



**UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE  
TABASCO**

**"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"**

**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS  
SOCIALES Y HUMANIDADES**

**TESIS:**

**“LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE  
GENERO POR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO  
LABORAL EN LA JUNTA ESTATAL DE  
CAMINOS, DEL ESTADO DE TABASCO”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN DERECHO**

**PRESENTA:**

**ANA BELÉN REYES DÍAZ**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**DR. LENIN MÉNDEZ PAZ**

**VILLAHERMOSA, TABASCO A 27 DE JULIO DE 2022**



UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTÓNOMA DE TABASCO

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS  
SOCIALES Y HUMANIDADES



Dirección

Of. DACSYH/CP/3484/2022  
Villahermosa, Tabasco 27 de julio de 2022  
Asunto: Modalidad de Tesis

Lic. Ana Belén Reyes Díaz  
Egresada de la Maestría en Derecho  
Presente

En atención a su solicitud de autorización de modalidad de titulación, me permito comunicarle que con fundamento en el artículo 75 fracción IV del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente, se aprueba que pueda titularse mediante la **modalidad de tesis** con el trabajo recepcional "La prevención de la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos, del estado de Tabasco," para obtener el grado de Maestra en Derecho.

Sin otro asunto particular, me despido de usted cordialmente.

Atentamente  
"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"

DRA. FELIPA SÁNCHEZ PÉREZ  
DIRECTORA

D.AC.S. y H.



DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo  
DRA FSP/MTR/JERG/SILC.

Miembro CUMEX desde 2008  
Consortio de  
Universidades  
Mexicanas  
UNA RED DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

PROLONGACIÓN PASEO USUMACINTA S/N  
BOULEVARD BICENTENARIO  
R/A. GONZÁLEZ 1RA SECCIÓN, CENTRO TABASCO  
TEL (993) 358 15 83 EXT. 8535  
CORREO: PNP.G.DACS.YH@UJAT.MX

www.ujat.mx

Facebook: DACSYH División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades UJAT/ twitter@DACSYH\_UJAT

Universidad Autónoma de Tabasco

Of. DACSYH/CP/3485/2022  
Villahermosa, Tabasco 27 de julio de 2022  
Asunto: Autorización de impresión de tesis

Lic. Ana Belén Reyes Díaz  
Egresada de la Maestría en Derecho  
Presente

Con fundamento en el artículo 77 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente y en atención a la tesis titulada "La prevención de la violencia de genero por acoso y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos, del estado de Tabasco," para obtener el grado de Maestra en Derecho, la cual ha sido revisada y aprobada por el Director de Tesis, el Doctor Lenin Méndez Paz, y la Comisión Revisora, me permito comunicar a usted que se **autoriza la impresión de la misma**, a efectos de que esté en posibilidad de presentar el examen respectivo.

Sin otro asunto particular, me despido de usted cordialmente.

Atentamente  
"ESTUDIO EN LA DUDA, ACCION EN LA FE"

DRA. FELIPA SÁNCHEZ PÉREZ  
DIRECTORA

D.AC.S. y H.



DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo  
DRA 'FSP/MTR' JERGP/SILC

Miembro CLMEX desde 2008  
Consortio de  
Universidades  
Mexicanas  
UNA ALIANZA DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

PROLONGACIÓN PASEO USUMACINTA S/N  
BOULEVARD BICENTENARIO  
R/A. GONZÁLEZ 1RA SECCIÓN, CENTRO TABASCO  
TEL. (993) 358 15 83 EXT. 6535  
CORREO: PNP.C.DACS.YH@UJAT.MX

www.ujat.mx  
Facebook: DACSYH División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades UJAT/ twitter@DACSYH\_UJAT

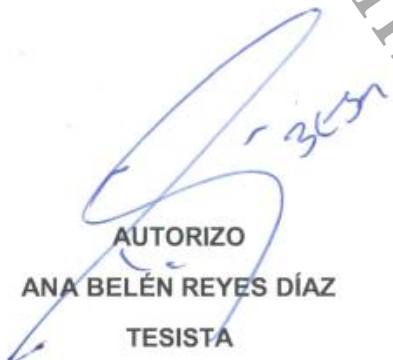
Carta de autorización

La que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para que utilice tanto física como digitalmente la tesis de grado de Maestría en Derecho denominada "La prevención de la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos del estado de Tabasco", de la cual soy autora y titular de los derechos de autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis antes mencionada será únicamente para difusión, educación y sin fines de lucro, autorización que se hace enunciativa más no limitativa para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales "RABID", y a cualquier otra red académica con las que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en ese documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, a los 27 días del mes de julio del año 2022.

  
AUTORIZO  
ANA BELÉN REYES DÍAZ  
TESISTA

## DEDICATORIA

### Dedico este trabajo de tesis

A Dios por la vida y la salud, ya que puedo ver concluido un ciclo académico que comenzó hace muchos años.

Con todo mi amor y lealtad a mi familia, porque sé que confiaron en que podría lograr este proyecto y culminar de forma exitosa mi sueño de ser Maestra en Derecho.

A mi esposo y a mis hijas por compartirme su tiempo y su espacio para darme la oportunidad de trabajar este proyecto de gran valor para mí, y para nosotros en familia.

A mis padres por enseñarme directrices de vida y a mi hermana por impulsarme a superarme.

Especialmente se lo dedico a las mujeres que me acompañaron durante este proyecto y confiaron en mí para darme sus inquietudes, inconformidades, dudas, molestias, ilusiones, a todas las que creen que se acabó el tiempo de guardar silencio y que es momento de alzar la voz por nosotras, las mujeres.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco especialmente a:

Mi director de tesis Dr. Lenin Méndez Paz, quien, como docente tiene la experiencia y dedicación, después de revisar, analizar cuidadosamente cada detalle en el trabajo de investigación, fue importante para la culminación de la misma.

A la Directora de la DACSYH Dra. Felipa Sánchez Pérez, por su apoyo, y compromiso para consolidar la Maestría en Derecho.

A mi alma mater la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades, instituciones que me brindaron el apoyo durante el proceso de la investigación en la Tesis, y a todos y cada uno de mis profesores y profesoras agradecer por la nobleza de compartir sus conocimientos conmigo, que me impartieron clases del plan de estudio de la maestría en Derecho y a mi generación, además de una especial gratitud al Dr. Carlos Rafael Guajardo Gómez, Dra. Yesenia G. Crespo Gómez, Mtro. Domingo De Dios Hernández, Dr. Juan Carlos Castillo Guzmán y finalmente a mi asesora externa L. S. Nieves Martínez Reyes, por los cursos de Metodología acción – participación.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO PRIMERO. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA SITUACIÓN U OPORTUNIDAD A INVESTIGAR</b>	
I. Planteamiento del problema .....	5
II. Preguntas de investigación.....	6
III. Objetivos	
1.Objetivo General.....	7
2. Objetivos Específicos.....	8
IV. Justificación.....	9
V. Hipótesis .....	11
VI Marco teórico conceptual.....	12
VII. Metodología de la investigación .....	20
1. Diseño de la investigación .....	21
2. Muestra de población.....	22
3. Técnicas e Instrumentos de Medición de la investigación.....	23

## **CAPÍTULO SEGUNDO. LA VIOLENCIA DE GÉNERO, MOBBING O ACOSO LABORAL**

I. La violencia de género ocasionada por el hombre como etiqueta de masculinidad en la sociedad .....	25
II. La Autoridad, control y dominio del hombre a la mujer como violencia de Género.....	26
III. Mobbing, Acoso y Hostigamiento Laboral .....	28
IV. Señales de acoso en el trabajo .....	31

## **CAPÍTULO TERCERO. LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN MATERIA DE NORMAS DE LEGISLACIÓN EN MÉXICO Y EN TABASCO.**

I. La Ley Federal del Trabajo .....	39
II. Análisis del ámbito laboral en materia de seguridad, la salud y el trabajo .....	42
III. El Código Federal Penal .....	43
IV. Los elementos para detectar la violencia laboral, hostigamiento y acoso .....	45

## **CAPÍTULO CUARTO. PROPUESTA: “MOVIMIENTO DÍA NARANJA” PARA LA PREVENCIÓN EN MATERIA LEGAL, CONSTITUCIONAL A CAUSA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO POR ACOSO (MOBBING) Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA JUNTA ESTATAL DE CAMINOS. CENTRO, TABASCO.**

I. Orígenes del Movimiento naranja” .....	50
II. La Junta Estatal de Caminos (JEC) Centro, Tabasco .....	52
III. Análisis del Método Descriptivo – Documental, con fundamento en método de la Sociología jurídica y línea en Derechos Humanos del Caso de la perspectiva de violencia de género por acoso, mobbing y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos (JEC) Centro, Tabasco .....	66



IV. La propuesta de implementar el Programa Movimiento “Día Naranja” como prevención de la violencia de Género por acoso, mobbing y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos (JEC) Centro, Tabasco .....	71
--	----

**CAPÍTULO QUINTO. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS SOBRE LA PERCEPCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA JUNTA ESTATAL DE CAMINOS (JEC) CENTRO, TABASCO**

1. Género .....	78
2. Violencia de Género .....	79
3. Tipos de Violencia de género.....	80
4. Perspectiva de los tipos de Violencia de género .....	81
5. Significado de acoso laboral .....	82
6. Propuestas para prevenir la violencia de Género.....	83
7. Tipos de Acoso laboral .....	84
8. Movimiento Día Naranja en contra de la violencia de Género.....	85
9. Practica de Movimiento Día Naranja.....	86
10. Contribución del Movimiento Día Naranja en área laboral .....	87
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>88</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>89</b>

## INTRODUCCIÓN

En la Maestría del Derecho, de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la UJAT, cumple con tenacidad en sus líneas de investigación e Derechos Humanos, Género. De la cual está presente indagación en modalidad de Tesis referirá en la temática: “La prevención de la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la junta estatal de caminos. Centro, Tabasco.”

Por mencionar que, la violencia de la mujer se ha dado desde hace muchos años, en la época prehispánica hasta la actualidad. Las mujeres viven violencia de género al ser sometidas, golpeadas y maltratadas verbalmente como psicológicamente. Se ha etiquetado a la mujer como sumisa, débiles, las que recibe ordenes, debe ser callada, no debe opinar, menos pensar en progresar y tener aspiraciones de superaciones; mientras que el hombre siempre se les ha dicho que son los valientes, los fuertes, los que tienen capacidad y deben ser los proveedores del hogar.

Las Naciones Unidas en Derechos Humanos, declara en virtud acerca de que prevenir la violencia, el acoso y hasta el hostigamiento que viven diariamente las mujeres.

Cabe mencionar que en el año 1999, en el mes de noviembre la ONU, menciona el Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra las mujeres.

Las mujeres de la era moderna son concentradas, híbridas, razonables y cada una antagoniza la creación de los proyectos diferentes de ser mujer, es por ello que esa lucha contra la violencia de la mujer, que ha sido un proceso largo, trata de que sean las mujeres quienes reconozcan sus semejanzas, su valor personal, ya que la violencia las ha marcado; son retos que se proponen para lograr su identidad y trata el género a través de

la lucha de los derechos de la mujer hacer que se difunda, y se erradique esa violencia que se continúa dando en las mujeres al estar subordinadas y ser enajenadas por el opresor.

La aplicación de las normas legales que dictamina la iniciativa del proyecto de decreto Diario Oficial de la Federación, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aborda en su art. 4. La igualdad entre hombres y mujeres, señala de la siguiente manera:

Por mencionar que así el varón o sea mujer son iguales ante la Ley. El Estado Mexicano impulsará todas las medidas necesarias destinadas al logro de la equidad y la igualdad en el trato y el otorgamiento de las oportunidades a mujeres y hombres<sup>1</sup>.

La ley protegerá de esta manera esa igualdad de género, esto significa que el jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad.

Las cifras de las formas de violencia según el Endireh, tan solo en los 12 últimos meses, el 11.28% de las mujeres mexicanas empleadas sufrió discriminación por embarazo, y el 2.83% hostigamiento/acoso sexual. <sup>2</sup>

El Estado mexicano debe continuar trabajando para promover la igualdad entre hombres y mujeres y proteger a las mujeres de cualquier forma de violencia.

---

<sup>1</sup> Diario Oficial de la Federación. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Art. 4. No. De Reg: 136/2PO1. México.

<sup>2</sup> ENDIREH. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. México.

Este trabajo de investigación contribuirá al analizar la desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito laboral por cuestión de su género, literalmente desde un punto de vista legal el acoso y hostigamiento sexual, también es una forma de discriminación en las empleadas en instancias gubernamentales.

Para sustentar este trabajo de investigación, será eficaz la comprobación de la hipótesis, se ha estructurado el documento en cinco capítulos de manera específica:

En el primer capítulo, reforzara la parte del Planteamiento del problema, situación u oportunidad a investigar, las preguntas, los objetivos generales y específicos, la justificación, hipótesis, el marco teórico conceptual y la metodología de la investigación.

En el segundo capítulo, nombrado “La violencia, violencia de género, mobbing o acoso laboral”. Se abordará la violencia de género ocasionada por el hombre como etiqueta de masculinidad en la sociedad, La autoridad, control y dominio del hombre a la mujer como violencia de Género, Mobbing, Acoso y Hostigamiento Laboral, conocer las señales de acoso en el trabajo y se analizará el Derecho comparado perspectiva de aproximación de Violencia Laboral Mobbing o acoso laboral en la legislación nivel internacional.

En el capítulo tercero, titulado “La violencia de género, el acoso y el hostigamiento laboral en materia de normas de legislación en México y en Tabasco”. Mencionara los Derechos Humanos en la intervención sobre la violencia de la mujer y la intervención de igualdad de género y la violencia de género en Tabasco.

El capítulo cuarto, denominado propuesta: “Movimiento Día Naranja” para la prevención en materia legal, constitucional a causa de la violencia de género por acoso (mobbing) y hostigamiento laboral en la junta estatal de caminos.

Y finalmente el Quinto capítulo, titulado “Resultados estadísticos de análisis sobre la percepción de violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la JEC.” Se analiza interpretación el estudio de los resultados estadísticos.

Se utilizará los métodos de trabajo profesional jurídico, la doctrina analítica, descriptiva, de observación, la sociología jurídica, caso práctico de experiencia de los trabajadores/as para reafirmar la hipótesis en referencia a la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la JEC.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México

# CAPÍTULO PRIMERO. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## SITUACIÓN U OPORTUNIDAD A INVESTIGAR

### 1. Planteamiento del problema

La problemática de violencia de género, ataca los principios de igualdad y respeto a la dignidad humana, es por eso que se han creado declaraciones en Derechos humanos a nivel internacional en la búsqueda de erradicar la violencia de las mujeres, es un problema social, que no tiene para cuando terminar, se continúa dando, es decir, la violencia ejercida sobre la mujer por el solo el hecho de tener que haber nacido y ser mujer, se ha convertido en un problema social en la vida cotidiana. Estos hechos de violencia que ejercen los hombres sobre las mujeres se manifiestan de varias formas, tanto psicológica, abuso sexual, emocional, físicos y discriminatorios.

No todas las mujeres tienen el valor de hablar y demandar en sus trabajos si sufren acoso y hostigamiento laboral en el caso de JEC, aún exista la protección en el marco de normas legales, así como la intervención jurisdiccional de instituciones autónomas como es, la Comisión Derechos Humanos, el Instituto Estatal de la Mujer; la Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra de la Violencia de Género, las agresiones que sufre el sexo femenino en el ámbito laboral.<sup>3</sup>

Estas mujeres sufren a diario Acoso y Hostigamiento laboral por parte de sus jefes, los compañeros de trabajo y tienen el miedo de hablar, de que las despidan, o que les acumulen trabajos, horas extras.

---

<sup>3</sup> Comisión Derechos Humanos, el Instituto Estatal de la Mujer; la Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre.

Es la forma en la que desafortunadamente Por lo regular estas problemáticas terminan resolviéndose de manera interna, no es frecuente ver una demanda que lleve un proceso para resolver tal conflicto. Se planteará una propuesta de implementación para prevenir la violencia de género por Acoso y Hostigamiento laboral en la JEC.

## II. Preguntas de investigación

Se proyectan las siguientes interrogantes, con respecto a Género:

¿Existe violencia de Género por Acoso y Hostigamiento Laboral en la Junta Estatal de Caminos?

¿Qué estrategia se puede implementar para prevenir la violencia de Género por Acoso y Hostigamiento Laboral en la Junta Estatal de Caminos?

¿Cuáles son las propuestas a considerar para que disminuya la violencia en las mujeres por acoso laboral en la Junta Estatal de Caminos?

### **III. Objetivos**

#### **1. Objetivo General**

Implementar un programa estratégico que ayude en difundir la prevención de la violencia de género por acoso y hostigamiento en el ámbito laboral. Para atender los derechos humanos, con apego a normas jurídicas en la Junta Estatal de Caminos en Villahermosa, Tabasco.



## 2. Objetivos Específicos

- Analizar teóricos que aborden artículos acerca de violencia, género, acoso y hostigamiento laboral.
- Conocer que las normas jurídicas y constitucionales que refieren acerca de la violencia de género en acoso y hostigamiento laboral.
- Estudiar los protocolos y normatividad interna en la JEC.
- Examinar a través de encuestas, la situación de la violencia de género en el área de trabajo en la Junta Estatal de Caminos, para ver la percepción de acosamiento, hostigamiento, agresiones, discriminación, violencia psicológica, verbal.
- Proponer la implementación de un programa estratégicos en prevenir la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Camino a través de pláticas, talleres en el marco del Movimiento “Día Naranja” cada 25 de cada mes, con la participación de los empleados y empleadas de esta dependencia de Gobierno.

#### IV. Justificación

La idea central de esta investigación data acerca de la violencia de género en el ámbito laboral, conocido como Mobbing o acoso laboral, las señales al ser acosadas y hostigadas por un compañero trabajador, o jefe en turno.

Se considera la creencia del mito con respecto a la imagen y semejanza de estereotipo de que los hombres son los que mandan, y la mujer tiene que quedarse callada, por consiguiente las empleadas, temen de las amenazas de despido injustificado, ser reportadas, acusadas con los jefes superiores, el área de recursos humanos, por falta de incumplimiento laboral, les inventan inasistencias en su área de trabajo, se les hacen reportes de que no están haciendo bien su trabajo, hay muchas formas de someter a una mujer y que el hombre mismo, ha creado para mantener a las feministas sumisas, calladas, con miedo, con inseguridad, y desconfianza, pierden incluso su autoestima, las ganas de hacer un desempeño laboral.

Al existir esa desigualdad de género, notamos la ausencia de comunicación entre la relación laboral de patrón a con la empleada, o una falta de relación laboral a con los compañeros de trabajo, estos actos de violencia de un sexo, que se considera abiertamente más superior que la otra.

La presente Tesis de Maestría, va analizar los comportamientos violentos de los que son objeto y presa las mujeres en lugares de trabajo y los medios para prevenirlos, tomando como base la idea de cuanto más libre puedan desarrollar sus funciones y

actividades, es cuando más cerca están de una sociedad igualitaria, de convivencia y armonía de paz en el trabajo.

Es por ello, que se crea como propuesta la implementación del programa estratégico para la prevención en violencia de género por acoso y hostigamiento laboral, en la Junta Estatal de Caminos (JEC), retomando el marco del Movimiento “Día Naranja”.

La propuesta va dirigido a los empleados/as en general y lograr la difusión en pláticas, talleres y cursos para hacer concientización de la problemática y como entra en vigor jurídico, la aplicación de leyes y la defensa de los Derechos Humanos, el art. 4º constitucional de las garantías individuales, la igualdad entre hombres y mujeres. La participación de las instituciones como el IEM, la PGJ, Derechos Humanos.

## V. Hipótesis

La existencia del programa estratégico: La prevención de la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Camino a través de pláticas, talleres en el marco del Movimiento “Día Naranja”, será eficaz su aplicación cada 25 de cada mes del año, con la participación de los empleados y empleadas de esta dependencia de Gobierno, para lograr la concientización de la violencia de género Mobbing o acoso laboral.

## VI. Marco teórico conceptual

En el sistema jurídico mexicano, la violencia intrafamiliar entra en la Legislación Mexicana, es decir que el sistema señala lo siguiente “la violencia intrafamiliar, es protagonizada por los miembros que conforman el grupo familiar, este puede ser por afinidad sangre o afiliación y que transforma en agresores las relaciones entre ellos causando daño físico, psicológico, sexual, económico o social a uno o varios de ellos”.<sup>4</sup> Por mencionar, que la violencia es un fenómeno acerca del cual tenemos intensas vivencias; es parte de nuestra experiencia cotidiana. Podría decirse que la violencia circula en nuestro entorno y en todas las clases sociales del mundo.

Se establecen las relaciones de poder entre los dominantes y dominados donde aparece la opresión, el autoritarismo y la discriminación, como es el caso que nos acontece en la sociedad la violencia intrafamiliar o doméstica, del cual todavía se están encontrando posibles soluciones<sup>5</sup>.

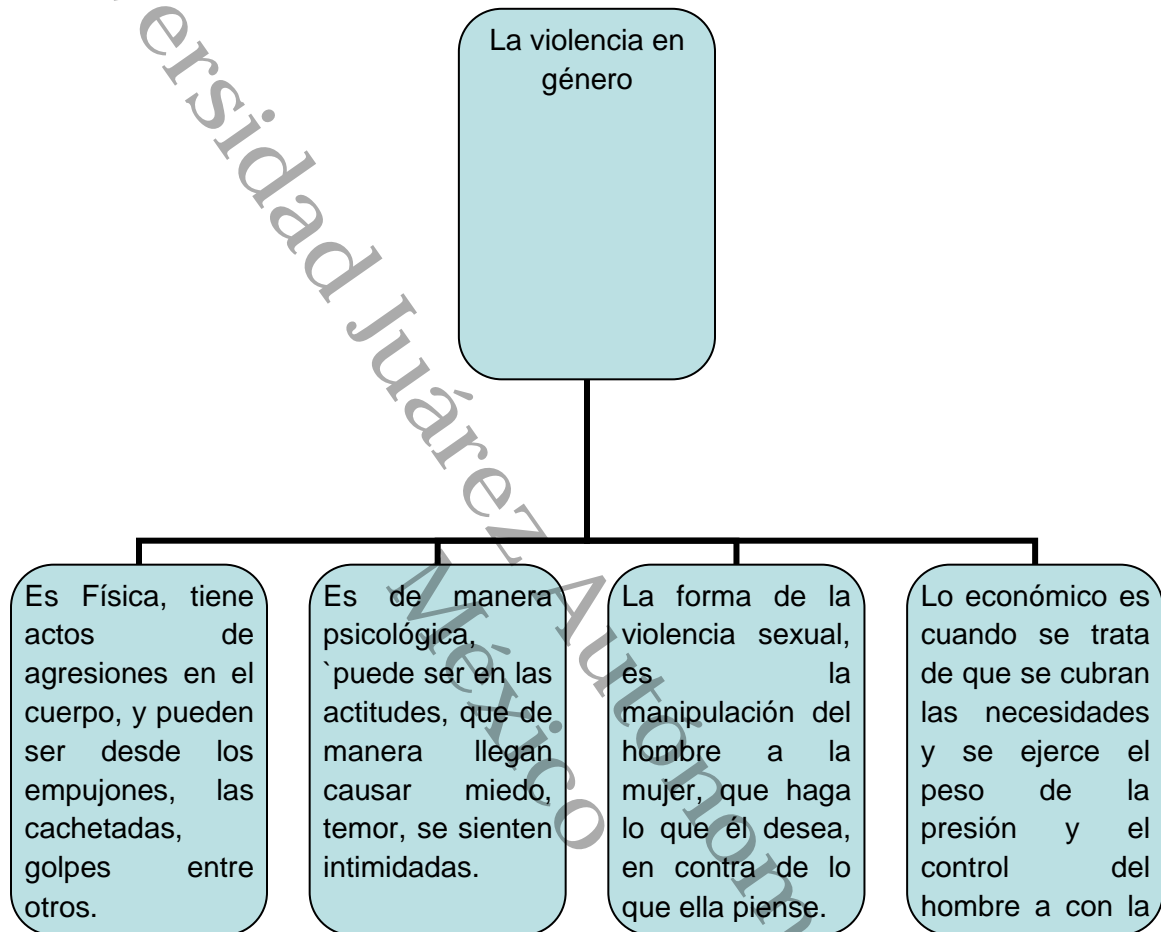
Con ello, se integra la agresión y el maltrato se puede especificar los siguientes puntos que puede ser desde esa violencia física, psicológica, sexual y hasta económica<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Chávez, A. y Hernández J. La Violencia Intrafamiliar en la Legislación Mexicana. México. Porrúa. (2000). Pp. 30.

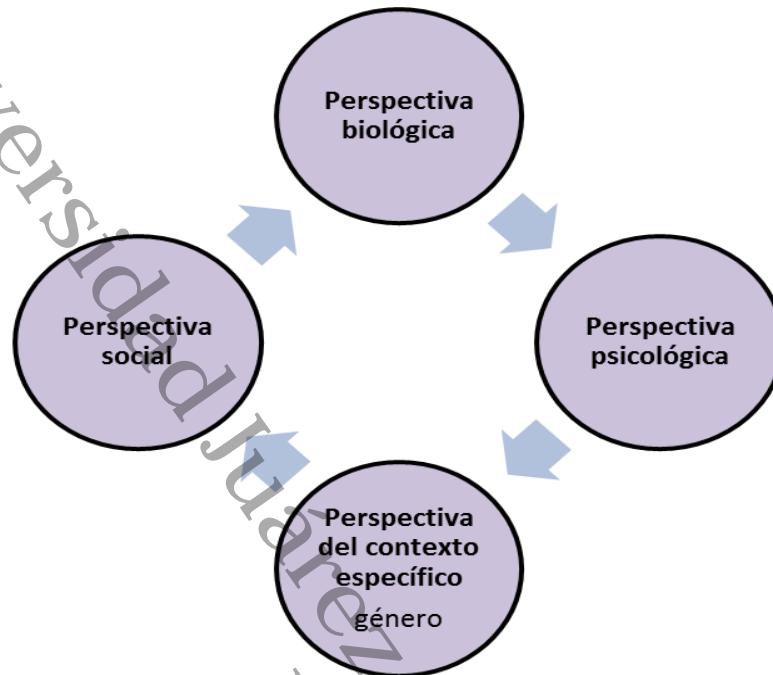
<sup>6</sup> Cazés, Daniel. La Perspectiva de género, México. Consejo Nacional de la Población. (1998). p.13.

Tal como se muestra en el esquema #1:



De esta manera, el esquema interpreta los tipos de violencia de género, que puede presentar una mujer y un hombre, o viceversa, ya que están expuestos a tener esa experiencia quienes se encuentren pasando por estos momentos de manipulación; aquellos/as que estén siendo víctimas de esa opresión, donde hay intervenciones de golpes, incluso desde la mirada, la expresión igual suele ser un tipo de intimidación no verbal que hace que la otra persona quede atrapada en el sentimiento del miedo, y sienta que no puede defenderse de quien la daña.

Tal como se muestra en el siguiente esquema #:2 menciona los enfoques en:



Fuente: Elaboración de esquema retomada de Cazés, Daniel. La Perspectiva de género, México. Consejo Nacional de la Población. (1998). p.13.

Señalando el término de violencia como una explicación biológica, el hombre y la mujer ha aprendido a sobrevivir a eventos naturales, en muchas ocasiones es necesario actuar de manera violenta, posteriormente se dice que el hombre, comparado con la mujer es naturalmente más agresivo, sólo por tener más fuerza física y tener el papel de protector; entonces es el macho quien siempre va a ser más agresivo que las hembras, sin embargo estos son solo premisas de estereotipos contruidos desde el ámbito cultural y social.

Esta explicación nos menciona entonces, a través de la naturaleza, la reproducción biológica de los seres humanos establece las normas de vida que la reproducción cotidiana de la vida humana es también imposición natural. De este modo, las mujeres terminan siendo parte de la naturaleza a la que se debe de controlar y el

hombre el modelo al que pueden aspirar las mujeres, porque los hombres han sobre pasado lo natural y se acerca a la perfección.

Esta segunda interpretación de la perspectiva psicológica es que la violencia del hombre hacia la mujer en el hogar, asume que el hombre violento tiene un problema psiquiátrico y por eso es violento.

Entonces las explicaciones psicológicas más comunes dicen que el hombre sufre de una difusión psicológica que lo hace sentir vulnerable, inseguro y con baja autoestima, por lo cual tiene que compensar mediante la violencia, al enfrentarse con su pareja, para afirmarse un valor<sup>7</sup>.

Cuando una mujer decide trabajar, lo hace por crecimiento personal, por necesidad a tener un empleo donde pueda tener su manutención por ella misma, o bien si son mujeres que están casadas, un desempeño laboral hace la participación de entrada económica en los gastos del hogar. Pero desafortunadamente hay casos en los que estas mujeres sufren violencia de género, y bien si provienen de padres violentos, estrictos, de violencia intrafamiliar, o tienen una pareja que es un hombre violento, o bien si sus parejas son adictas al abuso de sustancias, de alcohol, es ahí donde la mujer que desempeña un trabajo no tendrá la suficiente autoestima si vive casos de acoso y hostigamiento laboral.

Hablar del contexto de Género trata de explicar exclusivamente la diferencia del sexo con el que nace cada persona (mujer u hombre) se crea todo un conjunto de creencias, valores, costumbres, normas, prácticas, oportunidades y comportamientos sociales diferentes para ambos sexos. Mientras el sexo es entendido como la diferencia sexual anatómica, el género es definido como una construcción social, que cambia en el tiempo.

Cabe mencionar según la lectura que es el género quien se inserta en las ramas de la biología, el mismo psicoanálisis y el marxismo porque elimina el mito de ser femenino y busca entonces la idea de liberación, la lucha para la emancipación de la mujer ya que era distinta forma de ver las cosas en aquellos tiempos, se vio la lucha de clases se debía de afrontar lo que le llamaron el *sexo débil*.

---

<sup>7</sup> Ibidem



Comentar sobre la teoría de género, Lagarde, en su teoría aporta es “una construcción simbólica de conjunto con atributos que les son aplicados a cada persona, según su sexo”.<sup>8</sup> Es decir que esta cita hace referencia a que cada ser humano al nacer surge el nombramiento, el estereotipo del sexo, este es nombrado como sexo de mujer y hombre y sus características diferenciales son los órganos reproductores como el pene y la vagina, desde ahí se adjudica su término de sexual, es su masculinidad y feminidad como norma personal. Las características genitales se prestan como el caso de las niñas tienen un sexo genético (xx), anatómico (vagina y clítoris) y hormonal femenino, tienen un clítoris<sup>9</sup>. Entrando en la categoría de género para lograr hacer la diferenciación según los estudios científicos pertinentes del sexo, y asignación de la misma en torno a la identidad sexual. Esta reflexión va a lo que en psicoanálisis de ambas posturas de este género acontece, especificando lo biológico es más de reconocer el sexo de las personas, y lo sociológico es lo que atribuye al género, para pretender explicar que es dentro de la socialización la realidad entre un hombre y una mujer, es la diferencia sexual.

Por mencionar que el mecanismo de género, solo empieza a reconocer el razonamiento los procesos de mecanismos, el control y la marginación del sexo por el otro, aquí se va a construir ese modelo o patrón como se le puede establecer socialmente ya que se encuentra emergido dentro de una cultura, costumbres, mitos, religión.

Desde este precepto es donde surge la violencia de Género, todo lo que en género se puede retomar y que desde luego apoya a la feminidad hablando sobre toda la conducta y vías de roles de género, los deberes hasta las prohibiciones que fueron implementadas por la sociedad a través de esa sexualidad.

Es casual que escuchemos no juegues con las niñas por que juegan con muñecas, o si eres hombre, los niños no lloran, las niñas son las chillonas, chismosas, y las que se quejan. Siempre el papel fuerte se les enseña a los del sexo masculino, y esta educación

---

<sup>8</sup> Lagarde, Marcela. Identidad femenina. (2000). México.

<sup>9</sup> Stoller, R. J. Una contribución adicional al estudio de la identidad de género. Revista Internacional de Psicoanálisis. Pp. 364-368. 1968. UCLA. Los Ángeles California.

proviene como una cadenita en diversas generaciones desde el hogar, ahí es donde se crea esa diferenciación de género entre los niños con las niñas, que cuando son ya adultos viven en diferencias, a veces hasta realización en un trabajo.

Desde la postura de la visión de género, se identifica tan solo tres instancias básicas, para Martha Lamas, la primera es la asignación (rotulación, atribución) de género, la segunda es la identidad de género y la tercera es el papel de género.<sup>10</sup>

Sus descripciones la vemos en el siguiente cuadro #1, a continuación

---

**Cuadro #1: La visión de género**

---

<b>La asignación (rotulación, atribución) de género</b>	La asignación de género se basa desde que se reconoce el bebé biológicamente. Hay veces que dicha apariencia está en contradicción con la carga cromosómica, y si no se detecta esta contradicción, o se prevé su resolución o tratamiento, se generan graves trastornos.
<b>La identidad de género</b>	Desde dicha identidad, el niño estructura su experiencia vital; el género al que pertenece lo hace identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos o actitudes de "niño" o de "niña", comportamientos, juegos.
<b>Rol o papel de género</b>	Se le conoce como el papel (rol) de género que se forma 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 al nivel generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del

---

<sup>10</sup> Lamas, Marta. La perspectiva de Género. 1995. México.

trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos, y por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como lo público. Esta dicotomía masculino femenino, con sus variantes culturales (del tipo el yang y el yin), establece estereotipos las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género.

