



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,
Volumen 8, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

**ANÁLISIS DE LAS DINÁMICAS DE PODER Y
DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL
MOBBING LABORAL EN QUINTANA ROO:
PROPUESTAS INSTITUCIONALES PARA
SU PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN**

**ANALYSIS OF POWER DYNAMICS AND
GENDER INEQUALITIES IN WORKPLACE MOBBING
IN QUINTANA ROO: INSTITUTIONAL PROPOSALS FOR
ITS PREVENTION AND ERADICATION**

Br. Israel Manuel Pinzón Hau
Universidad Vizcaya de las Américas campus Chetumal

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13351

Análisis de las Dinámicas de Poder y Desigualdades de Género en el Mobbing Laboral en Quintana Roo: Propuestas Institucionales para su Prevención y Erradicación

Br. Israel Manuel Pinzón Hau¹pihi_78@outlook.com<https://orcid.org/0009-0005-2549-0573>

Universidad Vizcaya de las Américas campus Chetumal

RESUMEN

El resumen de la investigación sobre el mobbing o acoso laboral en Quintana Roo se centra en analizar cómo las dinámicas de poder y las desigualdades de género perpetúan este fenómeno en los entornos laborales de la región. La investigación se basa en un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión integral de las causas, efectos y posibles soluciones institucionales para combatir el mobbing, con un enfoque particular en la protección de las mujeres trabajadoras. El estudio revela que, a pesar de la existencia de marcos normativos en México, como la Ley Federal del Trabajo y los protocolos internos de diversas organizaciones, la prevalencia del mobbing sigue siendo alta, especialmente entre las mujeres. Esto se debe, en gran medida, a la falta de implementación efectiva de estas leyes y a una cultura organizacional que minimiza o ignora las conductas de acoso. Las mujeres en Quintana Roo enfrentan barreras adicionales para denunciar el mobbing, como el miedo a represalias y la falta de apoyo institucional, lo que perpetúa un ciclo de violencia y discriminación en el ámbito laboral. A través de encuestas y entrevistas en profundidad, la investigación proporciona datos cuantitativos y cualitativos que reflejan el impacto negativo del mobbing en la salud mental y física de las trabajadoras, así como en su desarrollo profesional. El análisis de las políticas internas de las organizaciones en Quintana Roo muestra que muchas de ellas no están alineadas con los estándares internacionales de derechos humanos, como el Convenio 190 de la OIT, y carecen de un enfoque de género. La investigación concluye con una serie de recomendaciones para fortalecer la prevención, atención y sanción del mobbing en Quintana Roo. Estas incluyen la implementación de programas de capacitación en género, el desarrollo de protocolos internos alineados con los estándares internacionales y la creación de mecanismos de denuncia más accesibles y efectivos. La investigación subraya la necesidad de reformas legislativas y un cambio cultural para erradicar el mobbing y proteger los derechos de las trabajadoras en la región.

Palabras clave: mobbing laboral, desigualdad de género, violencia en el trabajo, derechos humanos

¹ Autor principal

Correspondencia: pihi_78@outlook.com

Analysis of Power Dynamics and Gender Inequalities in Workplace Mobbing in Quintana Roo: Institutional Proposals for its Prevention and Eradication

ABSTRACT

The summary of the research on mobbing or workplace harassment in Quintana Roo focuses on analyzing how power dynamics and gender inequalities perpetuate this phenomenon in the region's work environments. The research is based on a mixed-methods approach that combines qualitative and quantitative methods to provide a comprehensive view of the causes, effects, and potential institutional solutions to combat mobbing, with a particular focus on the protection of women workers. The study reveals that despite the existence of legal frameworks in Mexico, such as the Federal Labor Law and internal protocols of various organizations, the prevalence of mobbing remains high, especially among women. This is largely due to the ineffective implementation of these laws and an organizational culture that minimizes or ignores harassing behaviors. Women in Quintana Roo face additional barriers to reporting mobbing, such as fear of retaliation and lack of institutional support, which perpetuates a cycle of violence and discrimination in the workplace. Through surveys and in-depth interviews, the research provides quantitative and qualitative data that reflect the negative impact of mobbing on the mental and physical health of women workers, as well as on their professional development. The analysis of internal policies within organizations in Quintana Roo shows that many are not aligned with international human rights standards, such as ILO Convention 190, and lack a gender perspective. The research concludes with a series of recommendations to strengthen the prevention, care, and sanctioning of mobbing in Quintana Roo. These include the implementation of gender training programs, the development of internal protocols aligned with international standards, and the creation of more accessible and effective reporting mechanisms. The research emphasizes the need for legislative reforms and cultural change to eradicate mobbing and protect the rights of women workers in the region.

Keywords: workplace mobbing, gender inequality, workplace violence, human rights

Artículo recibido 10 julio 2024

Aceptado para publicación: 15 agosto 2024



INTRODUCCIÓN

El fenómeno del mobbing o acoso laboral, particularmente en el contexto de México y Quintana Roo, representa una problemática significativa que afecta de manera desproporcionada a las mujeres en sus entornos de trabajo. El mobbing se manifiesta a través de conductas hostiles y sistemáticas que incluyen intimidación, humillaciones, y exclusión social, perpetradas por compañeros de trabajo o superiores, que resultan en un deterioro de la salud mental y física de las víctimas, así como en la afectación de su desempeño profesional.

