizontal y se da una explicación de esto, unos párrafos más adelante. Sin embargo, los jefes ocupan el segundo lugar, lo cual denota el abuso de autoridad el cual debe ser sancionado. A este tipo de acoso se denomina vertical descendente y también se explican sus características más adelante



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

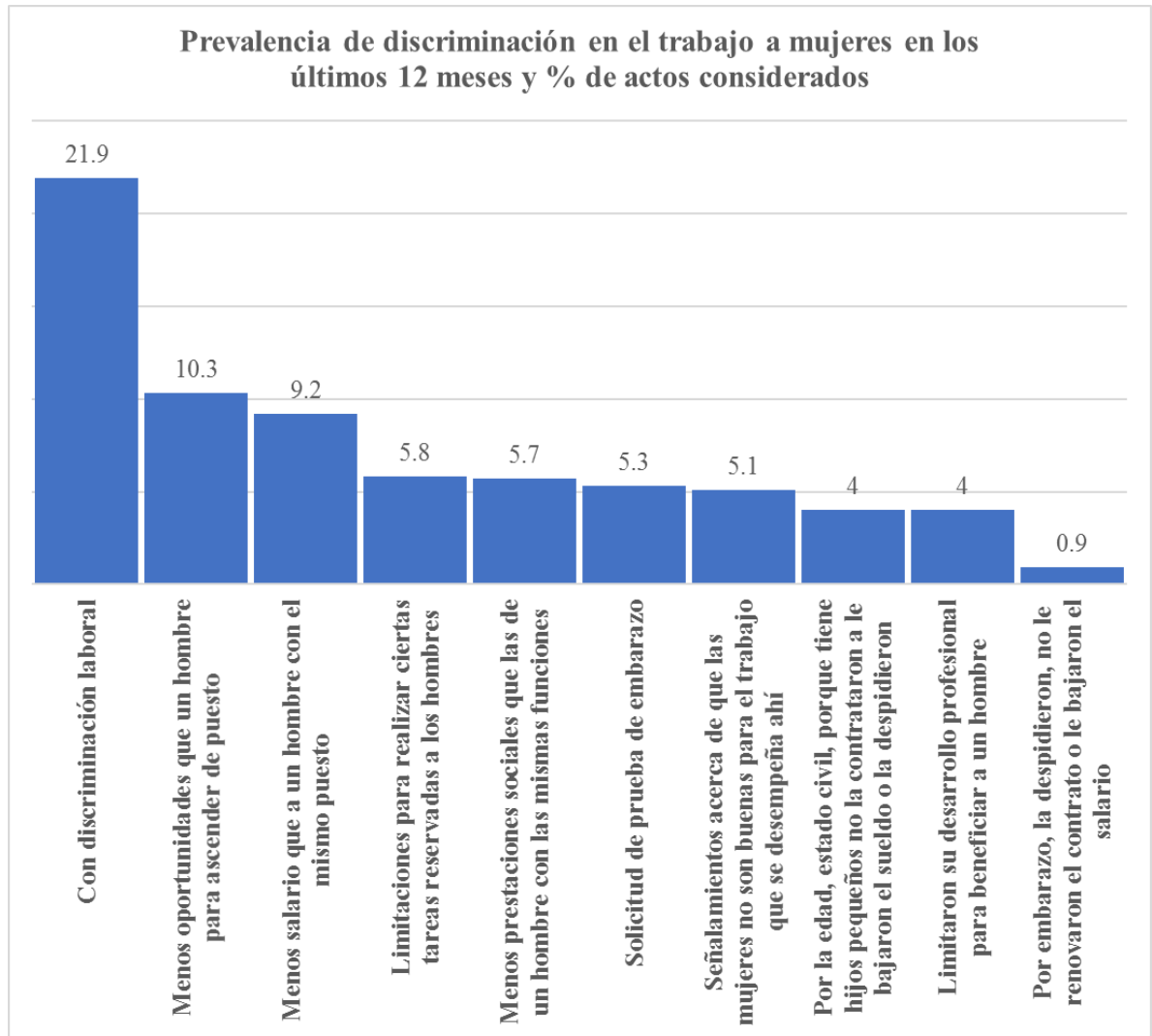


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.