Estas diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de papeles sociales, esta asignación no se desprende "naturalmente" de la biología, sino que es un hecho social. Para poner un ejemplo sencillo pero ilustrativo: la maternidad sin duda juega un papel importante en la asignación de tareas, pero no por parir hijos las mujeres nacen sabiendo planchar y coser. Y mucha de la resistencia de los hombres a planchar o coser,

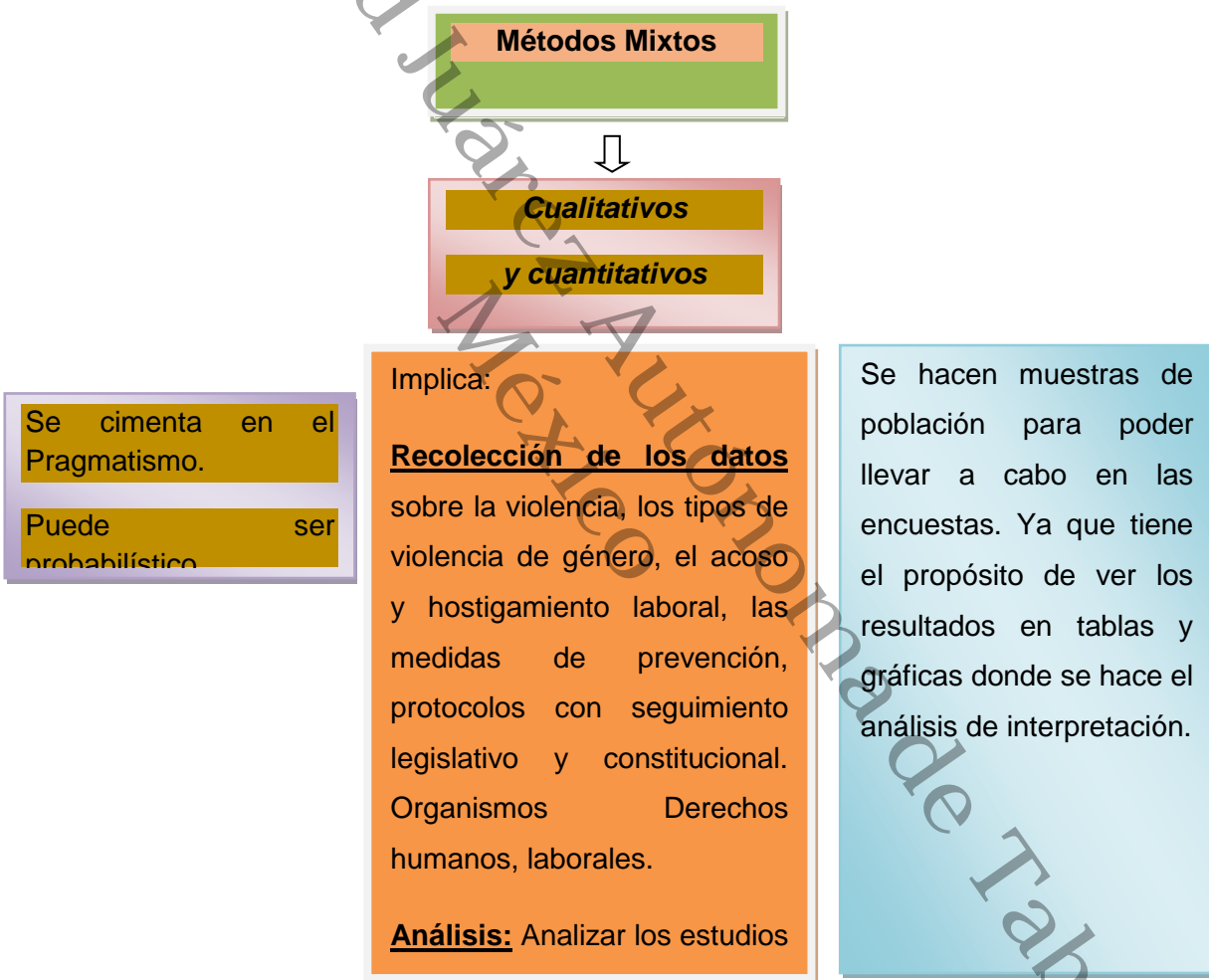
y al trabajo "doméstico" en general tiene que ver con que se lo conceptualiza como un trabajo "femenino". En casos de necesidad, o por oficio, como el de sastre, los hombres cosen y planchan tan bien como las mujeres.

---

Fuente: véase en Marta Lamas. La perspectiva de Género. 1995. México.

## VII. Metodología de la investigación

Para comprender esta investigación es muy importante precisar que emplea el método mixto, la tesis esta complementada con estudios mixtos, para dar un mejor resultado de la parte de organización de cómo se fue desarrollando y tiene estos enfoques: Cualitativo-Cuantitativo para poder relacionar bien las variables de estudio del caso de la violencia de Género en el ámbito laboral y la difusión que se genera en el Movimiento Día Naranja como estrategia de prevención. Tal como se presenta en el siguiente esquema # 3: Tipología de los métodos y diseños de la investigación.<sup>11</sup>



Fuente: Elaboración propia. (2020)

<sup>11</sup> Sampieri 6ta edición (2014) en los procesos de la investigación mixta. Parte 4.

## 1. Diseño de la investigación

Es la particularidad con la que se desarrolla la tesis como es el caso de que será la parte descriptiva, donde se realizarán las entrevistas a profundidad a empleados para conocer la percepción de violencia de género en acoso y hostigamiento laboral. Estas narraciones serán capturadas y serán procesadas para su análisis.

Otra es la forma explicativa, como se consiguen estas pruebas para poder corroborar la hipótesis que salga afirmativa sobre el objeto de estudio.

## 2. Muestra de población

En la Junta Estatal de Caminos hay una población de trabajadores en total de 520, de los cuales 116 son del sexo femenino y 404 son masculinos. Para poder medir la población a encuestar, se diseñó esta siguiente tabla, para sacar la muestra poblacional:

**Cuadro #2: Muestra de Calculo Poblacional del Objeto de estudio<sup>12</sup>**

Muestra	Calcular
Tamaño de la población de Universo	520
Diversidad del Universo de Población	50%
Margen de error	5%
Nivel de confianza	95%
Total de población a encuestar	222 trabajadores de la JEC

Fuente: Calculadora de muestra poblacional.

<sup>12</sup> Scheaffer, Richard L. Elementos de muestreo. Muestreo estratificado. Grupo Editorial Iberoamérica. (1987). México.

### 3. Técnicas e Instrumentos de Medición de la investigación

Durante el proceso de la tesis se procedió a emplear recursos como lo es el manejo de Técnicas e Instrumentos de Medición de la investigación cuantitativo – cualitativo.

#### Cuadro #3: Técnicas e Instrumentos de Medición.

---

#### Cuadro #3: Técnicas e Instrumentos de Medición de la investigación cuantitativo – cualitativo

---

<b>Investigación</b>	Se realizó la búsqueda de material de literatura como son los libros, artículos, estudios con enfoque de violencia, antecedentes, violencia de la mujer, genero.
<b>Discusión</b>	<p>Se discutió el desarrollo del tema, del planteamiento del problema para poder hacer énfasis sobre la perspectiva de la violencia de género en el ámbito laboral, conocer la legislación y las normas jurídicas que están establecidas y que regulan estas acciones. Así de esta manera se proyecta programas estratégicos de prevención a la violencia de género se busca fomentar en reuniones, platicas, talleres que ayuden en la relación laboral con las y los compañeros de trabajo, el Movimiento “Día Naranja” es un evento que promete prevenir y erradicar esta problemática y se realiza cada 25 de cada mes.</p> <p>Se hizo cualitativamente la observación participante de los sucesos, los hechos que narran las y los empleados acerca de la violencia de género por hostigamiento y acoso laboral, más en la situación en las que viven las mujeres, por ello es importante esta práctica de difundir en el movimiento.</p>

<b>Entrevistas profundidad</b>	<b>a</b> Se aplicó preguntas al personal de la Junta Estatal de Caminos para conocer la visión del caso de violencia de género por violencia en acoso y hostigamiento laboral.
<b>Encuestas</b>	Se realizaron preguntas, los ítems con respuestas opcionales, en donde se capturo la información, posteriormente de manera cuantitativa arrojo en porcentajes los resultados del objeto de estudio.
<b>Uso de Herramientas</b>	Se emplearon las herramientas y programas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa Office como el uso del Word, Excel, Power point (hacer diapositivas),</li> <li>• Radio grabadora,</li> <li>• Cámara digital</li> <li>• Computadora para poder capturar todo el desarrollo de la tesis.</li> <li>• Programa estadístico SPSS. Ver. 20</li> <li>• Papelerías: el uso de la impresora, cartuchos, hojas, lápices, lapiceros, clips y demás.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la presente investigación, se desarrolló el método de doctrina analítica, descriptiva y documental, para hablar de los términos de violencia, género, acoso y hostigamiento laboral, desde su perspectiva jurídica en derecho mexicano, así mismo se fundamentó esta tesis de la sociología jurídica, para poder hacer la observación participante de los hechos en experiencia de la vida cotidiana laboral entre las empleadas y empleados de la JEC, se construyó el derecho comparado del análisis de jurisprudencia de diversos países, como ven la violencia Mobbing o acoso laboral. Un estudio detallado desde los Derechos Humanos y el marco constitucional, legal y normativo y finalmente el método de caso práctico retomando la población de 222 trabajadores de la JEC, donde se encuestaron y entrevistaron para conocer el resultado de la Prevención de la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral.



## **CAPÍTULO SEGUNDO. LA VIOLENCIA DE GÉNERO, MOBBING O ACOSO LABORAL**

### **I. La violencia de género ocasionada por el hombre como etiqueta de masculinidad en la sociedad**

Por mencionar que se considera al hombre como aquel que ejerce el poder sobre la mujer, es aquel que para la sociedad es quien manda en un matrimonio, en el área laboral encontramos mayormente que son jefes, coordinadores, auxiliares administrativos, directores, en la política, en el gobierno. Cabe señalar que el fenómeno de la violencia en la mujer se ha ido desarrollando y esto comienza desde el matrimonio, donde la esposa, la mujer es maltratada y si hay hijos de por medio ven estas situaciones de violencia intrafamiliar, quedando como aprendizaje el uso de la violencia o bien de la sumisión, la obediencia, porque quien manda es el hombre, estos se caracterizan por su inexpresividad emocional y la escasa habilidad para la comunicación verbal de sus sentimientos, se convierte en una cadena de generaciones en donde las mujeres quienes trabajan igual van a ser presas de este tipo de casos que vienen trayendo algunos compañeros(as) en sus hogares. Si una mujer es maltratada en su casa, en su trabajo igual dejara que la maltraten, por el miedo o bien a quedarse callada para no hacer más problemas en su vida personal, y de trabajo.

Si un hombre tiene conflictos y presión en su jornada laboral va y se desquita con sus esposas y hasta con las compañeras de trabajo puede ser agresivo, puede tener palabras ofensivas y esta violencia verbal que sufren las mujeres muchas de las veces les bajan la autoestima, no funciona productivamente en sus actividades y funciones de trabajo.

En este caso son las mujeres quienes tienen ese miedo de perder sus trabajos, (miedos de dependencia), el cual generalmente reprimen y la perciben a ella como la causante del hecho de sentirse amenazadas.

Señala Caplan, que la inadecuada de emociones, que enmascara como rabia o enfado la mayor parte de los miedos, ansiedades e inseguridades responde a lo difícil que le resulta observarse y cuestionarse a sí mismo (resistencia al autoconocimiento) debido a la internalización de un modelo masculino tradicional donde se posiciona al hombre en una situación de privilegio sobre la mujer.<sup>13</sup>

En este caso, son las mujeres quienes tienen ese miedo de perder sus trabajos, (miedos de dependencia), el cual generalmente reprimen y la perciben a ella como la causante del hecho de sentirse amenazadas.

## **II. La Autoridad, control y dominio del hombre a la mujer como violencia de Género**

En este apartado es la autoridad, el control y el dominio del hombre que se dirige a su principal objetivo de atacar a la mujer, usando esa violencia de Género que, por lo general, son los hombres quienes asimilan estas ideas ya sea una relación de trabajo, es el de intimidar. Muy a pesar de que el hombre cree que quiere obtener estas características las confunde y da por entendido que le debe sumisión.

En los primeros años este proceso de formación de la autoridad es muy complejo y empieza desde muy temprano en la vida del hombre. Cada hombre nace con una identidad muy particular e individual que no se ajusta al patrón social, por lo cual se le tiene que educar para que responda a las normas sociales. Desde que nace, el hombre es educado o preparado para vivir el papel social de la masculinidad o de macho.

---

<sup>13</sup>Caplan G. Principios de Psiquiatría Preventiva, Paidós, 2000 Barcelona.

El hombre alimenta su violencia desde que nace y la sociedad le atribuye ciertos patrones de conducta y de pensamiento que él acepta como verdaderos. Se presenta el control y el dominio donde el hombre reafirma su superioridad, controlando y dominando a la mujer mediante la violencia. La mayoría de hombre que llega a ese complejo la situación se inclina por la segunda opción y aumenta su violencia y con ello llegan las amenazas, los golpes y por si fuese poco el trastorno de estrés postraumático que Dutton, en su teoría escribe a las mujeres maltratadas, nos viene a la mente en nuestras ideas sobre hombres golpeadores, hombres violentos que abusan de su fuerza sobre las féminas.<sup>14</sup>

La existencia de agresiones por parte de los hombres son los lados oscuros, que hacen estas relaciones de hostigamiento íntimos en la mujer, la cual desencadena la agresión, la ira, la humillación, el propósito es el insulto hacia ellas, y las amenazas, es algo que pareciera la descripción del tratamiento para los golpeadores y poder prevenir esa violencia en las mujeres, que son víctimas circunstanciales.

Los hombres tienden a presentar tendencias de interpretación como lo son:

- 1) Insuficiente análisis de las perspectivas de género
- 2) Tendencia a culpabilizar a la víctima
- 3) Psicopatologización".<sup>15</sup>

Esto va comprender esa conducta que el hombre tiene, las reacciones a con a con la mujer.

---

<sup>14</sup> Donald G. Dutton, Susan K. Golant. El Golpeador un perfil psicológico. Paidós. 1997.

<sup>15</sup> Ames Ptacek. Tendencias de los hombres. Paidós. Barcelona.1984.

### III. Mobbing, Acoso y Hostigamiento Laboral

Debido al proceso que ha tenido esta temática del acoso laboral, antes no se les tomaba en consideración, pero este tipo de acontecimientos han estado creciendo y es por ello que situamos por tener argumentos de los preceptos que abordan la temática como dar el concepto de acoso laboral.

Según se entiende por acoso laboral que es:

“la situación en que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”<sup>16</sup>

Lo que señala la cita es que debemos comprender la magnitud en la que se ha ido desarrollando el acoso laboral mejor conocido como mobbing, este trae serios problemas tanto de salud psicológica como física en el ser humano y sobre todo el riesgo que corren los trabajadores, ya que también implica en su seguridad social y de las empresas, dependencias de gobierno.

Se necesita legislar y regular las normas jurídicas a nivel nacional para dar a esta ardua tarea de que esta legislación vea los términos en materia de derecho laboral que proteja la problemática del hostigamiento a los trabajadores y trabajadoras.

Si bien en cierto que los y las empleadas que padecen de este acoso, y hostigamiento laboral son sujetos pasivos, que están siendo de alguna manera sometidos a ciertos actos, se encuentran bajo el opresor aquel que se encuentra bajo el

---

<sup>16</sup> Visión Jurídica del acoso laboral o mobbing (2011).

sometimiento del actor, esto quiere decir, es el sujeto activo que está siendo hostigado, dejándolo sin alguna alternativa laboral. El Significado de Mobbing, se da a conocer a nivel mundial, quien cita es el profesor Brodsky, como el hostigamiento o acoso en “intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción del otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad del otro individuo en el trabajo”.<sup>17</sup>

Aunado a la postura que esta situación puede sucederle en el ámbito laboral, dicha violencia psicológica, ocurre en tiempos determinados, como la empleada que tiene miedo de regresar al trabajo, y que estando en el mismo lugar o área laboral sienta ansiedad, depresión, rabia, miedo, frustración, esto puede dar motivos a que su situación de estado mental este mal, o que su estado de salud donde la hipertensión arterial se descompone, los infartos y pre-infartos, si padecen de diabetes, una comorbilidad presente, y el estado emocional de acoso laboral como factor puede ser muy peligroso y riesgoso para los y las trabajadores. En este sentido un gran número que se han realizado en las investigaciones acerca del comportamiento abusivo y agresivo sistemático y verbal, no físico ni sexual en el lugar de trabajo, va a provocar unas series de efectos negativos para la salud del trabajador, como es el pánico, la depresión, los problemas psicosomáticos o síndromes de estrés<sup>18</sup>, estos se han encontrado dentro del parámetro de mobbing y de manera que va afectando la salud del trabajador. De igual manera se van presentando por este tipo de fenómeno la disminución como consecuencia de la productividad de recursos humanos.

Por otro lado, mobbing, es aquel fenómeno que afecta principalmente en la vida laboral, las condiciones de trabajo, hacen que los empleados tengan más estrés, llegando a veces en conflicto, porque está siendo acosado e intimidado por sus jefes, que es donde Leyman añade que se trata donde el individuo es afectado y tiene daño psicológico, el mobbing existe como una de las principales fuentes de estrés.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Brodsky, CM. El trabajador acosado. Lexington. 1976. MA: DC Hearth.

<sup>18</sup> Adams, A. Intimidación en el trabajo, como afrontarlo y superarlo. Virago.1992. Londres.

<sup>19</sup> Leymann, Heinz. Mobbing. Mobbing. 1996. Barcelona.

También se establece como las conductas reiteradas, que tienen un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violenten la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada el ambiente laboral.

20

El acoso moral se ha convertido en los últimos años una preocupación social, es la dignidad de los trabajadores, desde luego que se distinguen atentados en esa dignidad, y sobre todo lo que un empleado/a sufre, entonces este acoso moral empieza con la diferencia y se manifiesta en la conducta al límite de llegar a la discriminación. En el acoso pueden incluso jugar un papel determinante como lo es la envidia, los celos pueden manifestarse en la jerarquía o entre los mismos superiores, los jefes y los subordinados; la rivalidad y el miedo.

A pesar de que el acoso en el trabajo sea un fenómeno, se ha identificado como ese fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, ésta a favor de lo que se conoce como del absentismo, es un desgaste psicológico.<sup>21</sup>

El acoso en una empresa, el mobbing, es una situación que presenta acontecimientos, y que se va desarrollando paulatinamente con el paso de los tiempos, va evolucionando, sin dejar de existir, los investigadores han descubierto fases como:

- Primera fase de conflicto
- Segunda fase de mobbing o de estigmatización.<sup>22</sup>

El acoso moral o psicoterror laboral es una de las patologías que más daños producen a las personas trabajadoras<sup>23</sup> así como el rendimiento en las instituciones, que permean

---

<sup>20</sup> Hirigoyen, Marie. Acoso moral en el trabajo. Paidós. 2001. Barcelona

<sup>21</sup> Ibidem, pp. 64.

<sup>22</sup> Fidalgo, Manuel. Mobbing. Fases. 2002. Costa Rica.

el tipo de estrategias de abuso de poder y de las manipulaciones posibles y perversas que se pueden encontrar por parte de los jefes, que son personas profesionales, sin ética, ni moral y falta de valorización por sus trabajadores y trabajadoras, que creen que tienen más capacidad por el rango ocupacional que los hacen ver más destacados, y evidencian la mediocridad de las jefaturas acusadoras.

#### IV. Señales de acoso en el trabajo

La forma más habitual de acoso, es el mobbing o acoso laboral, que puede venir desde los compañeros de trabajo o desde la empresa.

En el cuadro #4, podremos ver cuáles son algunas de las señales que se dan en el acoso laboral:

**Cuadro #4: Señales del acoso laboral**

<b>Te mandan hacer tareas imposibles</b>	Es en el trabajo, para desestabilizarte y hacerte sentir poco capacitado, pueden asignarte objetivos o proyectos con plazos de entrega inalcanzables o desgastantes.
<b>Grandes demandas</b>	Demandarte tareas que no encajan con tus capacidades o que requieren gran cantidad de esfuerzo y trabajo para hacerte sentir como incompetente.

<sup>23</sup> Sisy, Castillo Ramirez. Acoso moral y repercusiones medicas legales. Medicina Legal Costa Rica. Vol. 21 n. 1. Heredia. Marzo 2004.

***Discriminación laboral***

Sufren discriminación laboral respecto al resto de sus compañeros, por decir, sentir mal a una mujer por su embarazo.

***Te quitan responsabilidad***

Te quitan responsabilidades para que tú te sientas poco útil y te aburras, lo que puede provocar Boreout (que es el síndrome Boreour: aburrimiento en el trabajo).

***Menospreciar tus logros***

Desde que la empresa no valora el buen trabajo, y de esta manera, no te sientes a gusto en tu espacio profesional. Se te infravalora constantemente.

***Se usan rumores***

Se extiende rumores o falsedades por la empresa para menospreciarte y dañar la reputación e imagen de profesionalidad.

***Se bloquea tu desarrollo profesional***

Si el objetivo es que abandones la empresa de manera voluntaria, pueden bloquearte en el desarrollo o carrera profesional para que no te sientas realizado y abandones la compañía.

Fuente: Elaboración de esquema retomada de la Organización Internacional de Trabajo (2019).



## **A) Derecho comparado perspectiva de aproximación de Violencia Laboral mobbing o acoso laboral en la legislación nivel internacional**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el plano jurídico constituye la base de marco normativo internacional para atender las problemáticas del campo laboral, uno de los instrumentos que atiende con respecto el convenio sobre la violencia y el acoso se realizó la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que fuese convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo y, congregada el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión del centenario. Recordando los instrumentos internacionales de la Declaración universal de Derechos Humanos.

La Organización Internacional de Trabajo, define como acoso laboral “como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, 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”<sup>24</sup>

El artículo 6, señala:

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Organización Internacional de Trabajo. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo y, congregada el 10 de junio de 2019. Ginebra.

<sup>25</sup> OIT. Artículo 6. 2019. Ginebra.

Con relación a las legislaciones los países tienen una Ley específica para el acoso laboral, que se presentan en el Cuadro #5.

**Cuadro #5. Legislación de países internacionales**

Países	Legislaciones específicas para el acoso laboral
<b>Unión Europea</b>	
<b>Suecia</b>	En 1993, este país fue el primero en introducir el acoso laboral, es a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos, de alcance Nacional. <sup>26</sup> Esta Ley establece la recuperación de las víctimas e imputa al empleador la constatación de un mal ambiente laboral y la expulsión del acosador.
<b>Bélgica</b>	El 10 de enero de 2007, este país regula el caso a través de la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los lugares de Trabajo. Y su decreto real fue el 17 de mayo de 2007. <sup>27</sup> Este instrumento jurídico tiene alcance Nacional. La ley refiere a ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso laboral; protege en contra de las represalias. Ley que prevé conducta tipificante del acoso laboral.
<b>Italia</b>	El 11 de Julio de 2002, se analizó la Ley del Lazio <sup>28</sup> , esta pretendía aplicar en beneficio de trabajadores públicos como privados, así como crear centros de atención a cargo de organizaciones sin fines de lucro y el gobierno regional la declara

<sup>26</sup> Ley Básica de Prevención de Riesgos, de alcance Nacional. 1993. Suecia.

<sup>27</sup> Ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo. 12 de Junio de 2002. Bélgica.

<sup>28</sup> Bollettino Ufficiale della Regione Lazio. Roma, 30 de julio de 2002. Suplemento ordinario n. 3.

	inconstitucional en 2003.
<b>Francia</b>	Regula el acoso laboral en la vía laboral como penal, la Ley 2002/73 de Modernización Social, en 17 de Enero de 2002, se modificó el Código de Trabajo para introducir la figura de los artículos L- 122-49 al 122-53. <sup>29</sup> Además de que distingue con claridad el acoso moral sexual con base en los principios de no discriminación e igualdad, obliga a los convenios a postular la conciliación como mecanismos de solución de los conflictos y que este prevé la intervención de un mediador con potestades decisorias y coercitivas. Se ve materia penal en sus libros II, intitulado VII: “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”
<b>España</b>	En junio 23, del 2010, este país mediante la LO 5/2010, reformo el Código penal para incorporar el acoso laboral al libro II, intitulado VII. “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”. En su artículo 173 tipifica como delito el acoso laboral descendente: “A quien dentro de una relación laboral funcional prevaleciendo de la superioridad realice contra otros actos hostiles o humillantes, de forma reiterada que supongan grave acoso. <sup>30</sup> El castigo va de seis meses a dos años de prisión.
<b>Alemania</b>	Regula los Convenios colectivos. Cuenta con la Federación Sindical Nacional, la cual se encarga de poner énfasis en la “prevención”. <sup>31</sup>

<sup>29</sup> Mella, Méndez, L. El acoso moral profesional en Francia: Análisis crítico de sus rasgos configuradores. Revista de Derecho Social. Número 53. 2011.

<sup>30</sup>

<sup>31</sup> Graham, Ian. Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar?. La violencia en el trabajo, OIT. Educación Obrera. 2004. Alemania.

<b>Luxemburgo</b>	Se regula por el Código laboral Art. L 162- 12. <sup>32</sup>
<b>Suiza</b>	Se regula por el Código laboral Art. 321 y 328. <sup>33</sup>
<b>Portugal</b>	Se regula por el Código laboral Art.24
<b>Dinamarca</b>	Se regula por la Ley de Medio ambiente laboral
<b>Holanda</b>	Decreto en condiciones de Trabajo
<b>Finlandia</b>	Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>América Latina</b>	
<b>Colombia</b>	El 23 de enero de 2006, se basa en la Ley 1010 de alcance Nacional. Esta Ley intenta prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo. <sup>34</sup>
<b>Brasil</b>	<p>En el 2002, ha expandido diversas legislaciones estatales y en la administración municipal el sector público “asedio moral”. Contempla:</p> <p>a) Leyes estatales: complementaria 12.561. 200, Río Grande de Sul; la Ley 3.921 de 2000, de Río de Janeiro; Ley Complementaria 63, de Par, y la Ley 12.250 contra el Asedio Moral de 2006, del Estado de Sao Paulo.</p> <p>b) Leyes municipales: Ley 1.163/2000, Sao Paulo Ley 2.120/2000, la Ley 7.202/2010 para considerar el acoso moral como accidente de trabajo.<sup>35</sup></p>

<sup>32</sup> OIT. Luxemburgo, Suiza, Portugal, Dinamarca, Holanda y Finlandia. 2019. Ginebra.

<sup>33</sup> Código laboral Art. 321 y 328. Suiza.

<sup>34</sup> Comité de Convivencia Laboral, Aspectos procesales de la Ley de Acoso Laboral, Colombia, Universidad Católica de Colombia. 2008.

<b>Ecuador</b>	Base constitucional. Artículo 49. El Estado protegerá la estabilidad laboral, prohibiendo el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.
<b>Bolivia</b>	Base constitucional. Título II. Cap. Sexto. Artículo 66. Regula el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual. Libre vida sin violencia en el ámbito público y privado.
<b>Costa Rica</b>	Base constitucional. Los trabajadores afectados se bassan en reclamar una indemnización. Artículo 5º y 56. Código de Trabajo. <sup>36</sup>
<b>Panamá</b>	Ley 24 del 3 julio de 2007. Artículos a la Ley 9 de1994. <sup>37</sup>
<b>Chile</b>	Ley ad hoc contiene normas de reformas varias legislaciones.
<b>Paraguay</b>	Código del Trabajo, Ley 213 de 1993. Los causales actos de violencia. <sup>38</sup>
<b>Perú</b>	Ley 27815. Artículo 8, numeral 5, capítulo III. Código de ética de la función pública. <sup>39</sup>
<b>Uruguay</b>	Ley contra el Acoso Moral en el trabajo desde 2010 y reciente 2013. <sup>40</sup>
<b>Venezuela</b>	Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. 7 de mayo de 2012. Define el acoso laboral como:  El hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrón o la patrona o sus

<sup>35</sup> Ley 3.921 de 2000, de Río de Janeiro; Ley Complementaria 63, de Par, y la Ley 12.250 contra el Asedio Moral de 2006, del Estado de Sao Paulo. Brasil.

<sup>36</sup> Vargas Morúa Elizarda. Acoso laboral en Costa Rica. Revista Nacional de Administración. Nú, 2, enero –junio 2011.

<sup>37</sup> Ley 24 del 3 julio de 2007. Artículos a la Ley 9 de1994.Panamá.

<sup>38</sup> Ley 213 de 1993. Los causales actos de violencia. Paraguay.

<sup>39</sup> Ley 27815. Artículo 8, numeral 5, capítulo III. Código de ética de la función pública. Perú.

<sup>40</sup> Ley contra el Acoso Moral en el trabajo desde 2010 y reciente 2013.Uruguay.

	<p>representantes, o un trabajador o una trabajadora, o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores o trabajadoras perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.<sup>41</sup></p>
<p><b>México</b></p>	<p>Ley Federal del Trabajo, este contexto se introdujo en el país el 30 de noviembre de 2012<sup>42</sup>, de alguna manera el acoso laboral bajo la denominación de “hostigamiento”, regulado por primera vez y distinguiéndolo del acoso sexual; es la subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.<sup>43</sup> Las causas de rescisión de la relación del trabajo imputado tanto al patrón como a trabajador. Se omite las conductas agresivas de otros sujetos, responsabilizan al patrón del medio ambiente laboral, así como las medidas preventivas y se considera como riesgo de trabajo, porque desencadena accidentes, y enfermedades (estrés, ansiedad, problemas digestivos, cambios bruscos de personalidad).</p>

<sup>41</sup> Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. 7 de mayo de 2012. Venezuela.

<sup>42</sup> Ley Federal del Trabajo. 30 de noviembre de 2012.

<sup>43</sup> Ley General de Acceso a las mujeres en una vida libre de violencia laboral. 2016. México

## **CAPÍTULO TERCERO. LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN MATERIA DE NORMAS DE LEGISLACIÓN EN MÉXICO Y EN TABASCO.**

### **I. La Ley Federal del Trabajo**

Ley Federal del Trabajo, que en su art. 2 define el trabajo digno o decente, y este Protocolo actúa bajo los siguientes principios:

#### **A. DIGNIDAD y defensa de la persona**

Menciona que toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

#### **B. Ambiente saludable y armonioso**

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio.

### **C. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo.

Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio, por lo que se prestará especial atención a proveer de las condiciones que permitan el acceso de todas las personas a las actividades enmarcadas en este protocolo, sin importar su condición de discapacidad; garantizando el acompañamiento y asesoría para personas con discapacidad visual auditiva, entre otras.

### **D. Confidencialidad**

- Los procedimientos deben preservar la reserva y la confidencialidad.
- Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación.

En los artículos 3º y 3 BIS. Señala “Prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia”.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Ley Federal del Trabajo (2019). Artículo 3º y 3 BIS. México.



Los artículos 47, fracción VIII y 51, fracción II, menciona que “motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII); el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos (art. 51, fracción II)”.

Artículo 133, fracción XII y 135 fracción XI. Aclara “Prohíben a las y los patrones (art. 133, fracción XII) y a las y los trabajadores (art. 135, fracción XI) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente”.

Artículo 994, fracción VI. “Establece la sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual”.<sup>45</sup>

La Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación señala en sus art. 4 y 9.

**Art. 4** Define práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

**Art. 9.** Establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

---

<sup>45</sup> Ibidem.

Agregando los señalamientos de énfasis en la ley general de acceso de las mujeres para una vida libre de violencia en su capítulo II del Art. 10 al 15. Menciona “Define la violencia laboral como aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Asimismo, señala la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral”.<sup>46</sup>

## **II. Análisis del ámbito laboral en materia de seguridad, la salud y el trabajo**

En su Art. 3, fracciones XVII Y XXXV “Define los riesgos psicosociales como aquellos que entre otras consecuencias pueden provocar daños en la salud; asimismo define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”.

Art. 43, fracción II menciona “Respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral y valorarlos clínicamente”

Art. 55, fracción I, aclara” la obligación de las figuras patronales de llevar a cabo acciones. Es decir, que están obligados los patrones de ciertas empresas o

---

<sup>46</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el cap. II del Art. 10 al 15. 2019. México.

instituciones de gobierno a que se logre cumplir en mantener dentro del trabajo una armonía con los jefes directos, y empleados/as, de esta manera este tipo de control podrá prevenir que aumenten los casos de hostigamiento y acoso laboral.

### III. El Código Federal Penal

En su Art. 259 Bis atribuye “las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida”.

La campaña realizada el 25 de noviembre de 2019, puntualiza que se debe de prevenir el acoso sexual en la Administración pública federal y esta es impulsada para analizar que está sucediendo en las normas de género, las normas culturales, sociales y la discriminación.

Por mencionar que, El acoso sexual es uno de los tipos de violencia más normalizados y tiene un impacto negativo en el derecho de las mujeres a trabajar sin miedo. De acuerdo con la ENDIREH<sup>47</sup>, la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral, en el último año, ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo (79%).

Otra aportación es el primer semestre de 2019 los órganos Internos de Control (OIC) de la Administración Pública Federal<sup>48</sup> recibieron 226 denuncias de esta índole: 128 de acoso sexual y 98 de hostigamiento sexual.

---

<sup>47</sup> ENDIREH (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. México.

<sup>48</sup> SSECCOE (2019). Sistema de seguimiento, Evaluación y coordinación con los comités de ética. México.

La Oficial a cargo de ONU Mujeres, comentó que “la transformación del servicio público y de la cultura institucional presentan una gran oportunidad para mejorar las dinámicas institucionales y generar relaciones igualitarias al interior de la Administración Pública Federal, de tal forma que todas las personas, y especialmente las mujeres, encuentren en dicho servicio público espacios en donde puedan desarrollar sus funciones con principios éticos, en un ambiente seguro y libre de violencia”.