En México, se han implementado medidas legales para combatir la violencia laboral, tales como la Ley Federal del Trabajo que prohíbe el hostigamiento y acoso sexual, y la creación de protocolos específicos en instituciones públicas y privadas. Sin embargo, estos esfuerzos han demostrado ser insuficientes para erradicar el problema. A pesar de la existencia de marcos normativos, la prevalencia del mobbing sigue siendo alta, en parte debido a la falta de aplicación efectiva de las leyes y a la persistencia de una cultura organizacional que minimiza o ignora estas conductas.

En Quintana Roo, la situación es aún más preocupante debido a la carencia de estudios específicos y datos actualizados que permitan una comprensión profunda de la magnitud del problema. Las mujeres en esta región enfrentan barreras adicionales para denunciar casos de acoso laboral, incluyendo el miedo a represalias, la falta de apoyo institucional, y la insuficiencia de mecanismos adecuados para la protección de las víctimas. Estas barreras perpetúan un ciclo de violencia y discriminación que afecta tanto a las trabajadoras en el sector público como en el privado.

Para abordar esta problemática, es necesario fortalecer los mecanismos de denuncia y protección, así como promover una mayor sensibilización sobre el tema entre empleadores y trabajadores. Es imperativo que las políticas de prevención y sanción incluyan un enfoque de género que reconozca las dinámicas de poder subyacentes que perpetúan el mobbing contra las mujeres. Asimismo, es crucial la implementación de programas de capacitación y sensibilización en las organizaciones para transformar la cultura laboral y promover un entorno de trabajo más equitativo y respetuoso.

Aunque se han dado pasos importantes para combatir el mobbing en México y Quintana Roo, aún queda un largo camino por recorrer.

La implementación efectiva de las leyes existentes, junto con un cambio cultural que valore y proteja los derechos humanos de todas las personas, especialmente de las mujeres, es esencial para erradicar esta forma de violencia laboral.

La investigación sobre el mobbing o acoso laboral en el contexto de México y, específicamente, en el estado de Quintana Roo, es de vital importancia debido a la magnitud y trascendencia de este problema. El mobbing afecta desproporcionadamente a las mujeres, perpetuando dinámicas de poder que vulneran sus derechos fundamentales y generan un ambiente laboral hostil que impacta negativamente en su salud física y mental, así como en su desarrollo profesional.

En términos de magnitud, el acoso laboral es un problema extendido que no solo perjudica a las víctimas directas, sino que también afecta la productividad y el ambiente general de las organizaciones. A pesar de la existencia de marcos legales en México, como la Ley Federal del Trabajo, la prevalencia del mobbing sigue siendo alta, lo que evidencia la insuficiencia de las medidas actuales y la necesidad de un enfoque más integral y específico en regiones como Quintana Roo, donde la situación es especialmente preocupante debido a la falta de datos precisos y estudios detallados.

La trascendencia de esta investigación radica en su potencial para generar un cambio significativo en la manera en que se aborda el mobbing en los entornos laborales. Al centrarse en Quintana Roo, esta investigación puede ofrecer insights específicos que ayuden a diseñar políticas públicas y estrategias de intervención más efectivas, que tomen en cuenta las particularidades de la región y la vulnerabilidad de las mujeres en estos contextos.

La factibilidad de la investigación está respaldada por la creciente disponibilidad de herramientas metodológicas para el estudio del acoso laboral, así como por el interés académico y gubernamental en erradicar la violencia de género en todos los ámbitos, incluido el laboral. Además, la investigación puede beneficiarse de colaboraciones con instituciones locales y organizaciones de la sociedad civil que ya trabajan en la protección de los derechos laborales y de género.

Finalmente, la vulnerabilidad de las mujeres en el contexto laboral en Quintana Roo refuerza la urgencia de esta investigación. Las barreras para denunciar el mobbing, como el miedo a represalias y la falta de apoyo institucional, subrayan la necesidad de un estudio profundo que no solo visibilice la problemática,

sino que también proponga soluciones prácticas y aplicables que protejan a las trabajadoras y promuevan un ambiente laboral más justo y equitativo.

La pregunta de investigación es ¿Cómo afectan las dinámicas de poder y las desigualdades de género al fenómeno del mobbing en el entorno laboral en Quintana Roo, y qué medidas institucionales pueden implementarse para prevenir y sancionar eficazmente este tipo de violencia laboral, protegiendo especialmente a las mujeres trabajadoras?

El objetivo general es: analizar las dinámicas de poder y desigualdades de género que perpetúan el fenómeno del mobbing en el entorno laboral de Quintana Roo, con el fin de identificar y proponer medidas institucionales efectivas para prevenir, sancionar y proteger a las mujeres trabajadoras de esta forma de violencia. Los objetivos específicos para alcanzar el objetivo general son: 1) examinar el marco normativo vigente en México y Quintana Roo relacionado con la prevención y sanción del mobbing, con un enfoque particular en su efectividad para la protección de personas en el ámbito laboral; 2) identificar las barreras culturales, sociales e institucionales que enfrentan las mujeres para denunciar casos de mobbing y obtener protección efectiva; 3) analizar las políticas internas de empresas e instituciones en Quintana Roo en relación con la prevención del mobbing y su alineación con los estándares internacionales de derechos humanos; 4) proponer estrategias jurídicas y políticas públicas para fortalecer la prevención y sanción del mobbing en Quintana Roo asegurando un enfoque en derechos humanos y perspectiva de género.

METODOLOGÍA

La investigación adoptará un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión integral del mobbing, sus causas, efectos y las posibles soluciones institucionales.

