

Aspectos teóricos del Acoso y violencia Laboral

Autor1 Ana Lizbeth Meza Nieto

Sector 7 de Educación Secundaria Técnica Valle de México de los Servicios Educativos

Integrados del Estado de México (S.E.I.E.M.).

correo electrónico: nomsa_@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es analizar el panorama actual del acoso y violencia laboral que sufren los trabajadores en México desde dos disyuntivas; una, al ser blanco de maltrato, discriminación y hostigamiento por parte de sus empleadores, subalternos y/o compañeros de trabajo; otra, al ser víctimas de inequidad respecto a las condiciones laborales por su condición de género. A partir de un enfoque cualitativo se presenta una revisión teórica compuesta por tres secciones; la primera conceptualiza la violencia laboral; la segunda presenta la realidad que viven las mujeres trabajadoras en México; y la tercera, aborda las disposiciones legales vigentes en la materia. Se concluye que, a la par de la legislación, deben surgir estrategias, desde las políticas públicas, enfocadas en la modificación de la cultura de la sociedad mexicana que favorezca la eliminación de conductas de violencia laboral y de género, empezando por la capacidad para reconocerlas cuando se presentan.

Palabras clave: *Acoso laboral; desigualdad; género; discriminación; trabajo*

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Theoretical aspects of Workplace Harassment

ABSTRACT

The objective of this paper is to analyze the current panorama of workplace harassment suffered by workers in México from two dilemmas; one, being the target of mistreatment, discrimination, and harassment by their employers, subordinates, and/or co-workers; another, by being victims of inequity regarding working conditions due to their gender condition. From a qualitative approach, a theoretical review composed of three sections is presented; the first conceptualizes workplace violence; the second presents the reality that working women live in Mexico; and the third deals with the current legal provisions on the matter. It is concluded that, along with the legislation, strategies must emerge, from public policies, focused on the modification of the culture of Mexican society that favors the elimination of behaviors of labor and gender violence, starting with the ability to recognize them. when they show up.

Keywords: Workplace violence; inequality; gender; discrimination

INTRODUCCIÓN

En México, como en otros países de América Latina, la presencia de violencia laboral es un problema al que muchos trabajadores deben enfrentarse de manera cotidiana especialmente las mujeres. La violencia u ocaso en el trabajo puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros. Ya que la violencia laboral genera consecuencias negativas tanto en el individuo que es víctima de ella y su entorno (familia y amigos), como en los resultados de productividad y satisfacción laboral de la Organización donde se presenta (Llaneza, 2009), puede decirse que ambas modalidades de violencia en el trabajo, son factores causales de dichos impactos.

Respecto a al acoso laboral entendida como actos de agresión y hostigamiento, Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015), aseguran que, en el medio laboral en América Latina, existe predominio de la violencia y acoso psicológica sobre la física. Razón probable por la cual este tipo de violencia laboral ha captado especialmente la atención de investigadores sobre el tema, ya que por la sutileza con que se presenta suele ser imperceptible para terceros, mientras que la víctima permanece en un estado de total desprotección ante la falta de evidencia tangible sobre las agresiones.

Como resultado del estudio realizado por Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016), de los once países de Iberoamérica contemplados, Perú, Bolivia y Costa Rica presentaron los porcentajes de violencia y acoso laboral de tipo psicológica más elevados, superando el 70% de la muestra afectada. En este mismo estudio, México presentó un resultado de 38.6% de trabajadores afectados con niveles de violencia psicológica altos. Las situaciones de acoso más mencionadas por los participantes fueron la exclusión de reuniones de trabajo o toma de decisiones, ataques sobre la reputación de la persona y percepción de castigos mayores respecto a los compañeros de trabajo. Cabe mencionar que la prevalencia tanto en la intensidad de violencia psicológica alta, como respecto al acoso psicológico, predominó en mujeres.

Por lo tanto, se considera pertinente exponer el panorama de del acoso laboral en México, de tal forma, que se puedan identificar las fortalezas y necesidades de intervención respecto al fenómeno de estudio, coadyuvando a generar ambientes de trabajo saludables donde prevalezca la equidad de género en todas sus dimensiones.