Cabe argumentar que sistemáticamente la violencia laboral es un tema que ya está dejando impacto y que es una realidad objetiva, con anterioridad este tema no se le había dado interés, porque las empresas y dependencias no daban pruebas de la existencia de estas prácticas dentro del entorno laboral, sin embargo, son pocas las mujeres que han alzado la voz, pero de las que sí tienen el valor y aunque sea de las cifras minoritarias han narrado sus experiencias de como sufren esa violencia de acoso y el hostigamiento laboral, siendo el organismo de derechos humanos laborales quien sale en las defensas de los derechos, estas mujeres que son víctimas de estos sucesos.

Actualmente las legislaciones incorporan prevenciones y sanciones para estas conductas, pero falta mucho por hacer, siendo el derecho mexicano del trabajo con las modificaciones actuales del tema que desafortunadamente no son las esperadas y no dejan satisfechas a los intereses de la clase trabajadora.

La problemática del fenómeno de Violencia Laboral, ha llegado a reconocer que deben ser insistentes las regulaciones con apego normativo entre organismos internacionales, nacionales y locales.

#### IV. Los elementos para detectar la violencia laboral, hostigamiento y acoso

La SCJN, señala elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral:

1. “El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.
2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta”.<sup>49</sup>

En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.

---

<sup>49</sup> Véase en SCJN. Primera Sala de Suprema Corte Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing. 2013). México.

En el entorno de las manifestaciones se proyecta en el siguiente Cuadro # 6. Manifestaciones.

**Cuadro # 6. Manifestaciones**

<b>Manifestaciones</b>	<b>Descripción</b>
<b>Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado:</b>	Señala a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
<b>Conducta verbal de naturaleza sexual:</b>	Son las insinuaciones sexuales molestas, proposiciones para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
<b>Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:</b>	Es la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.
<b>Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:</b>	Es la conducta de carácter sexual que denigra o intimidante físicamente abusiva. Ya sean insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.

Fuente: elaboración propia.

Cabe contextualizar que existen situaciones que presentan factores de Violencia Laboral por acoso y hostigamiento concretas que determinan la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas, es posible identificar una serie de características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas en los espacios laborales, y que deben ser consideradas para planear las estrategias organizacionales para la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

**Cuadro # 7: Factores de Violencia Laboral por acoso y hostigamiento**

Factores personales	Factores organizacionales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desconocer sus derechos</b></li> <li>• <b>Desconocer los mecanismos de denuncia.</b></li> <li>• <b>Tener baja autoestima.</b></li> <li>• <b>No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.</b></li> <li>• <b>Haber sido víctima de violencia de género.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.</li> <li>• Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.</li> <li>• Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas.</li> <li>• Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.</li> <li>• Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género.</li> </ul>

## A. La violencia de género en Tabasco

Bajo la temática que abordo en la ponencia magistral la Dra. Toraya, en su artículo científico expone “Retos y Desafíos en la Construcción de la Igualdad de Género” que disertó en IEM y el Programa PAIMEF, en el marco de los 16 días de activismo en contra de la violencia de la mujer, en el ciclo de conferencias detallo que existen brechas históricas de la igualdad como son:

- Independencia
- Empoderamiento
- Toma de decisiones
- Proyectos de vida
- Abandonar relaciones violentas<sup>50</sup>

Los trabajos domésticos y de cuidado permiten a las personas mantenerse en vida, alimentarse estar sanas, educarse y vivir en un hábitad propicio para su desarrollo y bienestar por lo que aportan un valor social y económico sustantivo que es necesario reconocer.

Otro artículo interesante es la que aborda la Dra. Romero, en su artículo científico menciona “la violencia de género no respeta edades, condición social, educación o color de piel”. También advierte que los señalamientos que se han suscitado por este tipo de violencia es la psicológica y advierte la Dra. Romero lo siguiente:

“las manifestaciones principales están relacionadas con conductas y emociones, simbólicas o tácticas tales como bromas hirientes, chantajes, mentiras, retirar la palabra, celar, culpar, descalificar, ridiculizar, humillar, ofender, amenazar,

---

<sup>50</sup> Toraya, Acosta, Esmeralda Adriana. Ponencia: “Retos y Desafíos en la Construcción de la Igualdad de Género”. (2020). Tabasco.



controlar y prohibir. El 30% de la población que participó en la muestra ha sido violentada psicológicamente en algún momento de su vida”.<sup>51</sup>

Desafortunadamente es muestra que si ocurren estas violencias de género en las mujeres, quienes a pesar de que sufren violencia física y verbal, suele pasar que ambas hacen daño, pero la verbal es la que no deja vivir tranquilamente a una mujer, por el miedo de que esas descalificaciones y señalamientos negativos a su persona le hacen daño mentalmente, algunas solo lloran el momento, lo desahogan, en otras se tragan el sentimiento, el dolor de haber sido ofendidas con palabras hirientes y al acumular el sentimiento pueden llevar a enfermarse, descuidan su control de salud, se estresan, se deprimen, porque buscan respuestas y no las encuentran del porque son maltratadas de esa manera, o que pueden hacer que solución encontrar para vivir mejor, para ya no escuchar esas voces ofensivas, o bien el trato.

Otra de las cifras es que en Tabasco “tenemos el 3 de cada 10 mujeres, viven aterrorizadas frecuentemente por hombres que conviven con ellas cotidianamente”. Es decir, que estas mujeres que padecen diariamente la violencia de género pasan su vida con miedo, porque viven con el enemigo en casa, o ya sea que conviven con el enemigo en el trabajo, este tipo de violencia no solo se ve sujeta en los hogares, sino también en el área laboral, también son objetos de señalamientos, gritos, ordenes, ofensas entre otras cosas más.

En Tabasco el 23.50% de las mujeres puntualiza la Dra. Romero que participaron en un estudio y declararon “haber sufrido episodio de violencia física a lo largo de su vida, la media nacional registra un 14% y el EDIREH en 2011 señaló que Tabasco un 13.8% lo cual coloca a Tabasco un porcentaje por arriba de la media nacional”. (Ibidem, 127).

---

<sup>51</sup> Romero, Rodríguez Leticia Violencia de Género y Salud Pública. Revista Horizonte sanitario/ vol. 13. No. 1 enero -abril. (2014). Tabasco.

## **CAPITULO CUARTO. PROPUESTA: “MOVIMIENTO DIA NARANJA” PARA LA PREVENCIÓN EN MATERIA LEGAL, CONSTITUCIONAL A CAUSA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO POR ACOSO (MOBBING) Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA JUNTA ESTATAL DE CAMINOS. CENTRO, TABASCO.**

### **1. Orígenes del “Movimiento naranja”**

Cabe mencionar que los inicios de este movimiento datan sus acontecimientos ocurridos, en honor de tres hermanas dominicanas quienes hicieron su movilización en promover los derechos de la mujer, pero desafortunadamente fueron asesinadas el 25 de noviembre de 1960, por orden del dictador Rafael Leónidas Trujillo, del que eran opositoras. Es así como en todo el mundo, el beneficio que trajo esta lucha de estas hermanas se fue convirtiendo en una conmemoración el día 17 de noviembre de 1999, siendo en la asamblea general parte de la ONU, que declara día 25 mes en noviembre como el Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Por ello se le llama el Listón Naranja porque porta la insignia naranja del lado derecho del corazón, simboliza su rechazo a la violencia contra las mujeres.

El Día Naranja y la Campaña Naranja buscan movilizar a la opinión pública y a los gobiernos para emprender acciones concretas con el fin de promover y fomentar la cultura de la no violencia.

Actualmente este movimiento para visibilizar la violencia que sufren las mujeres alrededor del planeta se celebra no solo cada 25 de noviembre, sino cada 25 de mes y forma parte de una gran campaña bautizada como Campaña Naranja ÚNETE.

Mucho más allá de las cifras y de la invitación a “*pintar nuestro mundo de naranja*”, como lo señala el Día Naranja, este 25 de noviembre representa la oportunidad perfecta para sumarse al llamado de la no violencia contra las mujeres y contribuir así a construir un mundo libre de discriminación, desigualdad y actos de violencia hacia mujeres y niñas. El Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres también marca el inicio de otro movimiento, los # 16 Días de activismo (del 25 de noviembre al 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos), durante los cuales se invita a la sociedad civil a sumarse y realizar acciones concretas para celebrar este tipo de movimiento.

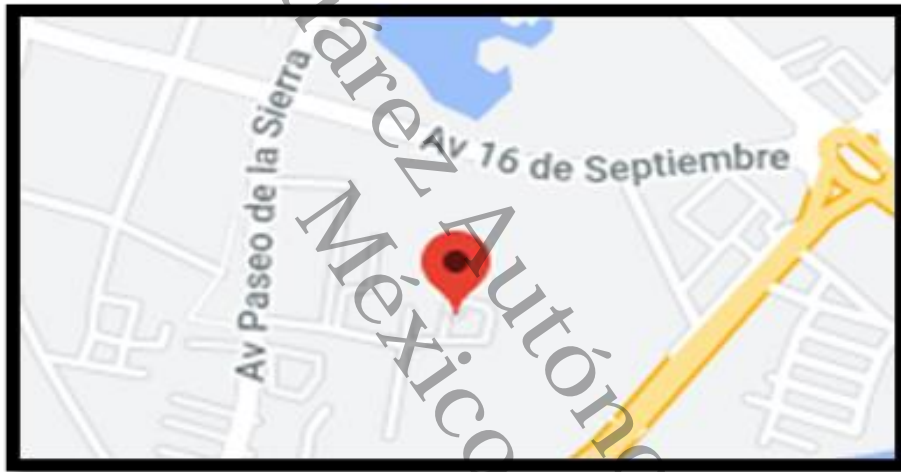
México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

## II. La Junta Estatal de Caminos (JEC) Centro, Tabasco

### A. Micro localización

La Junta Estatal de Caminos (JEC), se encuentra ubicada en el municipio del Centro, en la Cerrada del Caminero 19S, de la Colonia Primero de Mayo. En Villahermosa, Tabasco.



Fuente: Retomado de INEGI. Mapas Google satelital. (2020)

### B. Antecedentes históricos de la Junta Estatal de Caminos (JEC) Centro, Tabasco

De los orígenes que permiten la existencia de dependencias como el caso de la Junta Estatal de Caminos (JEC), es derivado a las construcciones de nuevas formas de comunicación para mantener un desarrollo económicamente, como político, social y cultural. En 1857 se funda la Administración General de Caminos de Peajes, como un

primer intento por consolidar las funciones encaminadas a satisfacer las necesidades de comunicación en el ámbito nacional.

En el régimen del presidente Benito Juárez, establece el 23 de febrero de 1861 la Secretaría de Fomento, Comunicaciones y Obras Públicas, integrando funciones de diversos ministerios. Para 1891 se delimitan funciones y se instalan las Secretarías de Fomento y la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas (SCOP).

Para los años de 1917, las funciones de Obras Públicas se trasladan a la Secretaría de Gobernación y entonces el nombre de la dependencia cambia a Secretaría de Comunicaciones (SC); posteriormente el 31 de octubre del mismo año, las funciones de Obras Públicas salen de la Secretaría de Gobernación y se restituye la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas (SCOP).

En octubre del año de 1925 se establece la Comisión Nacional de Caminos; en 1931 desaparece la Comisión Nacional de Caminos y con sus funciones se crea la Dirección Nacional de Caminos que se integra a la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.

En el año de 1932 se instala en cada entidad federativa un organismo denominado Junta Local de Caminos para la construcción de caminos.

Hacia el año de 1959 la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas (SCOP) se transforma en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) y se crea la de Obras Públicas (SOP) a la que se asigna el organismo y preside su consejo.

En el año de 1970, se pone en operación la Planta de Emulsiones Asfálticas ubicada en la población de Estación Chontalpa, del municipio de Huimanguillo, Tabasco,

inició sus operaciones el mismo año como una unidad industrial adscrita a Capufe. El 5 de septiembre del 2001 mediante el Acuerdo No. 16163 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tabasco, se incorpora la Planta de Emulsiones Asfálticas a la estructura orgánica de la Junta Estatal de Caminos, con la finalidad de coadyuvar mediante la producción de emulsiones asfálticas y sus derivados, al desarrollo de los programas de mantenimiento, conservación y/o construcción de caminos y carreteras en el Estado de Tabasco.<sup>52</sup>

Ese acuerdo señala en sus artículos transitorios que la Dirección de la Planta de Emulsiones Asfálticas deberá formular sus manuales administrativos y operativos. En los últimos seis años, la Secretaría de Comunicaciones y Transporte no sólo ha consolidado su estructura operativa y financiera, sino que, además, recibió para su administración las autopistas de la red adscrita al Fideicomiso de Apoyo para el Rescate de Autopistas Concesionadas (FARAC).

Estas vías, sumadas a nuevos tramos y ampliaciones, le permitieron crecer poco más de tres veces en responsabilidades y extensión de la red de autopistas bajo su cuidado.

CAPUFE ha tenido y tiene como meta permanente aportar estos vastos recursos al Sistema Nacional de Transporte para integrar con una visión de conjunto, las grandes regiones que conforman el territorio nacional.

---

<sup>52</sup> Secretaria de Asentamientos y Obras públicas. (2020). Antecedentes históricos de la Junta Estatal de Caminos. Tabasco.

### C. Marco Jurídico

La Junta Estatal de Caminos se encuentra sustentada bajo el siguiente marco jurídico-normativo:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el Diario de la Federación y sus reformas y adiciones.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917, y sus reformas y adiciones.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco. Periódico Oficial del Gobierno del Estado, 5 de abril de 1919, y sus reformas y adicionales.

#### **D. Misión**

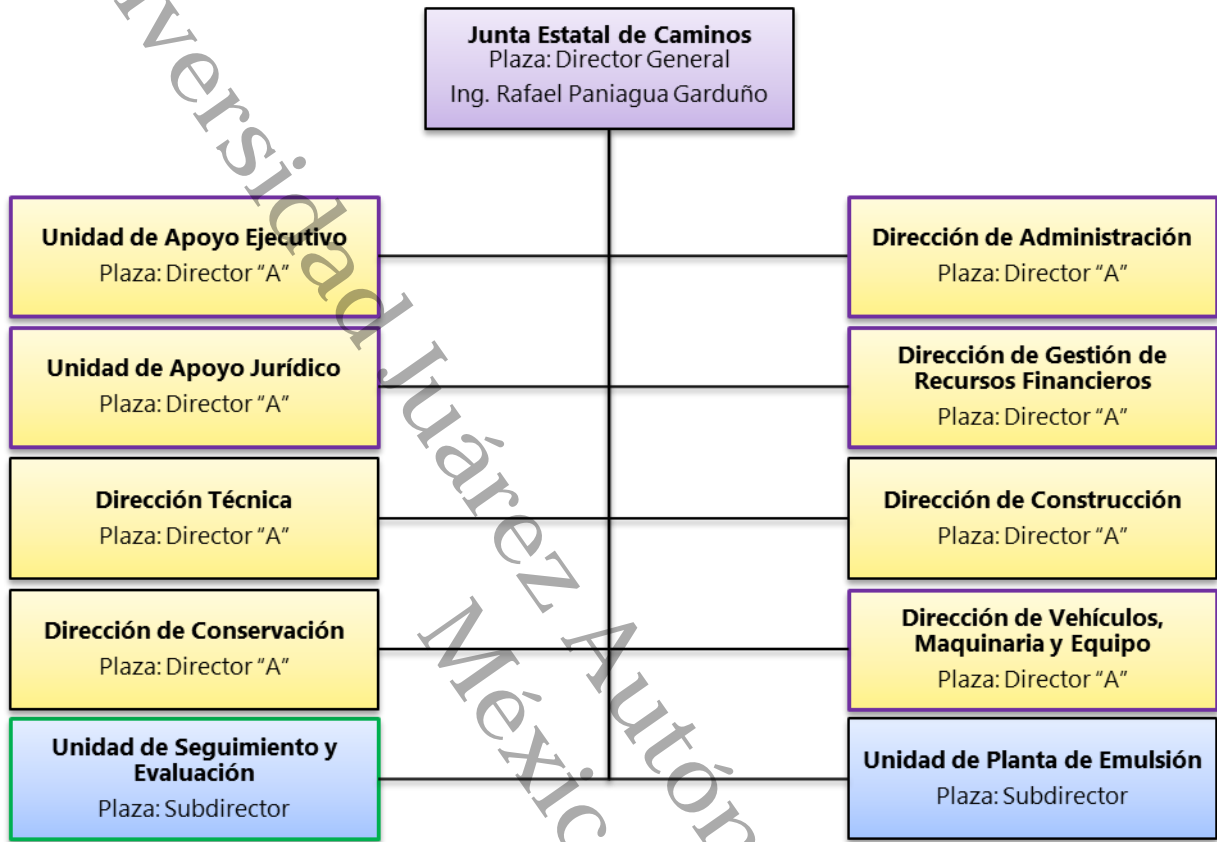
Transformar y mantener en óptimas condiciones la infraestructura y carretera de la entidad con estándares de calidad y el uso de tecnologías de vanguardia para tener caminos seguros y confortables que impulsen el desarrollo del Estado coadyuvando a la población tabasqueña

#### **E. Visión**

Ser un organismo funcional y competitivo que modernice la infraestructura carretera estatal mejorando la calidad de vida de los tabasqueños.



**F. Estructura Orgánica de la Junta Estatal de Caminos (JEC). Centro, Tabasco**



Fuente: Retomado de Gobierno del Estado de Tabasco. Junta Estatal de Caminos (JEC).  
Coordinación Administrativa e Innovación (2020).

De acuerdo a esta estructura orgánica señala el Reglamento Interior de la Junta Estatal de Caminos, el artículo 7 dentro del capítulo II, que conforma la Dirección General,

plantea lo siguiente: “la Dirección General, a quién le corresponde el trámite y solución de los asuntos relacionados con la misma; quien por razones de organización, podrá delegar sus facultades en los demás servidores públicos subalternos, sin perder por ello la posibilidad de su ejercicio directo con excepción de aquellas que por disposición legal deban ser ejercidas en forma directa por él” .<sup>53</sup>

Y por consiguiente el art. 8. Menciona “el director General sin perjuicio de las facultades que se establecen en el acuerdo de la creación de la JEC, tendrá las siguientes funciones:

- I. Ejercer la representación legal de la JE;
- II. Planear, organizar, dirigir, controlar, y evaluar el desempeño de las funciones que realiza el órgano a su cargo;
- III. Ejecutar las obras federales convenidas con la SAOP y otras dependencias y organismos;
- IV. Efectuar la contratación del personal del órgano y removerlo en términos de las disposiciones aplicables;
- V. Presentar al secretario los proyectos de programas, tanto de operaciones como presupuestales para su aprobación;
- VI. Formular el anteproyecto del Reglamento interior y presentarlo para su aprobación al secretario;

---

<sup>53</sup> Reglamento interior de la Junta Estatal de Caminos el artículo 7 dentro del capítulo II, que conforma la Dirección General. (2020). Tabasco.

- VII. Recibir, proponer políticas, medidas y procedimientos para precisar y hacer mas eficientes las acciones de trabajo;
- VIII. Apoyo técnicamente en asuntos de su competencia a la dependencias y a las entidades de la administración pública Estatal.
- IX. dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;
- X. Celebrar de conformidad con las disposiciones legales y las necesidades de la JEC, los convenios y contratos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos;
- XI. Vigilar que la atención a la demanda ciudadana sea rápida y eficiente;
- XII. Supervisar que el avance de las obras de conservación y/o construcción se realicen de acuerdo a las normas, tiempos, especificaciones y calidad requeridas;
- XIII. Coordinarse con los responsables de otras dependencias federales, estatales, municipales y particulares que le permitan cumplir sus objetivos;
- XIV. Proponer al secretario para su aprobación y trámite, las transferencias de fondos y aumentos presupuestales de la JEC;
- XV. Realizar un seguimiento permanente del cumplimiento de las metas de las diferentes unidades administrativas a su cargo;

- XVI. Coordinar la integración del Programa Operativo Anual y supervisar el trámite hasta su aprobación final;
- XVII. Participar en las evaluaciones periódicas de la aplicación del Programa Operativo Anual y de gasto corriente, en coordinación con las dependencias normativas.

El capítulo III de la Unidad Jurídica en su art. 10 corresponde a la Unidad Jurídica, el ejercicio de las siguientes contribuciones:

- I. Representar jurídicamente a la JEC, al Director General y a los demás servidores públicos del Órgano, en los asuntos en que sean parte con motivo de sus atribuciones e intervenir en toda clase de procedimientos judiciales, contenciosos y administrativos, en el ámbito de competencia de la misma y ante cualquier autoridad judicial o administrativa,
- II. Representar al Director General en los juicios laborales en que fuera parte, y en representación de este, contestar las consultas, peticiones y explicativos de naturaleza jurídica que se presenten.
- III. Mantener coordinación de la Consejería jurídica de Poder Ejecutivo a fin de que el tratamiento de los asuntos jurídicos a cargo del órgano.
- IV. Elaborar proyectos de acuerdos, actas, convenios y contratos que requieran las unidades administrativas del JEC.
- V. Apoyar al Director General y demás unidades administrativas, en la elaboración de actas administrativas, así como sustanciar en el ámbito de su competencia el

procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas y responsabilidades del mismo.<sup>54</sup>

Con todo lo explicativo que nos aborda en sus artículos del reglamento de la JEC, podemos analizar las diversas funciones que desempeñan los trabajadores como servidores públicos, y que posteriormente se deben de cumplir todo según lo estipulado en el mismo. Cabe mencionar que al existir una fuente prioritaria de actividades, debe existir un lazo, una relación laboral entre los y las compañeros de trabajo, para que la productividad laboral lleve el mismo objetivo, según las razones y las facultades de estos servidores públicos ante la atención ciudadana con las actas, de convenios, de aplicaciones de sanciones administrativas.

Es así, como notamos la plantilla de población va enfocado directamente en que los vacantes para este tipo de trabajos relacionados con las asignaciones de recursos humanos corresponde siempre en la contratación y subcontratación de personal masculino, por lo que menciona en su artículo 5, de capítulo I, en la estructura administrativa, de la organización. 1. Dirección General, notamos que mayormente estas contrataciones requieren de ing. En construcción, obras, nivel técnico, unidad Jurica se comparte con profesionistas mujeres, así como la de dirección administrativa, el acceso a la información, mientras que continua la dirección de conservación la planta de emulsiones asfálticas son hombres quienes cubren ese contrato laboral.

Es por ello, la existencia de casos de hostigamientos y acosos laborales, pero que todo conflicto que deriva de ello, es tratado de manera interna en la JEC.

---

<sup>54</sup> Periódico Oficial. Reglamento Interior de la Junta Estatal de Caminos. (2012). Tabasco.

## **G. Protocolos para acoso y hostigamiento laboral en el Estado de Tabasco y la participación en la JEC.**

La existencia de protocolos por acoso y hostigamiento laboral en el Estado de Tabasco ha estado presente, a través del Instituto Estatal de las Mujeres, quien, desde el preámbulo de la realidad en la vida cotidiana, este organismo se ha dado la tarea de analizar los casos y crear estrategias para fortalecer una solución alterna como un medio para prevenir esta problemática en los trabajos.

Se habla de la existencia de una ausencia de tolerancia en la conciencia de tratos a con los mismos compañeros y compañeras, a con los jefes, coordinadores y todo lo que respecta al área laboral.

Según el Instituto Estatal de las Mujeres bajo el “programa de fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género”, aborda los documentos con Perspectiva de Género se llevaron a cabo en periodos desde 2009 y 2011 en tan solo 28 dependencias de la administración pública.<sup>55</sup>

Esto quiere decir, que después de estos periodos no se ha dado continuidad al fortalecimiento de este programa de Género, deben de implementar más estrategias y seguir con los cursos y talleres, al no existir estas regulaciones normativas, va aumentando los casos de hostigamiento y acoso laboral en las dependencias, como es el caso de JEC, quien atiende estas problemáticas pero de manera personalizada, que no llegue a los casos extremos como son el levantar una demanda, seguimiento de casos, y solución de estos conflictos en donde interviene Derechos humanos, Instituto Estatal de la Mujer, Ministerio público.

---

<sup>55</sup> Instituto Estatal de las Mujeres. “Programa de fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género” (2006). Tabasco.

Otro estudio que realizó Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Tabasco señala lo siguiente:

“número alto de casos de hostigamiento y acoso laboral sexual en las dependencias del Gobierno Estatal, esto es, de una población de catorce mil personas trabajadoras, se estiman aproximadamente 1150 casos de hostigamiento y acoso laboral sexual, de los cuales, sólo el 25 por ciento se denuncia”.

Aplicar las denuncias de los casos también conlleva que es costoso, las dependencias deben vigilar los cumplimientos de los casos de manera jurídica, y debe también ser apoyado por Finanzas, ya que al existir una demanda ante la dependencia por el empleado /a, esto constituye el manejo de inversión económica, gastos que no se contemplan, y es por eso que se busca la figura interna, para la resolución de estos casos.

Continuando con la contribución de datos por el caso de hostigamiento y acoso laboral en su centro de trabajo se menciona que:

“se encontró inconformidad ante la actuación de las instituciones para atender las quejas, puesto que aproximadamente mil quinientos trabajadores de dicha población manifestaron esa inquietud. En este contexto también se mencionó la carencia de un área u oficina dedicada especialmente a tratar asuntos de género”

Es impactante ver este tipo de situaciones presentadas, desafortunadamente quien demanda no tiene apoyo, los trámites en la solución son muy lentos, no hay respuestas inmediatas y no se continúa ese protocolo de fortaleza en estos asuntos de Género en Tabasco.

Por mencionar que los lugares donde suceden estos actos son:

- En las áreas de los departamentos,
- En las oficinas donde se acosa a una empleada cerrando las puertas e intimidándola, hasta con ofrecimiento de escalar a un puesto mas elevado, se les ofrece aumento de salario, prestaciones, y horarios.
- Se detectan en los baños, estacionamientos, cubículos, recursos humanos, intendencia, área de mantenimiento y otros.

Apelando la Norma mexicana, refiere acerca de la defensa a los derechos laborales en el caso de la igualdad laboral y no discriminación, señala que México, se ha promovido las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o dan trato de igualdad a las personas.<sup>56</sup>

Se requiere de la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Establecida esta Norma Mexicana como NMX-R-025-SCFI-2015, que se encuentra ya sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación tanto a nivel Nacional como Internacional.

---

<sup>56</sup> Norma mexicana Igualdad Laboral y No discriminación. (2012). México.



Por mencionar el caso de la dependencia de gobierno la Junta Estatal de Caminos, debe llevar el protocolo de seguimiento. De acuerdo a lo planteado por lo que rige la Norma Mexicana, se debe cumplir el respeto y las garantías en los derechos humanos a la protección en la lucha de los casos de acoso y hostigamiento laboral, y que por supuesto que se une a los casos que derivan otras dependencias del Estado de Tabasco.

### **III. Análisis del Método Descriptivo- Documental, con fundamento en método de la Sociología Jurídica y línea en Derechos Humanos del Caso de la perspectiva de violencia de género por acoso, mobbing y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos (JEC) Centro, Tabasco.**

La presente Investigación proyecta el tema de Análisis de descriptivos de la perspectiva de violencia de género por acoso, mobbing y hostigamiento laboral en la JEC, como vemos en las siguientes imágenes donde se les aplicó encuesta y a la vez se realizó entrevista a profundidad. Violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la JEC. Para conocer los hechos, las experiencias de la vida cotidiana en el ambiente laboral.

Imagen # 1



Fuente: Elaboración propia (2020). JCE.

En la Imagen # 1. Se les pregunto a los empleados /as, acerca de la visión que tienen sobre el acoso y hostigamiento laboral en la JEC.

Menciona el Lic. A. refiere que “sería correcto, dar un seguimiento de aplicación de encuestas a los compañeros/as de trabajo, ya que suele pasar que nos enteramos de la existencia de acoso laboral, pero que sucede mayormente a las compañeras, ya que como mujeres siempre están aconteciendo momentos como estos casos y que es difícil de denunciar ya que nadie quiere, ni les gusta ser señalados y expuestos por conflictos de esta magnitud”.

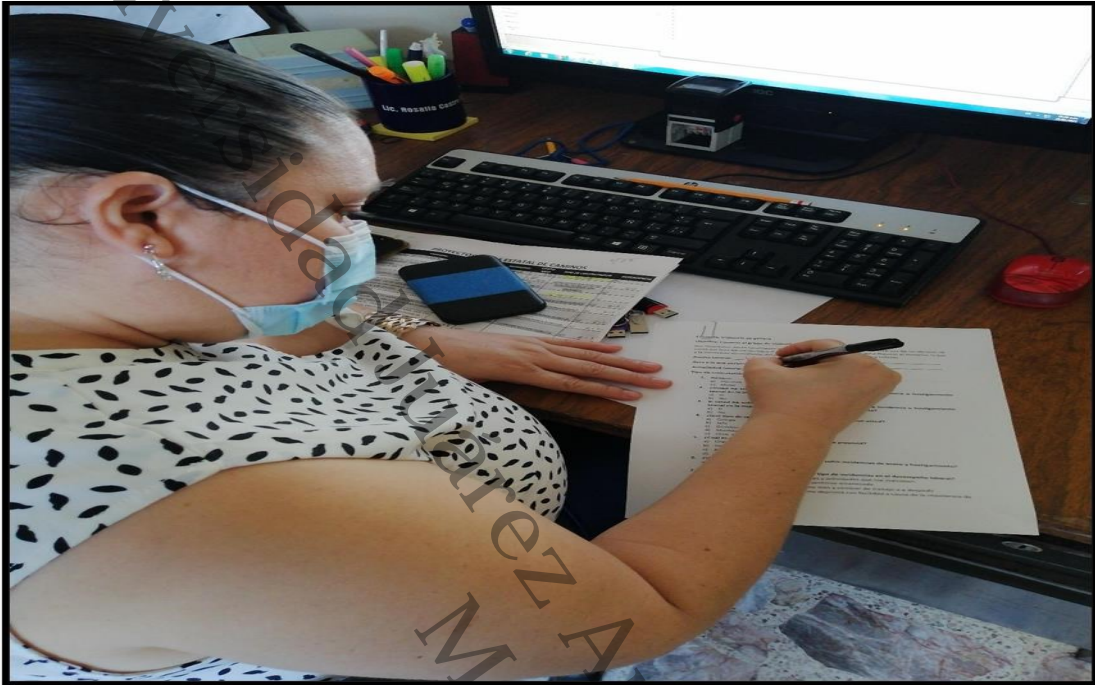
Siguiendo lo que describe este empleado de la JEC, sucede que las/los trabajadores muchos de los casos no saben a dónde o con quien acudir para levantar una

demanda, o una queja, o bien tienen miedo de que se les nombre, se les etiquete, les tomen represarías, o bien sean criticados por sus mismos compañeros, existiendo la posibilidad de alejamiento de los mismos, sucede que nadie quiere verse envuelto en problemas de esta gravedad, porque es su trabajo el que se expone. Pero cabe puntualizar un empleado que pasa por momentos de acoso y hostigamiento puede acudir con el de recursos humanos, a la Dirección del jurídico y exponer su demanda para que se practique una conciliación ante un juez laboral, el procedimiento incluso esta la alternativa de que organismos participen en apoyo al caso como son los Derechos Humanos, Instituto Estatal de la Mujer, y deben de acudir a levantar una carpeta de investigación ante la demanda en el Ministerio público ante Procuraduría General de Justicia del Estado.

Los trabajadores pueden levantar sus denuncias y pueden incluso estar en el anonimato.

México  
Autónoma de Tabasco.

Imagen # 2.



Fuente: Elaboración propia (2020). JCE.

En la Imagen # 2, se les interrogo a las compañeras, si han notado incidentes de casos de violencia laboral y si la relación laboral a con las y los compañeros de trabajo se ven amenazados por esta problemática de acoso y hostigamiento laboral, ya que estas incidencias suelen ser ofensa verbal, insinuaciones no verbales, muchas de las veces estas lesiones hacen daño emocionalmente y psicológicamente, así como también la discriminación y la agresión física.