- La gráfica que aparece a continuación señala que el 21.9 de las mujeres sufrieron discriminación y que los principales actos estuvieron relacionados con la menor probabilidad para las mujeres de ascender a un puesto con relación a los hombres; percibir un menor salario desempeñando el mismo puesto que un hombre, impedimentos para realizar ciertas tareas sólo reservadas a hombres y menores prestaciones sociales aun realizando las mismas funciones que un hombre, lo cual fortalece la inequidad de género.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Encuesta nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.

Como se ha visto por medio de los ejemplos y datos antes considerados, se puede entender que no todas las formas de acoso laboral son iguales, no sólo por la forma en que se expresan, sino que existe una clasificación elaborada conforme a la tesis ya mencionada de la de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, 1a. CCLII/2014 (10a.). Dicha tesis clasifica el acoso laboral en tres niveles de actuación, de conformidad con el sujeto considerado activo (victimario):



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- a) Nivel horizontal, cuando se realiza el acoso entre los mismos compañeros del centro de trabajo, es decir, tanto el sujeto activo como el pasivo tienen la misma posición laboral;
- b) Nivel vertical descendente, el acoso se produce mediante un superior jerárquico en contra de la víctima, y
- c) Nivel vertical ascendente, aunque este tipo de acoso ocurre con menor frecuencia, se produce entre aquellos que son empleados subalternos respecto a un jefe victimizado, y con mayor seguridad jefa victimizada.

## **Efectos del acoso laboral sobre la mujer**

- Las personas víctimas de acoso experimentan mucho estrés, ansiedad, depresión, frustración, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, enfermedades físicas y mentales, úlceras, suicidio, hábitos adictivos, entre otras cosas <sup>8</sup>.
- Dentro del centro de trabajo padecen aislamiento, deterioro de las relaciones interpersonales, sufrimiento de imagen negativa, ausentismo, despido, renuncia, mal desempeño, disminución de la productividad, etc.

## **Consecuencias sobre la empresa**

- El acoso laboral sobre las mujeres, además de las consecuencias directas sobre ellas, también presenta efectos negativos sobre la productividad<sup>9</sup>, propicia mayores accidentes en el trabajo y además empiezan a faltar más frecuentemente las víctimas y muchas veces se ven obligados a renunciar. (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014).
- La productividad es afectada ya que el clima laboral se vicia y disminuye la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales a nivel

---

<sup>8</sup> De acuerdo con Organización Internacional del Trabajo – OIT (2013), “Género, salud y seguridad en el trabajo”. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual. OIT, 2013 y Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México.

<sup>9</sup> Miguel Barrado, V. y Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”, en Perspectivas, núm. 38, noviembre, 2016, pp. 25-44, Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. Ver en <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

empresarial, lo cual hace más difícil alcanzar metas y dar resultados (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 1998).

- Otros efectos negativos sobre la empresa es una alta rotación de trabajadores, deterioro de las relaciones laborales, elevación de costos por faltas administrativas e indemnizaciones. Asimismo, también existen costos sociales ya que la reintegración de las víctimas no es instantánea y, además, el no evitar el acoso genera un clima tenso y violento.

## **Soluciones legales al acoso a mujeres**

Ahora bien, ante todo este tipo de acciones y situaciones generadas por el acoso u hostigamiento laboral vale la pena preguntar ¿qué dicen las leyes de nuestro país al respecto?

En términos de la legislación mexicana, el Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), 2007, establece que “constituye violencia [o acoso] laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.<sup>10</sup> La discriminación laboral hacia las mujeres, se efectúa la mayoría de las ocasiones en el área de trabajo y puede ser ejercida tanto por superiores (patrones o jefes), como por compañeros de trabajo, e implica todas las acciones que afecten a la mujer en su dignidad e integridad física y psicológica, así como en su desarrollo profesional.

Dicha forma de violencia, de acuerdo con el Artículo 10 de la citada LGAMVLV, puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño o afectación hacia la víctima; además de atentar contra la igualdad de género y aún puede llegar a incluir el acoso u hostigamiento sexual.