METODOLOGÍA

Enfoque y tipo de investigación

Cabe señalar que la investigación se realizará a partir de un análisis documental es de enfoque cualitativo tal como lo describen los autores Hernández, Fernández y Baptista Lucio, (2010) en cuanto a que "Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación"

Diseño de investigación

Hemos dicho que el análisis desarrollado presenta un enfoque cualitativo, el cual conduce a ver que el diseño pertinente de esta investigación corresponde a diseño de teoría fundamentada. Este tipo de diseños de la investigación cualitativa son explicados por Hernández, Fernández y Baptista Lucio (2010)

Métodos de recogida de datos

Según el tema elegido y los objetivos propuestos, los diseños metodológicos varían sustancialmente.

La recogida de datos debe ser un proceso sistemático bien definido y especificado en el diseño. Hay que citar las fuentes y cómo se accedió a ellas. Puede tratarse de un archivo, de una hemeroteca, o de una o varias bases de datos

Etapas dentro de la investigación documental

1) elegir el tema

Elijo mi tema y soy capaz de anunciarlo.

Para especificar, me hago preguntas de partida en relación al tema elegido:

¿de ese tema, qué quiero investigar?

2) identificación de lo que se,

Pongo en práctica la técnica de "tormenta de ideas"

Identifico primero mis conocimientos y anoto los términos que me vienen a la memoria tal como se me van ocurriendo: es mi "tormenta de ideas" personal.

Contacto a mis compañeros y amigos para que me comuniquen lo que saben del tema; entro a foros de discusión para enterarme de los comentarios de otras personas interesadas en el tema; si es posible, platico con especialistas en el tema, asisto a una conferencia, veo algún programa de televisión o escucho un programa de radio relacionado con el tema, etc.

Anoto todas las ideas, sugerencias y palabras clave que vayan surgiendo.

3) visualizar el panorama del tema y, por último, determinar los límites del tema.

Hago una primera exploración

Utilizo libros, enciclopedias, manuales, páginas de Internet, etc. Para acercarme al campo de mi investigación y desarrollar una visión general del tema.

Busco definiciones de mis palabras clave y de sinónimos o términos equivalentes en diccionarios o glosarios especializados sobre el tema y tomo nota de ellos para ir más a fondo en mi consulta.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conceptualización del Acoso Laboral

Morales, (2008) define el mobbing o acoso moral en el trabajo es un fenómeno que actualmente afecta al mundo por consigo a miles de trabajadores, convierten en blanco de conductas vergonzosas, discrepantes, que menoscaban su reputación e integridad moral de manera repetitiva, continua y se extiende en el transcurso del tiempo de una o varias personas de la misma empresa o institución para la cual laboran.

Para definirlo se debe partir de la raíz u origen de la palabra, es decir, del sentido etimológico; el vocablo mobbing proviene del verbo inglés “to mob”, que se traduce como “ser atropellado o atacado por la multitud”

Según Heinz Leymann (citado por Hirigoyen, 2001) lo define como un conjunto de actitudes contrarias, y repetidas realizadas por una persona o un grupo de personas hacia otro sujeto en el lugar de trabajo.

De acuerdo con el criterio de cada autor; sea la denominación empleada, todas llevan al mismo significado. La literatura anglosajona se emplea la palabra “mobbing”, mientras que en otras latitudes lo denominan psicoterror laboral, hostigamiento psicológico y acoso moral en el trabajo.

Autores como Piñuel, Zabala y otros (2008) lo describen como:

“un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros (incluso su jefe), comportándose cruelmente con el objetivo de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la

Aspectos teóricos del Acoso Laboral

organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.”

Se debe destacar que en el mobbing o acoso moral lo que predomina la violencia psicológica o moral, pero sin llegar a la agresión física (daño a la integridad física del trabajador mediante armas blancas o de fuego, golpes, etc.), aunque pueden presentarse los denominados portazos en la cara, leves roces (empujones), y predominan los atentados contra la dignidad e integridad moral o psicológica del trabajador acosado.