La Lic. Nos argumenta que “si existen casos, pero desafortunadamente se desprestigia tanto el acosador como el acosado, la victima en este caso se le desprestigia a sus espaldas, diciendo a los jefes, a los directores o hasta el de recursos humanos que

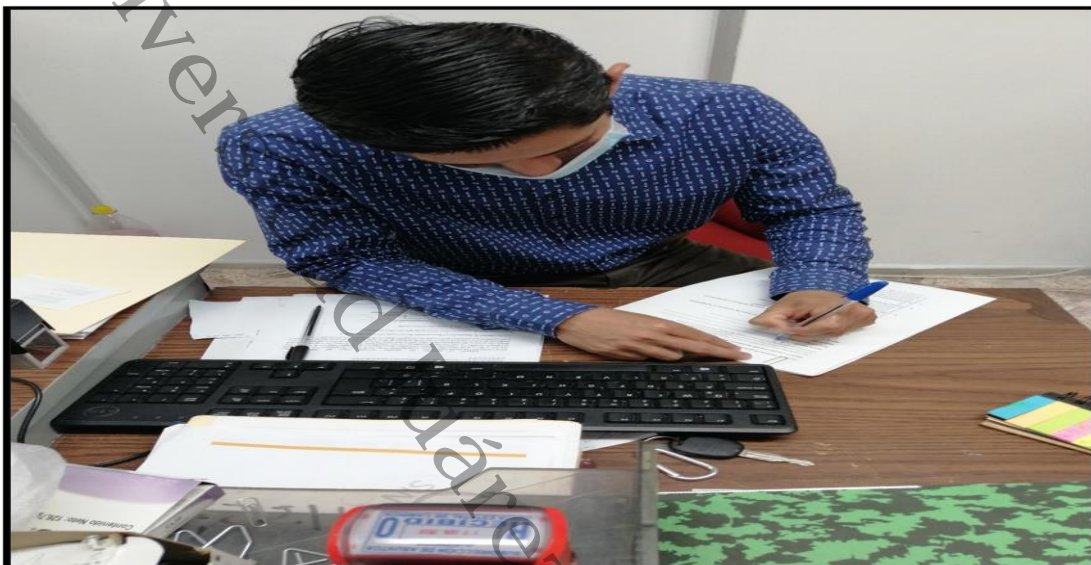
el /la compañera no cumple con sus funciones, ni con la meta o expectativas de su jornada laboral”

También suele suceder que el/la acosado al verse desprestigiado, y evidenciado con los superiores, se les adjudica aumento de actividades, dejando que transcurra el tiempo, sin poder terminar la actividad durante las horas de trabajo, en donde se ven sometidos a cumplir antes de que salgan de sus horarios laborales, o bien se les ve quedándose en las oficinas o cubículos para cumplir esa meta programada pero es imposible, porque suele pasar que se van a sus hogares ya sea en las madrugadas nadie termina esas funciones a tiempo y hasta se ven en la necesidad de llevarse algo de trabajo y desvelarse en sus casas. Dichas asignaciones de tareas lo que hacen es emocionalmente ridiculizar, frustrar, y caer en depresión o enojo por lo que el acosador lo hostiga para que cumpla por castigo, por maldad, por satisfacer ese ego de orgullo de poder de sometimiento sobre el empleado/a.

Otras de las ocasiones es que la víctima, cae en miedo, o impotencia y no quiere ir a trabajar por que ya no quiere pasar estas situaciones entonces se enferma y no acude, sin embargo, debe justificar esa ausencia laboral mediante certificado medico y si no es así, será afectado en el descanso que tenga, o en sus vacaciones, incluso hasta en sus bonos y prestaciones que le dan como trabajador.

Estos acosos pueden darse de diversas maneras que no deben permitirse como son: burlas, gritos, insultos, descalificaciones, desprestigios, violencia psicológica, verbal, físicas, abuso de poder, abuso de confianza, acoso sexual, intimidaciones.

Imagen # 3.



Fuente: Elaboración propia (2020). JCE.

La Imagen # 3, nos muestra la inquietud por los empleados/as en proponer ideas acerca de promover en difusión para prevenir la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la JEC. Nos mencionan que se debe apoyar y que deben ser asesorados y capacitados para que en el área de trabajo mantengan un equipo de armonía, de paz laboral, que sea afectiva para que diario lleguen motivados a sus centros de trabajo, tener ese canal de comunicación segura, evita acoso, maltrato u otras irregularidades, se ahorra la dependencia de la JEC los gastos de costos laborales en las demandas, se debe mantener una plataforma donde se apoye en las gestiones de las denuncias, sobre todo argumentan mantener en anonimato aquellos /as que demanden sus casos por protección para que no sean presos y víctimas.

IV. La propuesta de implementar el Programa Movimiento “Día Naranja” como prevención de la violencia de Género por acoso, mobbing y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos (JEC) Centro, Tabasco.

Imagen # 4.



Fuente: Elaboración propia (2020). JCE.

Uno de los eventos que se realizaron en la JEC, fue el 8 de marzo de 2020, cuando se conmemoró el “Día internacional de la eliminación de la violencia de la mujer”, esto con la finalidad de lograr que las mujeres tengan sus derechos humanos laborales en materia de igualdad por los Derechos de las mujeres.

Actualmente no han dado seguimiento de estrategias de eventos programados para erradicar la existencia de la violencia laboral en género. Estos eventos se conmemoran desde hace 110 años en donde se designa como Día



Internacional de la Mujer Trabajadora, siendo esa lucha por el reconocimiento de sus derechos, libertades e igualdades en el ámbito local, nacional y global.

En la imagen, se muestra solamente la difusión que hace la JEC, acerca de impulsar a las mujeres que rompan el silencio, cuando presenten situaciones de violencia de la mujer, o que sean testigos apoyando a otras que pasen estos momentos difíciles, este significativo logo es promovido por el día 25 de noviembre.

Imagen # 5.



Esta estrategia promoverá cada 25 de cada mes el evento de Día Naranja con la finalidad de promover el programa: Prevenir, atender y sancionar bajo normas jurídicas y legales la Violencia de Género por acoso y Hostigamiento Laboral en la JEC.



**Cuadro #8: Calendario meses para implementar el Dia Naranja en la JEC**

Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep,	Oct.	Nov.	Dic.
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

Fuente: Elaboración propia. (2020)

**Cuadro #9: Programa Prevenir, atender y sancionar bajo normas jurídicas y legales la Violencia de Género por acoso y Hostigamiento Laboral en la JEC.**

Actividades	Descripción	Materiales
<b>Objetivo</b>	<p>Durante la sesión aproximada del evento Dia Naranja, se programará una plática con duración de 1 hora. Empezando desde las 10am. Recursos Humanos, seleccionara el área o las coordinaciones en donde se darán estas platicas cada 25 de cada mes, a los empleados para que conozcan acerca de Prevenir, atender y sancionar bajo normas jurídicas y legales la Violencia de Género por acoso y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de uso múltiples para dar la plática a 30 empleados/as aprox. Cada 25 de cada mes.</li> <li>• Usar proyector con canon.</li> <li>• Uso de computadora.</li> </ul>

	<p>Hostigamiento Laboral en la JEC. Tener un registro de los participantes, hacer el acto inaugural, y proceder a los temas a abordar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar diapositivas.</li> <li>• Material de papelería.</li> <li>• Programas estadísticos.</li> </ul>
<p><b>Temas a abordar:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos de Violencia, Violencia de Género, Violencia Laboral.</li> <li>• Acoso y Hostigamiento Laboral</li> <li>• Tipos de Acoso y Hostigamiento Laboral</li> <li>• Importancia de Normatividad legal aplicado a nivel Internacional (tratados internacionales), Estatal (Leyes y Reglamentos) y Local en la Junta Estatal de Caminos (Lineamientos y códigos de ética).</li> <li>• Procesos de demandas ante instancias y dependencias como Levantar una carpeta de investigación en la demanda ante PGJ, Derechos Humanos, IEM, y otras.</li> <li>• Motivación y autoestima</li> <li>• Evaluación de instrumento aplicado del protocolo a los empleados /as de la JEC.</li> </ul>	<p>Usar herramienta de medición con aplicación de encuestas a los empleados /as de la JEC, para conocer lo aprendido acerca de la Violencia de Género por acoso y Hostigamiento Laboral en la JEC.</p>


---

Fuente: Elaboración Propia (2021)

El Diseño de propuesta en presentación con Laminas Evento Dia Naranja 25 de Marzo - 25 De diciembre de 2021. Protocolo prevención Violencia de Género por acoso y Hostigamiento Laboral en la JEC.

Como se puede visualizar estos son los anexos de imágenes que se proyectaran durante las sesiones del protocolo en las pláticas a los empleados/as de la JEC.

### Cuadro # 11. Diferencia entre Acoso y Hostigamiento sexual



Acoso sexual	Hostigamiento sexual
Se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, las familias, en el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homologas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada	Opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna.

Fuente: Elaboración propia.(2021)

Cuadro # 12. Clasificación del Acoso Laboral

**CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL**

<b>Niveles y tipo de acoso</b>	<b>Forma del acoso</b>	<b>Acciones específicas de acoso</b>
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2.- Acoso medio	No Verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3.- Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Fuente: Elaboración propia.(2021)

**Cuadro # 13. Consecuencias del Acoso y Hostigamiento sexual**

**CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Laboral	Psicologicas	Físicas	Social
<p>aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación. La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.</p>	<p>estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.</p>	<p>trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.</p>	<p>impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.</p>

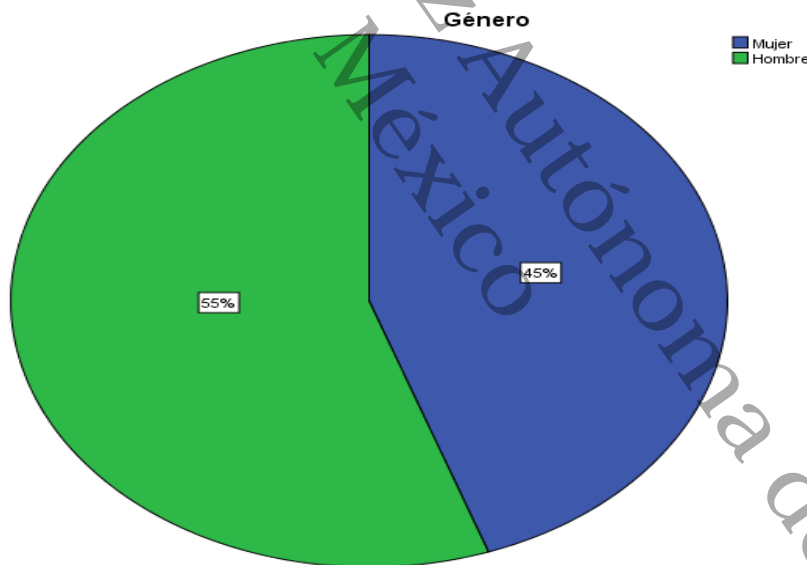
Fuente: Elaboración propia.(2021)

**CAPÍTULO QUINTO. RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS SOBRE LA PERCEPCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA JUNTA ESTATAL DE CAMINOS (JEC) CENTRO, TABASCO.**

**1. Género**

**Tabla No. 1 Género**

<b>Respuesta</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>Mujer</b>	99	45
<b>Hombre</b>	123	55
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



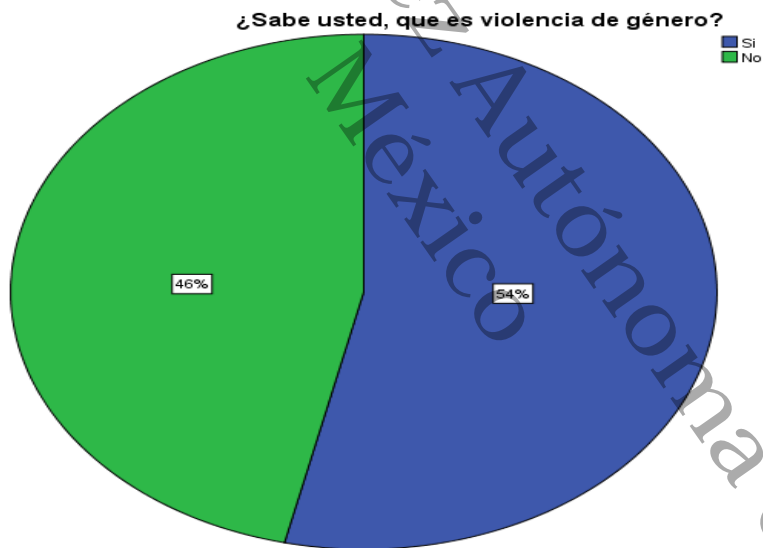
Fuente: Elaboración propia. (2021)

En la gráfica #1, nos muestra el 55% responde ser del género Masculino, mientras que el 45% se encuentran la población de féminas. Del total de la muestra representativa que son 222 trabajadores encuestados en la JEC en Villahermosa, Tabasco.

## 2. Violencia de Género

Tabla No.2. ¿Sabe usted, que es violencia de género?

Respuesta	Fr	%
Si	119	54
No	103	46
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



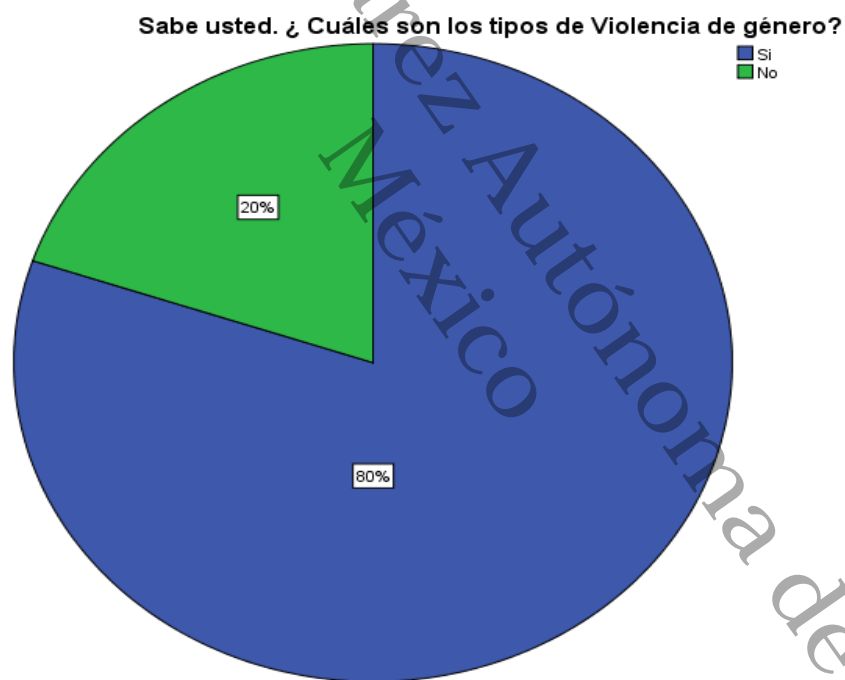
Fuente: Elaboración propia. (2021)

En la gráfica # 2, proyecta las respuestas de violencia de género con el 54% mencionan que si conocen y con el 46% que No saben sobre este tipo de violencia.

### 3. Tipos de Violencia de género

Tabla No 3. Sabe usted. ¿Cuáles son los tipos de Violencia de género?

Respuesta	Fr	%
Si	178	80
No	44	20
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



Fuente: Elaboración propia.(2021)

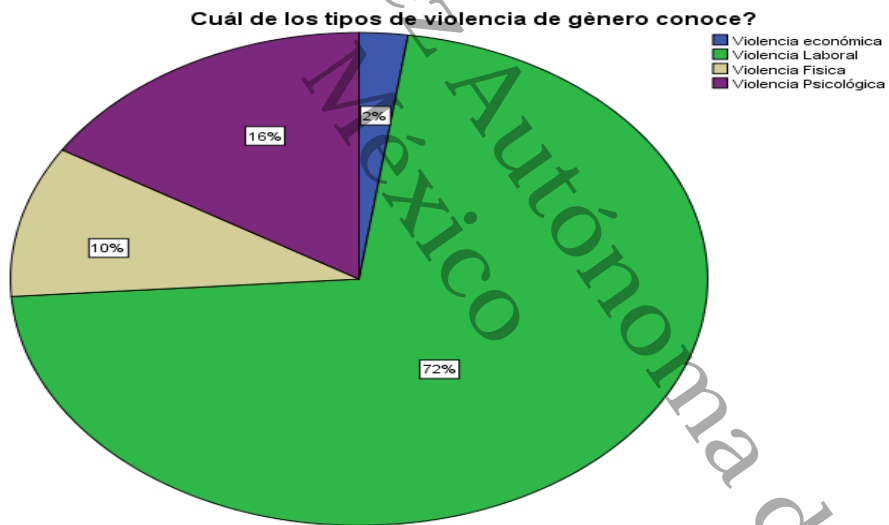
En la gráfica #3, se les pregunto sobre el conocimiento de son los tipos de Violencia de género y, continúan respondiendo con un si el 80% afirmándolo, mientras que el 20% dicen que No.



#### 4. Perspectiva de los tipos de Violencia de género

Tabla No. 4. ¿Cuál de los tipos de violencia de género conoce?

Respuesta	Fr	%
Violencia económica	5	2
Violencia Laboral	159	72
Violencia Física	22	10
Violencia Psicológica	36	16
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



Fuente: Elaboración propia. (2021)

En la gráfica #4, se visualiza los resultados de las respuestas de los trabajadores de JEC, con el 72% dicen conocer la violencia de género también las sufren en el entorno de violencia laboral, aunque se da con frecuencia más en las mujeres que los compañeros de trabajo, con el 16% la violencia puede ser psicológica, ya que los insultos, humillaciones, gritos o amenazas hacen que decaiga el ánimo y el autoestima, el 10% menciona violencia física y el 2% violencia económica.

## 5. Significado de acoso laboral

Tabla No.5 ¿Qué piensa usted al respecto del el significado de acoso laboral?