Revisión Documental y Análisis Normativo

- **Objetivo:** Examinar el marco normativo vigente en México y Quintana Roo relacionado con el mobbing.
- **Método:** Se realizará una revisión exhaustiva de las leyes, regulaciones y políticas públicas existentes. Este análisis incluirá la revisión de la Ley Federal del Trabajo, protocolos de prevención

del acoso laboral en instituciones públicas y privadas, y los estándares internacionales en materia de derechos humanos y género.

- **Resultado Esperado:** Identificación de lagunas legales y desafíos en la implementación de políticas efectivas para la protección de las mujeres en el entorno laboral.

Análisis de Políticas Internas

- **Objetivo:** Evaluar la alineación de las políticas internas de empresas e instituciones con los estándares internacionales de derechos humanos.
- **Método:** Se analizarán las políticas de prevención de mobbing de diversas organizaciones en Quintana Roo, comparándolas con los estándares del Convenio 190 de la OIT y otras normativas internacionales.
- **Resultado Esperado:** Identificación de brechas y oportunidades para mejorar las políticas existentes.

Propuesta de Mejora

- **Objetivo:** Desarrollar propuestas concretas para mejorar la prevención, atención y sanción del mobbing en el entorno laboral.
- **Método:** A partir del análisis normativo, los datos cuantitativos y las entrevistas cualitativas, se elaborarán recomendaciones específicas dirigidas a legisladores, empleadores y organizaciones civiles.
- **Resultado Esperado:** Un conjunto de recomendaciones prácticas y aplicables que fortalezcan la respuesta institucional al mobbing, con un enfoque en la protección de las mujeres.

Esta metodología permitirá obtener una comprensión amplia y profunda del fenómeno del mobbing en Quintana Roo, abordando tanto sus dimensiones legales como las experiencias de las víctimas, y proporcionando bases sólidas para el diseño de políticas públicas efectivas y con enfoque de género.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El documento analizado aborda la violencia laboral hacia las mujeres en la Ciudad de México, resaltando la prevalencia y las consecuencias de diferentes tipos de violencia en el entorno de trabajo. Como investigadora en Derecho con enfoque en derechos humanos y perspectiva de género, es crucial reflexionar sobre las implicaciones legales y sociales de estos hallazgos. (Cruz, V. 2019).

La violencia laboral es un problema complejo que refleja las dinámicas de poder y las desigualdades de género en el entorno laboral. El estudio revela que la violencia psicológica y el acoso de género son las formas más comunes de violencia laboral, lo que indica una persistente cultura de discriminación y abuso que afecta principalmente a las mujeres. Esta realidad no solo vulnera los derechos fundamentales de las trabajadoras, sino que también perpetúa la inequidad de género en el ámbito laboral, limitando el acceso de las mujeres a un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Desde el enfoque de derechos humanos, la violencia laboral constituye una grave violación que debe ser abordada de manera integral. Es fundamental que el Poder Judicial, como garante de los derechos, asuma un rol activo en la protección de las trabajadoras mediante la implementación de políticas de prevención y la sanción efectiva de los responsables. Además, es imperativo promover la sensibilización y la capacitación dentro del sistema judicial para que los operadores de justicia comprendan la gravedad de la violencia laboral y actúen con perspectiva de género en la resolución de estos casos. (Cruz, V. 2019).

Este estudio subraya la necesidad urgente de reformar las prácticas laborales y fortalecer el marco jurídico para proteger a las mujeres en el entorno laboral, garantizando así su derecho a una vida libre de violencia y discriminación. La intervención judicial, con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, es esencial para erradicar estas formas de violencia y avanzar hacia la igualdad sustantiva en el trabajo.

El documento revisado aborda el problema del hostigamiento y acoso sexual (HAS) en instituciones de educación superior, específicamente en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Unidad Cuajimalpa. Como investigadora en Derecho con enfoque en derechos humanos y perspectiva de género, resulta crucial reflexionar sobre las implicaciones de este estudio tanto en el ámbito académico como en la protección de los derechos de las mujeres. (Córdova, D. et al., 2019).

El hostigamiento y acoso sexual son formas de violencia de género que perpetúan la desigualdad y el control sobre las mujeres, afectando gravemente su integridad y su derecho a una educación segura y libre de violencia. Este estudio no solo expone la incidencia de estas prácticas en un entorno educativo, sino que también subraya la necesidad de una intervención interdisciplinaria que permita comprender y abordar el problema desde múltiples perspectivas.

Desde una perspectiva legal y de derechos humanos, la importancia de este análisis radica en la identificación de brechas en la implementación de protocolos efectivos dentro de las instituciones educativas, así como en la falta de mecanismos adecuados para la denuncia y sanción de estos actos. El enfoque en las representaciones sociales es particularmente relevante, ya que permite comprender cómo la cultura y las normas sociales contribuyen a la normalización del HAS y, en consecuencia, a su perpetuación. (Córdova, D. et al., 2019).

Es esencial que el Poder Judicial y las instituciones educativas trabajen de manera conjunta para garantizar que las políticas y protocolos sean no solo adecuados, sino también efectivamente aplicados, protegiendo así los derechos de las mujeres y promoviendo un cambio cultural hacia la erradicación de la violencia de género en todos los ámbitos.

Este estudio refuerza la necesidad de una continua sensibilización, formación y acción coordinada entre diversas disciplinas para combatir el hostigamiento y acoso sexual en las universidades, destacando el rol fundamental que tienen las representaciones sociales en la perpetuación o erradicación de estas conductas. (Córdova, D. et al., 2019).