Son diversas las causas que originan este fenómeno laboral; así, según autores como Leymann (citado por Cuadernos Sindicales, 2008), el mismo surge como resultado de un conflicto no solucionado; Hirigoyen (2001, p.215) discrepa de lo anterior y sostiene que lo que ocasiona el mobbing no es un conflicto sino la agresión, puesto que en el acoso moral existe la intención de dañar al otro, mientras que, a su juicio, cuando se habla de “conflicto” se hace referencia al choque de sentimientos.

Atendiendo a las diversas definiciones existentes, puede concluirse que el mobbing o acoso moral en el trabajo es un fenómeno laboral que enrarece la relación de trabajo, pues se basa en una serie de conductas hostigadoras, agresivas, efectuadas de manera sistemática, reiterada y frecuente a través de tratos vejatorios y humillantes, dirigidos a menoscabar la integridad psicológica del trabajador acosado, con el propósito de lograr, mediante su aparente voluntad, la salida de la organización empresarial para la cual labora.

Conceptualización de la violencia laboral

El término “violencia” ha sido conceptualizado en diversidad de formas, sin embargo, en todas ellas, invariablemente prevalece la presencia de actitudes abusivas. La Organización Mundial de la Salud, ha definido a la violencia como “el uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2002, p. 3).

A pesar de que las conductas violentas no son exclusivas de un grupo social particular, Kurczyn (2013), señala que uno de los problemas frecuentemente presentes en la vida rutinaria actual es la manifestación de conductas violentas en los centros de trabajo, conocidas en conjunto como violencia laboral. Si bien, este fenómeno no es exclusivo de nuestros días, es evidente que la atención que diversos organismos dirigidos hacia él, es cada día mayor.

Baker (2004), asevera que la violencia laboral se evidencia a partir de distintos ángulos que van, desde conductas obvias como agresiones físicas, discriminación manifiesta o amenazas abiertas, hasta provocaciones sutiles de acoso psicológico.

La violencia laboral de tipo psicológico ha sido denominada a nivel internacional como mobbing el cual Leyman (1990), -quien ha sido un pionero en este tema-, ha dado a conocer como “terror psicológico”. Al respecto, Meseguer, Soler, Sáenz y García (2007), señalan que el término mobbing se asocia al maltrato “sistemático y repetitivo” ejercido por un superior sobre su trabajador a través de una práctica constante de conductas hostiles y negativas, que, además, suele ser un proceso gradual. No obstante, Sánchez y Ambrosio (2010), afirman que éste puede darse también de forma horizontal (entre pares), e incluso de manera ascendente (de subordinados a superiores). Sin embargo, la violencia laboral de tipo descendente suele ser la más común, pues estudios como el de Astrauskaite, et. al (2015), han evidenciado que, cuando el empleado es empoderado a través de la autonomía y cierto grado de independencia, disminuye la probabilidad de que sufra acoso. De igual forma, Hershcovis y Barling (2010), aseguran que los trabajadores que poseen mayor poder en un centro laboral, ejercen mayor influencia sobre las conductas de otros con menos poder; por lo tanto, si ese trabajador que tiene mayor poder o nivel jerárquico ejerce actos violentos contra un subordinado, está promoviendo una cultura de violencia entre los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016)

De acuerdo con Fidalgo y Piñuel (2004), el mobbing tiene como objetivo la eliminación de la víctima dentro de la organización a través de actitudes intimidatorias y de reducción emocional. En este sentido, Pobleto y Valenzuela (2005), señalan que la violencia laboral no se presenta como un fenómeno episódico, sino que tiene una trascendencia desde la estructura de factores socioculturales. Por otra parte, el impacto

Aspectos teóricos del Acoso Laboral

de la violencia laboral sobre la víctima es severo. Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015), aseveran que los efectos a la salud del trabajador consisten en “trastornos del ánimo y del sueño, hostilidad, aislamiento, inseguridad, entre otros”. (p. 444)