Respuesta	Fr	%
Es un problema que trae consecuencias tanto emocionales, psicológicos	98	44
Afecta en las jornadas laborales	124	56
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



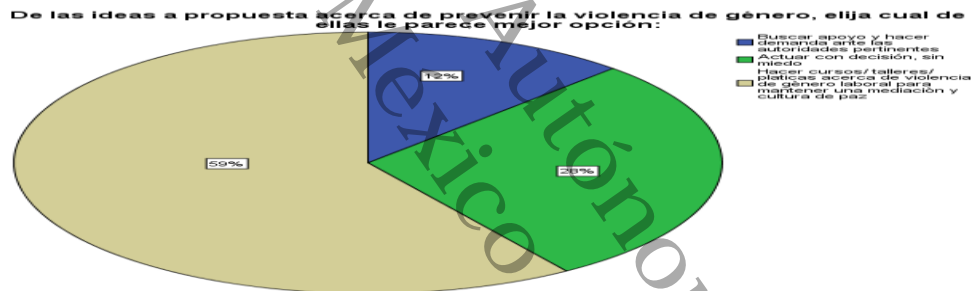
Fuente: Elaboración propia. (2021)

En la gráfica # 5, se les pregunto a los empleados de JEC ¿Qué piensa usted al respecto del el significado de acoso laboral? El 56% subrayo que esto afecta en las jornadas laborales, porque las personas que son acosadas viven con miedo, con ansiedad, con depresión es como resulta el 44% que señalan es un problema que deriva de consecuencias emocionales y psicológicos. Al no poder defense del agresor, normalmente sucede en las compañeras de trabajo que son acosadas por los jefes, los coordinadores, el auxiliar, son víctimas de discriminación también, no se les respeta los horarios de la jornada laboral, siempre son intimidadas y amenazadas incluso con removerlas del área o despido injustificado.

## 6. Propuestas para prevenir la violencia de Género

Tabla No.6 De las ideas a propuesta acerca de prevenir la violencia de género, elija cuál de ellas le parece mejor opción:

Respuesta	Fr	%
Buscar apoyo y hacer demanda ante las autoridades pertinentes	27	12
Actuar con decisión, sin miedo	63	28
Hacer cursos/ talleres/ platicas acerca de violencia de género laboral para mantener una mediación y cultura de paz	132	59
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



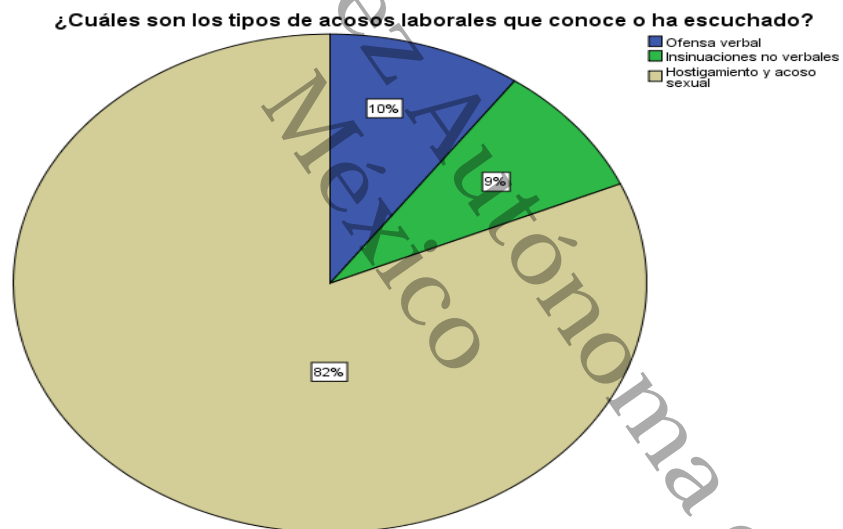
Fuente: Elaboración propia. (2021)

En la gráfica #6, los empleados de la JEC, mencionan con el 59% que la mejor propuesta es que se enfatizen en la realizaciones de cursos/ talleres/ platicas acerca de violencia de género laboral para mantener una mediación y cultura de paz, para que con ello se prevenga el acoso y hostigamiento laboral, ya que por miedo, pena o vergüenza no son capaces las /los compañeros de alzar la voz, tienden a imaginar que por defender sus derechos puedan quedar mal ante la sociedad laboral, o bien implique un problema grave que desate conflictos entre los compañeros de trabajo, mas sin embargo el 28% van actuar con decisión, sin miedo, son pocos que señalan 12% Buscar apoyo y hacer demanda ante las autoridades pertinentes están en la espera de una solución pronta, que se les de apoyo por los hechos que estén presentando en su momento. Ya que toda demanda tiene sus tiempos, y hay que esperar que se resuelva dicho conflicto.

## 7. Tipos de Acoso laboral

Tabla No. 7. ¿Cuáles son los tipos de acosos laborales que conoce o ha escuchado?

Respuesta	Fr	%
Ofensa verbal	22	10
Insinuaciones no verbales	19	9
Hostigamiento y acoso sexual	181	82
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



Fuente: Elaboración propia.(2021)

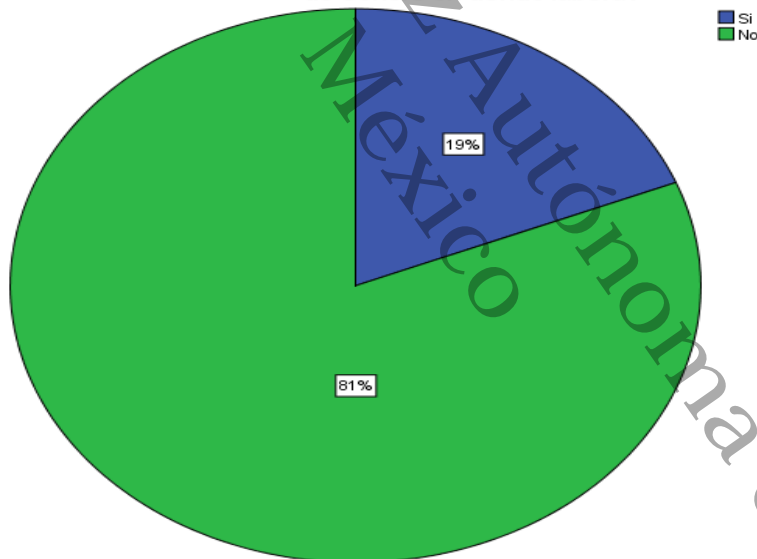
En la gráfica #7, ante la pregunta los empleados de la Junta Estatal de Caminos mencionan haber escuchado el 82% es el tipo de Hostigamiento y acoso sexual que suele presentarse en las inmediaciones laborales, con el 10% usan la ofensa verbal, ponen apodos, los insultan, les gritan de que son unos mediocres en el trabajo, que son lentos en ciertas actividades, entre otras, y con el 9% les hacen insinuaciones no verbales como acoso a una compañera de trabajo mandando piropos, acercándose mucho en una conversación, invitándolas a salir, a comer, saludos de acercamientos y otros.

## 8. Movimiento Día Naranja en contra de la violencia de Género

Tabla No 8. ¿Se ha presentado o realizados eventos del Dia Naranja en contra de la violencia de Género en donde labora?

Respuesta	Fr	%
Si	42	19
No	180	81
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>

¿Se ha presentado o realizados eventos del Dia Naranja en contra de la violencia de Género en donde labora?



Fuente: Elaboración propia.(2021)

En la gráfica # 8, se les pregunto a los empleados sobre la realización de eventos como el día naranja que es cada 25 de cada mes que se realiza para dar difusión, platicas, convivios para entablar una relación de compañerismo y el 81% respondió que No. No se practica este tipo de eventos, mientras que el 19% que son como 42 empleados responden que sí, se dio uno desde el 2019, violencia de la mujer, por el día internacional de la mujer en marzo.

## 9. Practica de Movimiento Día Naranja

Tabla No. 9. ¿Le gustaría que se realizara cada 25 de cada mes el Movimiento Día Naranja?

Respuesta	Fr	%
Si	217	98
No	5	2
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



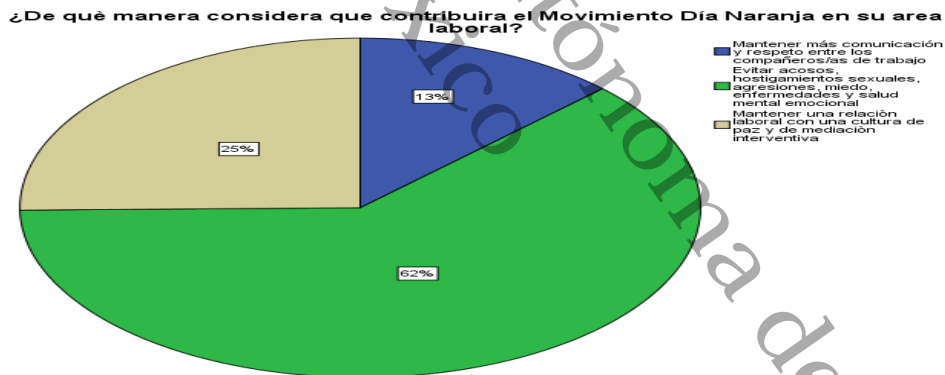
Fuente: Elaboración propia.(2021)

En la gráfica #9, señalan en sus respuestas los trabajadores con el 98% que si les gustaría que se realizara cada 25 de cada mes el Movimiento Día Naranja para prevenir la violencia de género en el ámbito laboral, para que no se presenten los casos de acoso y hostigamiento por parte de los compañeros de trabajo, y se busque el control de difundir esta estrategia en donde se les muestre que sus derechos son protegidos ante instancias de organismos autónomos y que éstos hacen cumplir las normas jurídicas legales ante el constitucionalismo.

## 10. Contribución del Movimiento Día Naranja en área laboral

Tabla No.10. ¿De qué manera considera que contribuirá el Movimiento Día Naranja en su área laboral?

Respuesta	Fr	%
Mantener más comunicación y respeto entre los compañeros/as de trabajo	28	13
Evitar acosos, hostigamientos sexuales, agresiones, miedo, enfermedades y salud mental emocional	138	62
Mantener una relación laboral con una cultura de paz y de mediación interventiva	56	25
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100</b>



Fuente: Elaboración propia.(2021)

En la gráfica # 10, responden en la pregunta tan solo el 62% que dar el evento Movimiento Día Naranja en su área laboral va a evitar acosos, hostigamientos sexuales, agresiones, miedo, enfermedades y salud mental emocional, con el 25% Mantener una relación laboral con una cultura de paz y de mediación interventiva y el 13% Mantener más comunicación y respeto entre los compañeros/as de trabajo.

## CONCLUSIÓN

- Implementar un programa de prevención acerca de la violencia de género por acoso y hostigamiento laboral en la Junta Estatal de Caminos.
- Realizar evento de Movimiento Naranja cada 25 de cada mes, de manera coordinada y programada para que asistan los empleados/as a las pláticas de concientización sobre el impacto que tiene la problemática de acoso y hostigamiento laboral.
- Hacer una lista en una plataforma de todos los empleados /as para que se les den terapias motivacionales, psicológicas, de aquellos que estén presentando el factor de acoso y hostigamiento laboral en la JEC.
- Promover y difundir la aplicación de las normas jurídicas y legales en materia normativa sobre los procesos de los casos por acoso y hostigamiento laboral.
- Mantener una comunicación y relación laboral entre los y las compañeros de trabajo para tener esa cultura de paz y armonía en la JEC.
- Fomentar mas talleres y capacitaciones acerca de la formación de ética profesional y la responsabilidad social que tienen como servidores públicos, ya que si el personal esta trabajando y tiene problemas emocionales y frustraciones por ser víctimas de acoso y hostigamiento laboral no podrán tener una actividad productiva y de calidad a con los usuarios que llegan a la JEC.



## BIBLIOGRAFÍA

Adams, A. Intimidación en el trabajo, como afrontarlo y superarlo. Virago.1992. Londres.

Ames Ptacek. Tendencias de los hombres. Paidós. Barcelona.1984.

Bollettino Ufficiale della Regione Lazio. Roma, 30 de julio de 2002. Suplemento ordinario n. 3.

Brodsky, CM. El trabajador acosado. Lexington. 1976. MA: DC Hearth.

Cazés, Daniel. La Perspectiva de género, México. Consejo Nacional de la Población. (1998). p.13.

Caplan G. Principios de Psiquiatría Preventiva, Paidós, 2000 Barcelona.

Chávez, A. y Hernández J. La Violencia Intrafamiliar en la Legislación Mexicana. México. Porrúa. (2000). Pp. 30.

Código laboral Art. 321 y 328. Suiza.

Comité de Convivencia Laboral, Aspectos procesales de la Ley de Acoso Laboral, Colombia, Universidad Católica de Colombia. 2008.

Comisión Derechos Humanos, el Instituto Estatal de la Mujer; la Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre.

Diario Oficial de la Federación. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 4. No. De Reg: 136/2PO1. México.

Diario Oficial de la Federación. Párrafo tercero al artículo 4º recorriéndose en el orden los subsecuentes y un segundo párrafo a la fracción XX del artículo 27º ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos. México. 2018.

Diario Oficial de la Federación (DOF). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). 2007. México.

Donald G. Dutton, Susan K. Golant. El Golpeador un perfil psicológico. Paidós. 1997.

ENDIREH. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. México.

Fidalgo, Manuel. Mobbing. Fases. 2002. Costa Rica.

Gobierno del Estado de Tabasco. Junta Estatal de Caminos (JEC). Coordinación Administrativa e Innovación (2020).

Graham, Ian. Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar?. La violencia en el trabajo, OIT. Educación Obrera. 2004. Alemania.

Hernández, Sampieri 6ta edición (2014) en los procesos de la investigación mixta. Parte 4.

Hirigoyen, Marie. Acoso moral en el trabajo. Paidós. 2001. Barcelona

Instituto Nacional de las Mujeres. Foros Nacionales de Consulta para integrar el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROEQUIDAD. 2012.

INEGI. Mapas Google satelital. (2020)

Instituto Estatal de las Mujeres. Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. (2006). Tabasco.

Lagarde, Marcela. Identidad femenina. (2000). México.

Lamas, Marta. La perspectiva de Género. 1995. México.

Ley Básica de Prevención de Riesgos, de alcance Nacional. 1993. Suecia.

Ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo. 12 de Junio de 2002. Bélgica.

Ley 3.921 de 2000, de Río de Janeiro; Ley Complementaria 63, de Par, y la Ley 12.250 contra el Asedio Moral de 2006, del Estado de Sao Paulo. Brasil.

Ley 24 del 3 julio de 2007. Artículos a la Ley 9 de 1994. Panamá.

Ley 213 de 1993. Los causales actos de violencia. Paraguay.

Ley 27815. Artículo 8, numeral 5, capítulo III. Código de ética de la función pública. Perú.

Ley contra el Acoso Moral en el trabajo desde 2010 y reciente 2013. Uruguay.

Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. 7 de mayo de 2012. Venezuela.

Ley Federal del Trabajo. 30 de noviembre de 2012.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Laboral 2016. México.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el cap. II del Art. 10 al 15. 2019. México.

Ley Federal del Trabajo (2019). Artículo 3º y 3 BIS. México.

Leymann, Heinz. Mobbing. Mobbing. 1996. Barcelona.

Mella, Méndez, L. El acoso moral profesional en Francia: Análisis crítico de sus rasgos configuradores. Revista de Derecho Social. Número 53. 2011.

Nairobi. Programa a nivel Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo. 1985. México.

Norma mexicana Igualdad Laboral y No discriminación. (2012). México.

Organización Internacional de Trabajo. Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo y, congregada el 10 de junio de 2019. Ginebra.

OIT. Artículo 4. 2019. Ginebra.

OIT. Artículo 6. 2019. Ginebra.

OIT. Luxemburgo, Suiza, Portugal, Dinamarca, Holanda y Finlandia. 2019. Ginebra.

Periódico Oficial. Reglamento Interior de la Junta Estatal de Caminos. (2012). Tabasco.

Reglamento interior de la Junta Estatal de Caminos el artículo 7 dentro del capítulo II, que conforma la Dirección General. (2020). Tabasco.

Revista Internacional de Psicoanálisis. Pp. 364-368. 1968. UCLA. Los Ángeles California.

Revista Visión Jurídica del acoso laboral o mobbing (2011).

Romero, Rodríguez Leticia Violencia de Género y Salud Pública. Revista Horizonte sanitario/ vol. 13. No. 1 enero -abril. (2014). Tabasco.

Secretaría de Asentamientos y Obras públicas. (2020). Antecedentes históricos de la Junta Estatal de Caminos. Tabasco.

Sisy, Castillo Ramirez. Acoso moral y repercusiones medicas legales. Medicina Legal Costa Rica. Vol. 21 n. 1. Heredia. Marzo 2004.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing. 2013). México.

Scheaffer, Richard L. Elementos de muestreo. Muestreo estratificado. Grupo Editorial Iberoamérica. (1987). México.

Stoller, R. J. Una contribución adicional al estudio de la identidad de género.

SSECCOE (2019). Sistema de seguimiento, Evaluación y coordinación con los comités de ética. México.

Toraya, Acosta, Esmeralda Adriana. Ponencia: "Retos y Desafíos en la Construcción de la Igualdad de Género". (2020). Tabasco.

Vargas Morúa Elizarda. Acoso laboral en Costa Rica. Revista Nacional de Administración. Nú, 2, enero –junio 2011.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México