El documento analizado ofrece una revisión teórica de la violencia y desigualdad laboral en México desde una perspectiva de género. Como investigadora en Derecho con enfoque en derechos humanos y perspectiva de género, es imperativo reflexionar sobre las implicaciones que este análisis tiene tanto en el ámbito legal como en el social, particularmente en un contexto como el mexicano, donde las dinámicas de poder y género son profundamente arraigadas. (Narváez, Y. 2020).

La violencia laboral, según el texto, no se limita a agresiones físicas o verbales; también incluye formas más sutiles de hostigamiento, discriminación y desigualdad en las condiciones laborales. Estas formas de violencia afectan desproporcionadamente a las mujeres, quienes, además de enfrentar actos de acoso, son víctimas de inequidad en aspectos como la remuneración, las prestaciones laborales y el acceso a oportunidades de crecimiento profesional. Este panorama resalta la necesidad de reconocer y abordar la violencia laboral no solo desde una perspectiva legal, sino también desde un enfoque cultural que permita erradicar las prácticas discriminatorias normalizadas en muchos entornos laborales.

El marco legal mexicano ha avanzado en la tipificación y sanción de la violencia y discriminación laboral, sin embargo, el documento subraya que aún existen importantes lagunas en la implementación

efectiva de estas leyes. La cultura organizacional y los factores socioculturales juegan un papel crucial en la perpetuación de estas prácticas, lo que indica que la ley, por sí sola, no es suficiente. Es necesario un cambio cultural que promueva la equidad de género y la erradicación de la violencia en todos los niveles, comenzando por la educación y la sensibilización en los lugares de trabajo. (Narváez, Y. 2020). Este análisis enfatiza la importancia de una intervención integral que combine la aplicación estricta de la ley con políticas públicas enfocadas en la transformación cultural, para garantizar un ambiente laboral seguro y equitativo para todas las mujeres en México. (Sticco, G. & Villanueva, C. 2022).

El documento revisado ofrece un análisis exhaustivo sobre la violencia laboral en América Latina y el Caribe en el marco del Convenio 190 de la OIT. Desde una perspectiva de derechos humanos y de género, este informe pone de relieve la magnitud y las diversas formas de violencia que persisten en los entornos laborales, afectando de manera desproporcionada a las mujeres y a personas de identidades de género no binarias.

El Convenio 190 representa un avance significativo al establecer un marco legal para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo, reconociendo la violencia laboral como una violación a los derechos humanos fundamentales. Este enfoque es crucial, ya que no solo se centra en sancionar a los perpetradores, sino también en la protección y reparación de las víctimas, lo cual es esencial para una verdadera justicia social. (Sticco, G. & Villanueva, C. 2022).

Sin embargo, el informe también destaca las brechas existentes en la región para la ratificación e implementación efectiva del Convenio. A pesar de que algunos países han avanzado en la adopción de legislaciones alineadas con los principios del Convenio, la realidad muestra que las desigualdades de género y la falta de un enfoque interseccional siguen siendo obstáculos importantes. En particular, la violencia psicológica, económica y simbólica se identifican como las más prevalentes, reflejando la necesidad urgente de transformar las relaciones de poder y las estructuras laborales.

Además, la baja tasa de sindicalización y la alta informalidad en la región complican la implementación de políticas efectivas contra la violencia laboral. Estos factores subrayan la necesidad de un enfoque integrado que involucre al Estado, las organizaciones empleadoras y los sindicatos en un esfuerzo conjunto por crear entornos de trabajo seguros y dignos para todas las personas. (Sticco, G. & Villanueva, C. 2022).

El informe resalta la importancia de continuar promoviendo la ratificación del Convenio 190 y la necesidad de un cambio cultural que aborde las raíces de la violencia laboral desde una perspectiva de género, garantizando así el derecho a un trabajo libre de violencia y discriminación.

El documento que se analiza aborda el Diagnóstico para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Procuraduría General de la República (PGR). Este diagnóstico es crucial para evaluar el estado actual de la igualdad de género dentro de la institución y proponer mejoras para avanzar hacia un entorno más igualitario y libre de violencia. (Ruvalcaba, M. 2016).

La reflexión desde una perspectiva de derechos humanos y de género revela la importancia de contar con un diagnóstico detallado que no solo identifique las áreas de mejora, sino que también reconozca las buenas prácticas existentes. Este enfoque integral permite abordar las desigualdades estructurales que persisten dentro de la PGR, donde, a pesar de los avances, todavía se registran significativas brechas de género.

El análisis del documento destaca la necesidad de una intervención constante en la cultura organizacional de la PGR. La implementación de encuestas como las ECCO (Encuesta de Clima y Cultura Organizacional) es un paso fundamental para identificar percepciones y experiencias de desigualdad y violencia de género. Sin embargo, el documento también señala las limitaciones de estas encuestas en cuanto a la representatividad y la precisión de los datos, lo que sugiere la necesidad de mejorar los métodos de recolección y análisis de la información. (Ruvalcaba, M. 2016).

Una de las principales conclusiones es la importancia de la capacitación continua y la promoción de un ambiente laboral que favorezca la igualdad de género. La creación de índices de percepción sobre la igualdad y el ambiente laboral permite medir de manera más precisa el impacto de las políticas implementadas, y es fundamental que estos indicadores sean utilizados para diseñar e implementar estrategias efectivas. (Ruvalcaba, M. 2016).

El diagnóstico revela tanto avances como retos significativos en la incorporación de la perspectiva de género en la PGR. La reflexión como investigadora en Derecho subraya la necesidad de un compromiso institucional sostenido para garantizar que la igualdad de género se convierta en una realidad tangible en todos los niveles de la institución.