La OMS (2002), por su parte asegura que los problemas en el ámbito laboral pueden llegar a ser causantes del suicidio de la víctima. Así mismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2017), afirma que cuando el ambiente laboral se ve afectado por la presencia de conductas violentas se limita el desarrollo de los trabajadores en su vida profesional y personal, además de que disminuye la productividad de la Organización como consecuencia de la apatía y bajo desempeño de los trabajadores. En la actualidad, se reconocen cuarenta y cinco conductas de acoso laboral (mobbing), inmersas en cinco fases principales. La primera se refiere a la comunicación, y es la fase donde se identifica la restricción hacia el trabajador para expresarse correctamente; la segunda fase se refiere a la afectación social, donde se presenta el aislamiento del trabajador afectado al ser excluido por sus propios compañeros por temor a sufrir la misma situación; la tercera fase consiste en el desprestigio personal, a través de burlas, rumores y ridiculización de la víctima; La cuarta fase es denominada descrédito laboral y se refiere a la disminución del desempeño laboral del trabajador como consecuencia de la afectación psicológica sufrida. La quinta y última etapa corresponde a la afectación de la salud, que surge cuando el trabajador, es víctima también de acoso sexual Cortés. (s.f.; citado por Villacis y Morales, 2017)

Por otro lado, las consecuencias de no contar con las condiciones laborales adecuadas afectan principalmente la economía del trabajador y su familia e incrementa la desmotivación por el trabajo.

Tipos de Acoso Laboral

El acoso mixto

El acoso laboral mixto es aquel en el que intervienen personas que se encuentran en un rango superior jerárquico y compañeros del mismo rango, o combinaciones de personas de rango jerárquico superior, compañeros o subordinados al mismo tiempo (Jurado, 2008; Arbonés, 2014).

El acoso mixto se puede producir cuando coexiste el vertical (descendente) y el horizontal. Se aúnan comportamientos hostiles por parte de un superior jerárquico y por parte de los compañeros de la víctima.

Tipos de acoso en función de las circunstancias específicas de la víctima (el sujeto pasivo): el acoso discriminatorio

Tras haber definido el acoso laboral como un acoso genérico, que también se puede definir como puro, simple o moral, la definición del acoso discriminatorio como característica diferenciadora se vuelve fundamental.

El acoso vertical descendente

Acoso vertical descendente o bossing: Cuando un jefe ejerce acoso laboral en contra de su(s) subordinado(s). Esto, abusando de posición de superioridad, y mediante diversas acciones: Asignación de una sobrecarga laboral, rechazo a las iniciativas del empleado, represión en público, amenazas de despido en caso no se cumplan los objetivos trazados, entre otros.

El acoso ascendente

Acoso vertical ascendente: Este tipo de acoso se da cuando el jefe es hostigado por su personal a cargo. Dicha conducta sucede, por ejemplo, cuando los subordinados se niegan a seguir órdenes o a cumplir objetivos. Es decir, cuando existe una negativa a aceptar a la autoridad del superior.

El falso alegato de acoso moral

A diferencia de la verdadera víctima, la persona con rasgos paranoicos no intentará que la situación evolucione hasta un acuerdo, sino que buscará el modo de mantener al acosador-víctima que ha escogido durante todo el tiempo posible.

Entre las falsas alegaciones de acoso moral está la paranoia y la inversión de la perversidad. El paranoico halla en el falso alegato de acoso moral un soporte creíble a su sentimiento de persecución. Las «falsas víctimas perversas» son mucho más visibles, e incluso espectaculares, que las verdaderas víctimas de los acosos morales.

La paranoia es el trastorno mental por el cual las personas tienen un profundo miedo y desconfían de las otras personas. Una persona paranoide puede creer sin motivo que la gente está tratando de dañarla. Es una enfermedad mental que se caracteriza por la aparición de ideas fijas, obsesivas y absurdas, basadas en hechos falsos o infundados.

Aspectos teóricos del Acoso Laboral

Por otra parte, la perversidad es entonces un impulso primordial e indivisible del carácter humano. Es el impulso de cometer una cierta acción por el simple hecho de que no se debe cometer, por el simple hecho de que quebranta una ley.