---

<sup>10</sup> Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2007), “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), última reforma publicada en el DOF 13-IV-2018, México, 38 p.





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Para iniciar una acción jurídica por acoso laboral se necesita incurrir en acciones descritas en la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México:

- i. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.
- ii. Que el hostigamiento laboral se dé entre compañeros del ambiente del trabajo o por parte de superiores jerárquicos.
- iii. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, no puede ser un acto aislado.
- iv. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

De tales elementos se desprenden las siguientes características:

El hostigamiento y acoso sexual, que son parte del acoso laboral, se contemplan en la LGAMVLV. Sin embargo, el panorama para exigir justicia es arduo ya que primero se debe acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y demandar la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al patrón, además de pedir una indemnización; esto último significa que la trabajadora perdería su empleo. Además, ganar una demanda por acoso laboral no es fácil, ya que es importante recabar pruebas por medio de testigos (que tienen que ser trabajadores de la empresa en que se labora y esto no es fácil por el miedo a represalias o simple complicidad. Por otra parte, muchos abogados negocian con el patrón y presionan a la víctima para que se desista.

En caso de ganar el juicio, se recibirá una indemnización, que, según la LFT es de tres meses de salario, además 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a lo que se agrega el pago de la prima de antigüedad que equivale a 12 días de salario por cada año de servicios prestados. Asimismo, también se incluyen los salarios caídos (que a partir de la reforma laboral de finales de 2012 sólo son por 12 meses) aunque el juicio dure más. En México, un proceso laboral puede tardar de tres hasta 5 años.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

En caso de perder el juicio, el patrón solamente es sancionado económicamente con la indemnización a la víctima y una multa (a petición de la víctima) de los 50 a los 5,000 días de salario mínimo, según el artículo 1002 de la LFT. En caso de que el acosador fuera un compañero de trabajo, la víctima puede pedir la rescisión de su contrato, pero esto depende del patrón<sup>11</sup>.

¿Cuáles son algunas de las pruebas o evidencias de acoso laboral<sup>12</sup>?

- La declaración de la víctima
- Videgrabaciones
- Correos electrónicos que demuestren el acoso laboral
- Oficios o instrucciones de trabajo por escrito que muestren evidencia de este tipo de situaciones.
- Testimonios de compañeros de trabajo.
- Constancias médicas sobre enfermedades que puedan ser consecuencias de dicho acoso (explicitando tiempo y grado de evolución)
- Constancias de daño psicológico como consecuencia del acoso laboral, provenientes de instituciones públicas.

De acuerdo con marco teórico del presente documento, sin duda, la mejor manera de disuadir el acoso laboral es aumentar las penas (sanciones económicas, administrativas o penales) y aumentar la probabilidad de ser sancionado; por ello, resulta muy importante contar con autoridades dentro de los centros de trabajo que no sean omisos a este tipo de situaciones y que, además, procuren propiciar un ambiente de trabajo sano y armonioso, de respeto y de profunda cooperación. Todo ello, redundará en una mayor productividad laboral en conjunto. Asimismo, en casos extremos en donde sí se amerite acción penal es necesario que la empresa apoye a la víctima y no encubra a nadie, asimismo, es de vital importancia que la víctima no se sienta intimidada para denunciar ante la posibilidad de perder su trabajo, es decir, deben existir incentivos adecuados en este tipo de situaciones,

---

<sup>11</sup> Animal Político (2016), “El acoso laboral es un infierno que padecen las mujeres, y que no denuncian por miedo”, en *Animal Político* de abril 23 de 2016. Ver en <https://www.animalpolitico.com/2016/04/el-acoso-laboral-es-un-infierno-que-padecen-las-mujeres-y-que-no-denuncian-por-miedo/>

<sup>12</sup> Lugo Garfias, Ma. Elena (2017), op. cit., pp. 19-20.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

las cuales deben reflejarse en los reglamentos de las empresas y en las leyes que protegen a las mujeres trabajadoras.