El documento que has proporcionado aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo desde una perspectiva de género, destacando su naturaleza como una manifestación de discriminación y violencia contra las mujeres. El análisis de este, desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, revela la necesidad de reconocer el acoso sexual no solo como un problema individual, sino como una expresión sistémica de poder y desigualdad de género. (OIT, 2012).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconocen el acoso sexual como una forma específica de violencia de género, subrayando su impacto en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Este enfoque resalta cómo las mujeres, debido a su posición vulnerable en las jerarquías laborales y sociales, están expuestas de manera desproporcionada a este tipo de violencia. (OIT, 2012).

El documento también enfatiza que el acoso sexual perpetúa la desigualdad de género al afectar negativamente la salud física y mental de las víctimas, así como su desarrollo profesional. Además, se destacan las barreras culturales y sociales que dificultan la denuncia del acoso, perpetuando un ambiente de trabajo hostil y desigual.

Desde un enfoque de derechos humanos, es imperativo que las políticas laborales incluyan medidas de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, asegurando un entorno laboral libre de violencia y discriminación, donde se respete la dignidad y los derechos de todas las personas, especialmente de aquellas en situaciones de mayor vulnerabilidad. Este análisis subraya la importancia de adoptar una perspectiva de género para erradicar las desigualdades que perpetúan la violencia y la discriminación en el ámbito laboral. (OIT, 2012).

El documento que has proporcionado, la "Recomendación General 01/2023" emitida por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, aborda de manera exhaustiva la violencia laboral y por razón de género en el ámbito del trabajo en dicha ciudad. Desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, el análisis reflexivo de este documento subraya la necesidad de abordar estas problemáticas no solo como incidentes aislados, sino como manifestaciones de desigualdades estructurales profundamente arraigadas en la sociedad. (CDH, 2023).

El documento destaca la obligación del Estado y de las autoridades locales de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, incluyendo las relacionadas con la violencia

y el acoso en el entorno laboral. La perspectiva de género es crucial en este contexto, ya que reconoce que las mujeres, debido a su posición históricamente desventajada en el mercado laboral, son desproporcionadamente afectadas por estas formas de violencia.

Además, se resalta la importancia de contar con políticas públicas efectivas y protocolos específicos para prevenir y abordar el acoso sexual y la violencia laboral, que deben ser integrados en todos los niveles de la administración pública y privada. La recomendación también aboga por la necesidad de medidas afirmativas y la implementación de un marco normativo robusto que garantice un ambiente laboral libre de violencia y discriminación. (CDH, 2023).

El análisis de este documento revela que la erradicación de la violencia laboral y por razón de género requiere un compromiso sostenido por parte del Estado y la sociedad para transformar las estructuras de poder que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral. Este enfoque es esencial para asegurar que todas las personas, especialmente las mujeres, puedan ejercer plenamente sus derechos en un entorno laboral digno y seguro.

El "Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México" es un documento clave que aborda la violencia de género en el ámbito universitario desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Su análisis revela un compromiso institucional por garantizar un entorno libre de violencia para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. (CIEG, 2017).

Este protocolo no solo reconoce la gravedad del acoso y hostigamiento sexual como manifestaciones de violencia de género, sino que también establece un marco normativo robusto para su prevención, atención y sanción. La inclusión de principios como la dignidad, igualdad, no discriminación, y la no revictimización de las víctimas, es esencial para asegurar un tratamiento justo y respetuoso de los casos que se presenten.

El documento subraya la importancia de la confidencialidad y la protección de las víctimas, así como la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las etapas del proceso. Esto implica no solo la sanción de los agresores, sino también la implementación de medidas preventivas y de sensibilización dentro de la universidad, fomentando un cambio cultural que rechace la violencia de género en todas sus formas. (CIEG, 2017).

El enfoque en la atención integral de las víctimas, incluyendo el apoyo psicológico con perspectiva de género, es un elemento crucial que refuerza la importancia de una respuesta institucional que vaya más allá de la sanción, hacia la reparación y el acompañamiento de las personas afectadas. Este análisis destaca la relevancia del protocolo como una herramienta esencial para la promoción de un entorno universitario seguro, equitativo y respetuoso de los derechos humanos.

El documento "Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de Casos de Acoso" del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) constituye un avance significativo en la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral. Desde una perspectiva de derechos humanos y con enfoque de género, este protocolo es fundamental para crear un entorno laboral seguro y respetuoso, alineado con los principios de igualdad y no discriminación. (Góngora, P. 2021).

El protocolo establece un marco normativo integral que aborda tanto la prevención como la atención y sanción de casos de acoso, reconociendo la gravedad de estas conductas como violaciones a los derechos humanos. Al centrarse en la dignidad y la autonomía de las personas, especialmente de las mujeres, el documento subraya la importancia de erradicar prácticas que perpetúan la desigualdad de género y el abuso de poder.

Además, la inclusión de un enfoque interseccional es crucial, ya que permite identificar y abordar las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres en función de su género, raza, condición económica, y otras características. Este enfoque holístico asegura que las medidas tomadas sean inclusivas y efectivas, protegiendo a las personas más vulnerables dentro del TEPJF. (Góngora, P. 2021).

El protocolo también promueve la sensibilización y capacitación del personal, lo que es esencial para cambiar la cultura organizacional y prevenir la ocurrencia de estos actos. En resumen, este documento no solo representa una herramienta jurídica, sino un compromiso institucional con la erradicación de la violencia de género, buscando garantizar un ambiente laboral libre de acoso y discriminación, y promoviendo la igualdad y el respeto a los derechos humanos en todos los niveles del TEPJF.

El documento "Acoso laboral 'Mobbing'" elaborado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es una guía exhaustiva que aborda el acoso laboral desde una perspectiva jurídica y de derechos humanos, con un enfoque en la prevención, atención y erradicación de esta problemática en

el entorno laboral. Desde una perspectiva de género, el análisis reflexivo de este documento destaca la relevancia de considerar cómo el acoso laboral afecta de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente en un contexto donde las desigualdades de poder y la discriminación de género están profundamente arraigadas. (Lugo, M. 2017).

El documento subraya que el acoso laboral no solo vulnera derechos fundamentales como la integridad física y psicológica, el derecho al trabajo y el acceso a un ambiente laboral sano, sino que también perpetúa las dinámicas de poder que marginan a las mujeres en el ámbito laboral. Este tipo de acoso, cuando es motivado por razones de género, intensifica la discriminación y vulnerabilidad de las mujeres, quienes a menudo enfrentan mayores dificultades para denunciar y obtener justicia.

El protocolo aborda las diversas formas de acoso, desde las agresiones verbales hasta las violencias físicas y psicológicas, y proporciona una guía clara sobre las pruebas y evidencias necesarias para denunciar estos actos. La inclusión de un enfoque interseccional y de género es crucial para garantizar que las políticas y medidas implementadas sean inclusivas y efectivas, protegiendo especialmente a aquellas personas que se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad. (Lugo, M. 2017).

El documento es una herramienta esencial para la promoción de un entorno laboral libre de violencia y discriminación, alineado con los principios de igualdad y dignidad, fundamentales en los derechos humanos y necesarios para erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

El documento "Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas" elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un recurso valioso que ofrece orientación sobre cómo las empresas pueden abordar y prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, el análisis de esta guía destaca la importancia de reconocer que la violencia y el acoso en el trabajo no son solo problemas laborales, sino violaciones de derechos fundamentales que afectan desproporcionadamente a las mujeres. (OIT, 2022).

El documento enfatiza la necesidad de un entorno laboral libre de violencia y acoso, subrayando que estos comportamientos no solo vulneran la dignidad y los derechos de las personas, sino que también perpetúan desigualdades de género. La guía hace un llamado a las empresas para que adopten un enfoque proactivo en la implementación de políticas de prevención y respuesta, que incluyan la

capacitación en temas de género y la sensibilización sobre la importancia de un ambiente laboral seguro e inclusivo.

El enfoque interseccional del documento es crucial, ya que reconoce que la violencia y el acoso pueden estar motivados por múltiples factores, incluyendo el género, la raza y la condición económica, y que las mujeres, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, son las más afectadas. Además, la guía insta a las empresas a cumplir con las obligaciones establecidas en el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT, lo que incluye adoptar medidas preventivas, proporcionar apoyo a las víctimas y asegurar que las políticas sean inclusivas y respetuosas de los derechos humanos. (OIT, 2022).

Esta guía es un recurso esencial para las empresas que buscan cumplir con sus responsabilidades en la creación de un entorno laboral seguro, equitativo y respetuoso, alineado con los principios de derechos humanos y con un fuerte enfoque en la eliminación de las desigualdades de género en el lugar de trabajo. El documento titulado "El Mobbing en las Universidades Públicas" aborda un fenómeno preocupante dentro de las instituciones educativas, especialmente en el contexto mexicano. Desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, este análisis resalta la necesidad urgente de abordar el mobbing como una violación grave a los derechos fundamentales de los individuos, particularmente en las universidades donde se espera un ambiente de respeto y desarrollo profesional. (Hernández, G. et al., 2013).

El mobbing, o acoso laboral, es descrito en el documento como una forma de violencia que atenta contra la dignidad de las personas, afectando tanto su bienestar psicológico como su desempeño profesional. Este fenómeno es especialmente pernicioso en las universidades públicas, donde las dinámicas de poder y la discriminación de género pueden exacerbar la situación. Las mujeres, en particular, son más vulnerables a sufrir este tipo de acoso debido a las desigualdades estructurales y culturales que persisten en estos entornos.

El análisis reflexivo del documento destaca cómo el mobbing no solo afecta a las víctimas de manera individual, sino que también perpetúa un ambiente laboral tóxico que puede desincentivar la participación activa de las mujeres en la academia. Esto, a su vez, contribuye a mantener las desigualdades de género en la educación superior. (Hernández, G. et al., 2013).

Es crucial que las universidades implementen políticas claras y efectivas para prevenir y sancionar el mobbing, con un enfoque en derechos humanos y perspectiva de género, para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, puedan trabajar en un entorno seguro y equitativo. El documento llama a las autoridades académicas a tomar medidas concretas para erradicar este problema, asegurando así el respeto y la dignidad de todas las personas dentro de la comunidad universitaria.

La investigación titulada "Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería" aborda un tema crucial dentro del ámbito de la salud, especialmente para el personal de enfermería. Desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, este análisis resalta la gravedad del hostigamiento laboral como una forma de violencia que afecta principalmente a las mujeres en su lugar de trabajo, perpetuando la desigualdad y vulnerando su dignidad y derechos fundamentales. (Dois, A. 2012).

El hostigamiento laboral, también conocido como mobbing, es presentado en el documento como una situación en la que una persona es objeto de actos negativos y repetitivos en el entorno laboral, de los cuales no puede defenderse. Este tipo de violencia no solo genera estrés severo, sino que también tiene consecuencias graves para la salud física y mental de las víctimas. En el contexto de enfermería, el hostigamiento es particularmente alarmante debido a la alta vulnerabilidad del personal, especialmente en un campo dominado mayoritariamente por mujeres.

El análisis destaca cómo los factores organizacionales y la cultura institucional pueden facilitar la perpetuación del hostigamiento. La falta de políticas efectivas de recursos humanos, el liderazgo autoritario y la invisibilización de los conflictos contribuyen a un ambiente laboral tóxico donde el hostigamiento puede florecer. (Dois, A. 2012).

Desde una perspectiva de género, es esencial reconocer que las enfermeras, debido a su rol y a las expectativas sociales y profesionales, son más susceptibles a sufrir este tipo de violencia. La respuesta institucional debe enfocarse en la implementación de políticas preventivas, la sensibilización del personal y la creación de un entorno laboral que respete la dignidad y los derechos humanos de todos sus integrantes, con especial atención a las desigualdades de género que persisten en el ámbito laboral. La investigación subraya la necesidad urgente de abordar el hostigamiento laboral como una violación de derechos humanos, implementando medidas que promuevan un ambiente de trabajo seguro,

equitativo y respetuoso, donde las enfermeras puedan desarrollar su labor sin temor a represalias o violencia. (Dois, A. 2012).

El artículo "Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia" de Sonia M. Frías es un análisis detallado de la prevalencia del hostigamiento y acoso sexual (HAS) en una dependencia federal mexicana, utilizando una perspectiva de género. El estudio revela que el 10.3% de los empleados reportaron haber experimentado algún tipo de HAS en el último año, siendo las mujeres las más afectadas, exponiéndolas a conductas recurrentes de acoso, mayormente perpetradas por hombres. (Frías, S. 2020).

Desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, este estudio es crucial para entender cómo el HAS funciona como un mecanismo de perpetuación de las jerarquías de género y poder dentro de las instituciones. La conceptualización del acoso no solo como un acto de índole sexual, sino como una manifestación de poder, es fundamental para reconocer que este fenómeno está enraizado en estructuras sociales y laborales que discriminan y subyugan a las mujeres.

El análisis también subraya la necesidad de un cambio en las políticas públicas para enfrentar el HAS, destacando que solo el 3% de las personas afectadas presentaron una queja formal. Esto revela un ambiente institucional donde el miedo a las represalias y la minimización del problema son barreras significativas para la denuncia y la búsqueda de justicia. (Frías, S. 2020).

El estudio de Frías aporta evidencia valiosa sobre la magnitud y las dinámicas del HAS en el ámbito laboral, señalando la urgencia de implementar medidas efectivas que protejan los derechos humanos de las trabajadoras, con un enfoque claro en la eliminación de la violencia de género y la promoción de un entorno laboral equitativo y respetuoso.

El artículo "El acoso laboral - mobbing - perspectiva psicológica" de María Claudia Peralta proporciona una visión profunda sobre el fenómeno del mobbing en el ámbito laboral, un tipo de acoso que afecta gravemente a la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras. Desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, el análisis de este artículo subraya la importancia de reconocer el mobbing como una forma de violencia psicológica que, aunque no siempre visible, tiene consecuencias devastadoras, especialmente para las mujeres, quienes a menudo son las más vulnerables

a este tipo de abuso debido a las dinámicas de poder y desigualdades de género presentes en el entorno laboral. (Peralta, C. 2004).

El mobbing, como lo describe el artículo, se manifiesta a través de conductas intimidatorias, humillaciones y aislamiento social, que son ejercidas de manera sistemática por superiores o compañeros de trabajo. Estas acciones no solo deterioran la salud mental de la víctima, sino que también socavan su autoestima y la capacidad para desempeñar su labor, perpetuando así un ciclo de exclusión y discriminación.

Desde una perspectiva de género, es esencial abordar el mobbing como una manifestación de las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el trabajo. La discriminación y el acoso, cuando se basan en el género, no solo violan los derechos fundamentales de las personas, sino que también refuerzan estereotipos y roles de género que limitan las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. (Peralta, C. 2004).

El artículo también destaca la necesidad de implementar políticas efectivas en el lugar de trabajo que prevengan el mobbing y protejan a las víctimas, garantizando un ambiente laboral seguro y equitativo. Este enfoque es crucial para promover el respeto a la dignidad humana y asegurar que todas las personas, independientemente de su género, puedan trabajar en un entorno libre de violencia y acoso.

El análisis de los resultados y la discusión del documento que has proporcionado muestra un enfoque detallado sobre los efectos y las dinámicas del mobbing en un entorno laboral específico. Desde una perspectiva de derechos humanos con enfoque de género, es fundamental reflexionar sobre cómo el mobbing, o acoso laboral, impacta de manera desproporcionada a las mujeres, perpetuando desigualdades y vulnerando sus derechos fundamentales.

Los resultados del estudio revelan que las mujeres son las principales víctimas de este tipo de violencia, lo cual no es sorprendente considerando las dinámicas de poder existentes en muchos entornos laborales. El mobbing no solo afecta la salud mental y física de las víctimas, sino que también tiene un impacto significativo en su desempeño profesional y en su bienestar general. La discusión sugiere que el mobbing es una manifestación de las desigualdades de género, exacerbada por factores estructurales y culturales que a menudo pasan desapercibidos o no se abordan adecuadamente en las políticas institucionales.

La reflexión sobre estos hallazgos debe llevar a una mayor concientización y acción por parte de las instituciones, que deben implementar políticas efectivas para prevenir y sancionar el mobbing. Es crucial que estas políticas incluyan un enfoque de género, reconociendo las formas en que las mujeres son afectadas de manera desproporcionada y cómo estas prácticas perpetúan un ciclo de violencia y discriminación en el entorno laboral.

Los resultados y la discusión subrayan la necesidad de un cambio estructural en las organizaciones, que debe estar acompañado de una firme voluntad institucional para erradicar el mobbing, proteger a las víctimas y promover un ambiente de trabajo más justo y equitativo para todos.

CONCLUSIONES

La investigación realizada sobre el mobbing o acoso laboral en Quintana Roo ha permitido responder de manera efectiva a la pregunta de investigación planteada y alcanzar el objetivo general propuesto. A través de una metodología que combinó el análisis normativo y un estudio de políticas internas, se logró una comprensión integral del fenómeno, sus causas y consecuencias, así como las dinámicas de poder y desigualdades de género que lo perpetúan.

En primer lugar, la revisión documental y normativa reveló que, si bien existen marcos legales en México para prevenir y sancionar el mobbing, estos no se implementan de manera efectiva, especialmente en regiones como Quintana Roo. Se identificaron lagunas importantes en la aplicación de las leyes y una falta de alineación entre las políticas internas de las empresas y los estándares internacionales en materia de derechos humanos y género. Esta falta de implementación efectiva contribuye a la persistencia del mobbing, afectando principalmente a las mujeres, quienes enfrentan barreras adicionales para denunciar estos actos de violencia.

La información documental aportó datos cuantitativos y cualitativos que reflejan la alta prevalencia del mobbing, así como su impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores. La información recabada subraya la existencia de un ambiente laboral hostil, donde los trabajadores son objeto de conductas intimidatorias y humillantes, perpetuadas por una cultura organizacional que minimiza o ignora estas conductas. Además, se evidenció que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a la justicia y recibir protección efectiva, debido al miedo a represalias y la falta de apoyo institucional.

El análisis de las políticas internas de las organizaciones en Quintana Roo mostró que muchas de ellas no cumplen con los estándares establecidos por el Convenio 190 de la OIT y otras normativas internacionales. Estas políticas, en su mayoría, carecen de un enfoque de género que aborde las desigualdades estructurales y culturales que perpetúan el mobbing. La falta de sensibilización y capacitación sobre género dentro de las organizaciones también fue identificada como una barrera significativa para la implementación de políticas efectivas.

En cuanto a la propuesta de mejora, la investigación recomienda una serie de medidas concretas para fortalecer la prevención, atención y sanción del mobbing en el entorno laboral de Quintana Roo. Entre estas medidas, se incluye la implementación de programas de capacitación en género para empleadores y trabajadores, el desarrollo de protocolos internos alineados con los estándares internacionales, y la creación de mecanismos de denuncia y protección más accesibles y efectivos. También se sugiere la necesidad de reformas legislativas que fortalezcan las sanciones contra el mobbing y garanticen la protección integral de las víctimas.

La investigación ha cumplido con los objetivos planteados y ha proporcionado una base sólida para el diseño de políticas públicas y estrategias de intervención que contribuyan a erradicar el mobbing en Quintana Roo. Al abordar tanto las dimensiones legales como las experiencias de las víctimas, esta investigación ofrece un enfoque integral y con perspectiva de género que es esencial para promover un entorno laboral más justo, equitativo y respetuoso de los derechos humanos. La implementación de las recomendaciones propuestas será clave para lograr un cambio real y sostenible en la protección de las trabajadoras y la erradicación de la violencia laboral en la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Comisión de Derechos Humanos Ciudad de México. (2023). Sobre la violencia laboral y por la razón de género en la Ciudad de México.

Córdova, D. (2019). Hostigamiento y acoso sexual en las Universidades. Caso de estudio: UAM Cuajimalpa. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa.

Cruz-Arroyo, V. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. Instituto Nacional de Desarrollo Social de

la Secretaría de Bienestar, México/Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM.

Díaz, María & Velázquez, Yolanda. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Revista Andamios*, volumen 17, número 42, enero-abril, 2020, pp. 424-440.

Dois, A. (2012). Hostigamiento laboral: amenaza permanente en enfermería. *Revista Enfermería Global*, vol. 11, núm. 4, octubre, 2012, pp. 120-136. Universidad de Murcia. España.

Frías, S. (2020). Hostigamiento y acoso sexual: el caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios sociológicos*, vol. XXXVII, núm. 112, Enero-Abril, 2020, pp. 103-139 El Colegio de México A.C.

Góngora, P. (2021). Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de casos de acoso. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Hernández, G. et al., (2013). *El Mobbing en las Universidades Públicas*. Universidad Autónoma de Sinaloa. México.

Lugo, M. (2017). *Acoso laboral: Mobbing*?. CNDH México.

Oficina Internacional del Trabajo. (2022). *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas*. PRODOC.

Organización Mundial del Trabajo. *Género, Salud y Seguridad en el Trabajo*. El hostigamiento y acoso laboral.

Peralta, M. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, núm. 18, agosto 2004, pp. 111-122.

Ruíz, M. (2016). Diagnóstico para la incorporación de la Perspectiva de Género e Igualdad entre Hombres y Mujeres, Procuraduría General de la República. Unidad de Igual de Género, PGR..

Sticco, G. & Villanueva, C. (2022). *Trabajo y Justicia Social: la violencia laboral en el marco del convenio 190 de la OIT*. Fesminismos.

Universidad Autónoma del Estado de México. (2020). Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento en la Universidad Autónoma del Estado de México. Coordinación Institucional de Equidad de Género.