Marco legal para la protección de la mujer respecto a la violencia y desigualdad laboral
Uribe, García, Castillo y Barrera (2011), exponen que en diversos estudios se ha evidenciado que en México existen prácticas, tanto personales, como institucionales y culturales que generan variadas formas de violencia. Por lo tanto, el contexto social en el que se presenta la violencia determina las características de la misma. Así, aunque se reporten índices de violencia laboral similares en países desarrollados que poco tienen que ver con el contexto nacional, las formas e intensidad de la misma variará en función de las condiciones ambientales y características de los grupos u organizaciones, las regulaciones existentes en la materia, y del uso de instrumentos para su medición (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016). En el apartado anterior se expusieron algunos aspectos socioculturales asociados a la violencia y desigualdad laboral hacia las mujeres trabajadoras del país; en esta sección se presenta un breve resumen de la legislación en materia de protección laboral vigente en México, que promueve ambientes laborales libres de violencia y el fomento de la equidad de género.

De acuerdo con el Senado de la República (2016), si bien, en México existe protección a la población a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto al derecho de una vida libre de violencia, se reconoce que en la actualidad existe violencia laboral manifestada por diversas formas de discriminación, además del abuso de poder entendido como un comportamiento de acoso reiterativo, lo cual, deriva en la imposibilidad de que el trabajador goce plenamente de sus derechos tanto humanos como laborales.

Siendo la discriminación una manifestación de conducta de violencia, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018a), contempla entre otras formas de discriminación, las siguientes:

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional; [...]

XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; [...]

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante; [...]

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación. (Art. 9, p.3-5)

Aunque la discriminación no afecta exclusivamente a las mujeres, se ha establecido que la población femenina es particularmente vulnerable a actos de violencia y discriminación laboral, razón por la cual, el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG, 2011), realizó varias propuestas legislativas en materia de acoso laboral con el fin de disminuir la brecha de desigualdades laborales que hasta el momento existían en la población de mujeres trabajadoras.

Estas propuestas se enfocaron en tres niveles de legislación: 1) Código Penal Federal, 2) Ley Federal del Trabajo (LFT) y 3) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Respecto al Código Penal Federal se propuso valorar la tipificación de la violencia laboral como delito. En este sentido, en la reforma realizada al Código Penal Federal publicada en el DOF (2012), se adiciona el título tercero bis, el cual es denominado como “Delitos contra la dignidad de las personas”, con un capítulo único denominado “Discriminación”, en el cual se incluye el artículo 149 Ter., donde se establece que la persona que realice actos de discriminación por motivos de etnia, color de piel, condición social o económica, opiniones políticas, entre otros, así como la restricción de derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo (II), será sancionado con prisión que va de uno a tres años o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo comunitario y hasta trescientos días de multa. Así mismo, que la pena establecida se incrementará en una mitad, cuando la víctima tenga una relación de subordinación laboral con el infractor. De igual forma, permanece el artículo

Aspectos teóricos del Acoso Laboral

259 Bis., que impone una sanción de hasta cuarenta días de multa a aquellas personas que, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales asedie de manera reiterada a una persona independientemente de su género.

Respecto a la LFT, la propuesta del CEAMEG (2011), consistió en incluir disposiciones específicas contra el acoso laboral y el hostigamiento sexual. En relación a esto, en el año 2012 se publican las reformas realizadas a la LFT, (STPS, 2012), donde se integra el acoso laboral como una condición que afecta potencialmente al trabajador, brindando pautas de protección importantes. Esto incluye la definición explícita y por lo tanto, diferenciación, entre hostigamiento y acoso sexual (Art. 3º. Bis). El primero, hace referencia a un ejercicio de poder donde la víctima presenta un estado de subordinación ante el agresor, presentándose conductas de violencia física y/o verbal. El acoso sexual, por otra parte, es abordado como una forma de violencia donde existe un abuso de poder sobre la víctima que la lleva a un estado de indefensión, aun cuando no exista una condición de subordinación. Por otra parte, expresa de forma explícita la prohibición al patrón de “realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo” (Art. 133, XII, p.49), así como “permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo” (Art. 133, XIII, p.49).

Así mismo, la LFT reconoce al empleador la facultad de despedir justificadamente al trabajador que cometa actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo (Art. 47); al trabajador que incurra en actos violentos o malos tratos hacia el patrón o sus familiares, al personal directivo o administrativo durante sus labores, así como a clientes y proveedores (Art. 47, II); contra alguno de sus compañeros (Art. 47, III); así como al trabajador que ejerza algunos de estos actos contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo fuera del servicio (Art. 47, IV). La LFT aborda también la prevención de la discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, religión, discapacidad, salud, embarazo, estado civil, opiniones o preferencia sexual, que motiven la inferioridad de las condiciones de trabajo estipuladas por la Ley (Art. 56), garantizando la equidad respecto a las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres e igualdad para trabajos iguales.