## **Beneficios esperados de la disuasión del acoso laboral a mujeres**

- Se crea un ambiente laboral de respeto y cooperación.
- Aumenta la productividad y por lo tanto los procesos productivos se hacen más eficientes.
- Se evitan conductas destructivas que vicien el ambiente.
- Se pone un freno a una conducta que puede escalar hasta llegar a instancias de justicia que ejerzan acción penal lo cual genera costos a la víctima y a la empresa en cuanto a desprestigio.
- Al generarse un ambiente de confianza dentro de la empresa, existe un mayor grado de lealtad y menor rotación de personal.
- El ascenso a puestos de mayor responsabilidad sin duda se centra en aspectos únicamente meritorios y no por influencias o trampas.
- Este impulso de buenas prácticas empresariales sirve de referente a otras empresas o centros laborales.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## Propuestas

- En primer lugar, es imprescindible impulsar en mayor medida desde las aulas el respeto hacia las mujeres y hacia todas las personas a fin de evitar que la burla sea un hábito y parte de la cultura. Esta educación debe comenzar desde la familia, el preescolar y durante toda la etapa escolar.
- Asimismo, es de vital importancia revisar los reglamentos internos de cada centro laboral para que se establezcan sanciones en contra del acoso laboral dirigido a mujeres, que realmente disuadan estas conductas. Dentro de estos reglamentos deben establecerse amonestaciones y despidos en caso de no cambiar de conducta.
- Entre mayores sean las sanciones y más eficaz sea la autoridad pertinente para ejecutar la sanción, mayor serán los costos de infringir el reglamento y por lo tanto mayor será la capacidad de disuasión del acoso.
- Es importante también aumentar la probabilidad de ser sancionado por medio de incentivos adecuados al interior de la empresa (reglamentos claros y autoridades responsables que protejan a las posibles víctimas) y frente a las instituciones de justicia en general (protección de testigos y eliminación del requisito de dejar el trabajo, por ejemplo).
- Aunado a lo anterior, es necesario establecer cursos o capacitaciones con dinámicas que ayuden a integrar mejor a los miembros de un equipo de trabajo, estableciendo tiempos de convivencia sana y motivando a los trabajadores dentro de la empresa o centro laboral.
- Las cargas de trabajo se deben establecer en forma equilibrada (sin cargas abusivas) en cuanto a tiempo de dedicación a las labores e importancia de las actividades que se desempeñan. En este sentido se debe evitar el abuso de poder por parte de jefes hacia las subordinadas.
- También es necesario cambiar la Ley Federal del Trabajo para flexibilizar las cuestiones probatorias del acoso laboral y establecer la presunción de que la víctima fue acosada.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

- Es importante mejorar la inspección de trabajo para asegurar que no se dé el acoso laboral.
- Frente a una situación de acoso sexual dentro del centro de trabajo es necesario que la empresa o dependencia no sea omisa y ayude a la víctima a denunciar ante las instancias correspondientes y que la persona que resulte culpable sea removida de su puesto, una vez que se compruebe su conducta.
- En el caso de los testigos en contra del acoso laboral o sexual, estos deben estar protegidos para evitar represalias.
- Los incentivos para denunciar deben estar enfocados en la garantía de justicia y en asegurar que no se perderá el trabajo, de otra forma seguirá habiendo opacidad en las cifras y pocos incentivos a denunciar.
- Dado que la mayor cifra de acoso laboral se encuentra en la discriminación, se debe seguir impulsando al interior de las empresas, la equidad de género, a fin de garantizar ascensos vía capacidad o no de acuerdo con criterios de género.
- Se deben impulsar propuestas de “cero discriminación” a mujeres por encontrarse en condiciones de embarazo. De realizarse este tipo de prácticas, es necesario establecer sanciones más severas y asegurar la impartición de justicia.
- Las mujeres trabajadoras que sean viudas, separadas o divorciadas dedicadas a actividades elementales o que son auxiliares deben contar con apoyos que compensen ese mayor grado de vulnerabilidad a la hora de defenderse ante una situación de acoso. Ya que al encontrarse en una situación de alta necesidad económica pueden llegar a tolerar este tipo de conductas destructivas con tal de contar con una fuente de trabajo.
- Es importante como empresario, revisar continuamente el ambiente de una empresa a fin de evitar el acoso laboral dado que este agravio vicia el entorno y, por lo tanto, impacta a la productividad.
- Para el caso de los estados de Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo, que son los que registran mayores niveles de acoso laboral hacia las mujeres es conveniente analizar sus reglamentos, leyes e instituciones para establecer medidas que realmente ayuden a disuadir este tipo de conductas. En este sentido será



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

importante establecer sanciones mayores y modificar leyes para mejorar el sistema de impartición de justicia.

- Se deben revisar el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de las y los trabajadores, junto con el Convenio 111 sobre discriminación y la Promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (ambos convenios ratificados por México), ya que el primero se refiere a la igualdad de trato en el trabajo y la prohibición de prácticas discriminatorias y el segundo de incluye a los empleados públicos y el medio ambiente en el trabajo, a fin de que las diferentes normativas y manuales vigentes de las empresas y centros de trabajo contemplen todo lo acordado y ratificado por México en materia de equidad de género, lo cual redundará en una menor incidencia del acoso laboral sobre la mujer.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## **IX.- Conclusiones y nueva agenda de investigación.**

De acuerdo con los datos proporcionados en la siguiente investigación se encontró evidencia de que la falla en la disuasión del acoso laboral hacia la mujer (*mobbing*) radica en la falta de incentivos para denunciar el acoso, las bajas sanciones y la baja probabilidad a ser sujeto de sanción.

Los actos de acoso laboral dentro de una empresa redundan en una baja productividad dentro de una empresa o centro de trabajo y es algo a lo que se le debe dar adecuada atención.

Hoy en día el acoso laboral tiene un sesgo femenino ya que, según la Organización Internacional de Trabajo, de 100 casos de trabajadores víctimas de hostigamiento, acoso laboral o sexual en el mundo, 75 corresponden a mujeres.

Específicamente, en México, un poco más de la cuarta parte de mujeres trabajadoras (a lo largo de su vida) han sufrido algún tipo de violencia o acoso, siendo los actos discriminatorios los más frecuentes (los principales actos discriminatorios estuvieron relacionados con la menor probabilidad para las mujeres de ascender a un puesto con relación a los hombres; percibir un menor salario desempeñando el mismo puesto que un hombre, impedimentos para realizar ciertas tareas sólo reservadas a hombres y menores prestaciones sociales).

En los últimos 12 meses de 2017, el tipo de acoso más frecuente que sufrieron las mujeres trabajadoras fue emocional (degradación de su persona e intimidación o acecho).

En el caso de que un compañero de trabajo sea el acosador, es más fácil para la mujer denunciarlo, pero en el caso de un jefe (acoso vertical descendente), realmente significa poner en peligro su fuente de trabajo y sus ingresos.

La empresa no debe ser omisa sino investigar, amonestar y en caso de prevalencia, actuar con apego a su reglamento y a la ley para hacer justicia a la agraviada.

Los estados de Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo son los que presentan mayores índices de acoso laboral en contra de las mujeres. Lo cual refleja la



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

urgencia de emprender acciones para disuadir este tipo de conductas destructivas (dentro de los centros laborales, en el marco legal y en las instituciones encargadas de impartir justicia).

Por tipo de actividad y estado civil, las mujeres trabajadoras que más sufren de acoso laboral son las que se dedican a actividades elementales y de apoyo (un poco más de la cuarta parte) y dentro de este grupo, específicamente, las mujeres divorciadas, separadas o viudas son las más propensas a sufrir este daño, dado que se encuentran en una posición de mayor indefensión.

El no disuadir o impedir estas conductas trae consecuencias fuertes sobre las víctimas (presión, baja autoestima, enfermedades, aislamiento, deterioro de su imagen al interior de la empresa, etc) y sobre los centros de trabajo, lo cual se refleja en la disminución de la productividad, una alta rotación de trabajadores, deterioro de las relaciones laborales, elevación de costos por faltas administrativas e indemnizaciones.

Los costos sociales también son altos ya que la reintegración de las víctimas no es instantánea y además, el no evitar el acoso genera un clima tenso y violento que va escalando hasta cobrar dimensiones que pueden afectar la integridad física de una persona.

En casos extremos en donde ya tenga que intervenir una autoridad estatal o federal, en el supuesto de ganar un juicio derivado de una conducta catalogada como acoso laboral en contra de una mujer, se recibirá una indemnización, que, según la LFT es de tres meses de salario, además 20 días de salario por cada año de servicios prestados más el pago de la prima de antigüedad que equivale a 12 días de salario por cada año de servicios prestados. También se toman en cuenta los salarios caídos (que a partir de la reforma laboral de finales de 2012 sólo son por 12 meses) aunque el juicio dure más. La duración de este tipo de juicios es de 3 a 5 años.

La mejor manera de prevenir este tipo de conductas es la prevención desde la educación al interior de los hogares, las aulas y los centros de trabajo.

De acuerdo con la teoría económica, la mejor forma de disuadir el acoso laboral es aumentar las penas (sanciones económicas, administrativas o penales) y aumentar la probabilidad de ser sancionado. Estas dos medidas hacen que el costo de incurrir en una conducta de acoso





# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

laboral en contra de las mujeres sea más alto con relación al beneficio de cometer un acto de esa naturaleza.

En cuanto a la nueva agenda de investigación, ésta estará dirigida a revisión de los reglamentos de las empresas en donde se tienen las mejores prácticas de convivencia a fin de ver cómo este esfuerzo redunda en una mayor productividad.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

## X.- Bibliografía

ANIMAL POLÍTICO (2016), “El acoso laboral es un infierno que padecen las mujeres, y que no denuncian por miedo”, en Animal Político de abril 23 de 2016. Ver en <https://www.animalpolitico.com/2016/04/el-acoso-laboral-es-un-infierno-que-padecen-las-mujeres-y-que-no-denuncian-por-miedo/>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN (1970), “Ley Federal del Trabajo”, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), última reforma publicada en el DOF 30-XI-2012, México, 235 p.

\_\_\_\_ (2007), “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), última reforma publicada en el DOF 13-IV-2018, México, 38 p.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO – SEDESOL, “Mexiquenses mejor protegidas ¿qué es el hostigamiento laboral, acoso y hostigamiento sexual?” Tríptico del Gobierno del Estado de México.

INEGI (2017), “Resultados de la Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares” (ENDIREH) 2016, Boletín de prensa, Núm. 379/17, Aguascalientes, México, INEGI, 18 de agosto de 2017, 20 p. Ver en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017\\_08.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf)

LUGO GARFIAS, Ma. Elena (2017), Acoso laboral. “Mobbing”, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, junio, 2017, LEGI/CART/210, 39 p.

MIGUEL BARRADO, V. y Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”, en Perspectivas, núm. 38, noviembre, 2016, pp. 25-44, Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. Ver en <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

NAVARRO, Ma. Fernanda (2018), “Acoso laboral, común y sin identificar en México”, en Forbes México, del 11 de junio de 2018. Ver en <https://www.forbes.com.mx/acoso-laboral-comun-y-sin-identificar-en-mexico/>

OLIVO ESPÍN, Cielito B. (2016), “Impunidad y disuasión criminal del control anticorrupción en Ecuador: el caso de la Comisión Anticorrupción 1998 – 2008”, RVIO, Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad, No. 18 - Quito, junio 2016 - pp.41-60, RELASEDOR y FLACSO Sede Ecuador ISSN 1390-4299, en línea: [https://www.researchgate.net/publication/304397344\\_Impunidad\\_y\\_disuasion\\_criminal\\_de\\_l\\_control\\_anticorruccion\\_en\\_Ecuador\\_el\\_caso\\_de\\_la\\_Comision\\_Anticorruccion\\_1998\\_-\\_2008/download](https://www.researchgate.net/publication/304397344_Impunidad_y_disuasion_criminal_de_l_control_anticorruccion_en_Ecuador_el_caso_de_la_Comision_Anticorruccion_1998_-_2008/download)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT, (s/f) “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios”.



# PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

(2013), “Género, salud y seguridad en el trabajo”. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual. OIT, 2013.

## **Página web**

<http://www.beta.inegi.org.mx/>