En lo que respecta a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el CEAMEG (2011), propone incluir de forma explícita el acoso moral. En este

sentido, las reformas realizadas a dicha Ley, publicadas en el DOF (2018b), establecen las regulaciones respecto a la violencia laboral contra las mujeres reconociendo el acoso y hostigamiento sexual (Art. 10), así como la tipificación de violencia laboral a todo tipo de discriminación por condición de género (Art. 11).

Por otro lado, en un esfuerzo más reciente por parte del Gobierno Federal para fomentar la prevención de la violencia laboral en los centros de trabajo del territorio nacional, la STPS (2014), incluyó disposiciones importantes sobre el tema, en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST). A diferencia del anterior, en este se especifican obligaciones para el empleador respecto a la prevención de los riesgos psicosociales, estableciendo explícitamente la identificación y valoración clínica a los trabajadores que hayan sido víctimas de actos de violencia laboral (Art. 43, inciso II), así como informar a los trabajadores sobre los posibles efectos a la salud de estas exposiciones (Art. 43, inciso V).

Aunque los actos de violencia en el trabajo han sido reconocidos como un tipo de factor de riesgo de índole psicosocial en países desarrollados desde hace varios años, en México fue hasta el año 2016, a partir del proyecto de norma 035 expedido por la STPS, (DOF, 2016), relativa a la identificación, prevención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, que se pretende exhortar a los representantes del patrón, no solo a reconocer estas conductas como riesgo, sino además a realizar intervenciones en función de su eliminación y control. De tal forma que, en dicha norma se define el riesgo psicosocial como: “aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo, trastornos del sueño vigilia y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado” (4.7). Así mismo, establece la obligatoriedad explícita de “establecer por escrito e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de la violencia laboral”. (5.1 inciso C)

CONCLUSIONES

Se pudo determinar que la mayor parte del acoso laboral está acentuada hacia las mujeres es un tema que puede ser abordado desde dos enfoques, uno asociado al trato que recibe la trabajadora por parte de sus superiores, subalternos o pares; y otro, definido por la desigualdad en las condiciones laborales por su condición de género, tal como lo establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Aunque ambas vertientes están claramente definidas, sería erróneo pretender abordarlas de manera independiente una de otra, pues estas se encuentran estrechamente relacionadas.

Si bien en México, existe legislación respecto al tema de violencia y desigualdad laboral, ésta sigue pasando por fases de actualización en respuesta a las demandas de la sociedad actual, por lo que, en ocasiones, algunos aspectos son abordados a partir de tiempos muy recientes, presentándose aún lagunas que deben ser atendidas para considerar un abordaje más eficiente de esta problemática.

LISTA DE REFERENCIAS

- Ansoleaga, E., Gómez, C. y Mauro A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. En *Rev. Arg. de Psiquiat.* XXVI. pp. 444-452.
- Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisauskaite, A. y Kern, R. (2015). Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics. En *Scandinavian Journal of Management.* 31(1). pp. 121-135.
- Baker, J. (2004). La violencia en el trabajo. En Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera. 2003/4. Núm. 133. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf.
- CEAMEG. (2011). Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género. Ciudad de México: Cámara de Diputados LXI Legislatura.
- Cerva, D. (2014). Participación política y violencia de género en México. En *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales.* LIX(222). pp. 1-20.
- CONAPRED. (2010). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Resultados Generales. México: CONAPRED. Recuperado de: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RGAccss-002.pdf>
- Cordero, M. A., Sánchez U. C. y Samperio, C. (2014). La mujer en el mercado laboral. En *Memorias del VIII Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.* pp. 2216-2229.
- Corsi, J. (2010). La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo. México: Fundación Mujeres.
- DOF. (2018a). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Ciudad de México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf.
- DOF. (2018b). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ciudad de México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf.