

## **HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, SU PROTECCIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL**

Raquel Guerrero Dorado  
Ana Laura Medina Conde

### **Resumen:**

Las mujeres poseen el derecho humano a una vida libre de violencia y discriminación en el ámbito laboral, el discurso institucional es diverso al de las trabajadoras, por ello, el objetivo general de este trabajo es analizar la existencia de la cultura sexista en la administración pública centralizada del Estado de Tlaxcala APC, como fuente de desigualdad de oportunidades laborales, hostigamiento y acoso sexual hacia las mujeres al servicio público y proponer vías de solución administrativas para erradicar este problema. A través de un cuestionario se analiza su prevalencia y características. En los resultados se observa que el 18.3% de mujeres declara haber sufrido acoso u hostigamiento sexual en su centro laboral en la APC, no se encontraron mecanismo para sancionar el hostigamiento y acoso sexual y no existen áreas especializadas para atender y dar seguimiento a las víctimas de estas agresiones.

**Palabras clave:** Hostigamiento y Acoso Sexual, Género

**Abstract :** Women have the human right to a life free of violence and discrimination in the workplace, the institutional discourse is different from that of female workers, therefore, the general objective of this work is to analyze the existence of a sexist culture in the workplace. Centralized public administration of the State of Tlaxcala APC, as a source of unequal employment opportunities, harassment and sexual harassment towards women in public service and propose administrative solutions to eradicate this problem. Through a questionnaire, its prevalence and characteristics are analyzed. In the results, it is observed that 18.3% of women declare having suffered sexual harassment or sexual harassment in their workplace in the APC, no mechanism was found to punish harassment and sexual harassment and there are no specialized areas to attend and monitor the victims of these attacks.

**Keywords:** Harassment and Sexual Harassment, Gender

## **Introducción**

La condición de las mujeres ha sido objeto de numerosos estudios desde diversos ámbitos como la familia, la comunidad, la educación, el espacio laboral, la política, entre otros. Estos estudios arrojaron múltiples formas de desigualdad, las cuales expresan una asimetría del poder, como la discriminación, la violencia hacia las mujeres, la feminización de la pobreza y la masculinización del espacio público, mismos que fueron impulsándose para lograr el diseño y puesta en marcha de acciones afirmativas y políticas públicas.

El presente texto es un estudio que se desarrolla en el espacio laboral en que se desenvuelven mujeres trabajadoras del Poder Ejecutivo del Estado de Tlaxcala, a través de un cuestionario realizado y enviado exclusivamente a la Administración Pública Centralizada del Estado (APC), para dicho análisis se dividió en diferentes bloques que facilitaron su interseccionalidad. En la primera etapa “piloto” se obtuvieron 290 respuestas, que desde nuestra perspectiva resultan representativas para este trabajo.

El estudio a profundidad pretende identificar dimensiones sobre el marco organizacional, así como la cultura sexista inmersa en la administración pública centralizada, desde donde se generan prácticas que pueden repercutir en situaciones como mobbing; acoso sexual y hostigamiento sexual; el acoso sexista o de género y de las reacciones o consecuencias que estas han tenido en el contexto de las víctimas. Se busca analizar sobre las prácticas y la cultura de la organización que pueden ser importantes en la prevención y en la instauración de mecanismos efectivos administrativamente vinculados al acoso.

## **Género: Antecedentes**

La necesidad de explicar las desigualdades económicas, sociales y culturales entre hombres y mujeres, más allá de los ámbitos biológicos y fisiológicos, dio origen desde el discurso feminista al desarrollo del concepto de “género”, a partir de etapas históricas como el pensamiento feminista ilustrado liberal (siglos XVIII-XIX), en el que Gouges (1791) reconoce la personalidad política de las mujeres como parte integrante del pueblo soberano. Por su parte Wollstonecraft (1792) defendió la tesis como la denuncia de las construcciones en las que las mujeres estaban obligadas a desempeñarse, el autor señaló como las asimetrías entre sexos no se deben a diferencias biológicas y sí a la educación y socialización y “la

negación de que las mujeres sean intelectualmente inferiores a los hombres argumentando la igualdad entre ambos sexos”. (Escapa y Martínez, 2008, p. 60).

El pensamiento feminista de la igualdad (siglo XX, décadas de los años sesenta) lo podemos situar con su representante Beauvoir (1962) quien intenta contestar en *El segundo sexo* a la pregunta que sobre el hecho de ser mujer. Una de las principales aportaciones fue el desarrollo de una tesis sobre el concepto de “género” (aunque ella no utiliza la palabra género), pero sí argumenta sobre cómo las características humanas que son consideradas “femeninas” se van adquiriendo poco a poco mediante un complejo y bien estructurado proceso individual y social, es decir, no emanan de la llamada “naturaleza femenina”. Desde este énfasis surge su más importante afirmación: “*Una no nace, sino que se hace mujer*”. En este contexto, en la cultura angloamericana, Friedan (1963) intenta proporcionar una explicación del por qué las mujeres aceptaron, una vez excluidas del mercado laboral, ser madres y esposas en el contexto familiar.

En el pensamiento feminista de la diferencia (siglo XX, década de los años setenta), Escapa & Martínez, (2008) y Arías (2016) afirman que su representante es Irigaray quien critica las teorías sobre la sexualidad femenina de los psicoanalistas Sigmund Freud y Jacques Lacan, basadas principalmente en el “falocentrismo”. Irigaray propone construir la feminidad a partir de una teoría basada en la diferencia sexual, con unos valores propios femeninos. En el pensamiento feminista radical (Siglo XX, décadas de los años ochenta) desde lo político trata de mostrar las relaciones que tienen en el ámbito doméstico-familiar. Sus dos obras fundamentales fueron, *Política sexual*, de la estadounidense Kate Millet, publicada en 1969, y *La dialéctica del sexo*, de Sulamith Firestone, editada en 1970. En estas obras se definieron conceptos como el patriarcado, el género y casta sexual. En este sentido Varela (2005) señala que el género expresa la construcción social de la feminidad y la casta sexual se refiere a la experiencia común de la opresión vivida por las mujeres.

Finalmente, el pensamiento feminista e intervención de la teoría *queer* (*Queer Theory*) (Siglo XX, década de los años noventa) plantea que el género es una construcción cultural y no un mero hecho natural. Las prácticas *queer* (el adjetivo puede ser traducido como “raro”, “torcido” “extraño”) alude a aquellas que reflejan una subversión del sistema binario (feminidad –masculinidad) y, al mismo tiempo, una transgresión a la heterosexualidad institucionalizada. Butler (2007) afirma que uno de los propósitos de la

teoría *queer* es el de rebatir “los planteamientos que presuponían los límites y la corrección del género que limitaban su significado a las concepciones generalmente aceptadas de masculinidad y feminidad.

## **Género**

El “género” para Murguialday (2000) es utilizado desde que el antropólogo John Money propusiera en 195 el término “rol de género” (*gender role*) para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. En 1968, en sus estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, el psicólogo Stoller definió la “identidad de género” y concluyó que ésta no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género.

La relevancia y distinción conceptual de género, radica en cuestionar el discurso histórico de “lo natural”, el designar comportamientos de hombres y mujeres debido a un patrón natural interno, inmodificable e inamovible, y de acuerdo con este constructo formas de conducirse propias para cada sexo. “Los teóricos del patriarcado han dirigido su atención a la subordinación de las mujeres, encontrando su explicación en la “necesidad” del varón de dominar a la mujer” (Scott, 2013, p. 273).

El término “género” desde la perspectiva de la feminista Joan Scott, es una forma de poder (Scott, 1996: 289-292), en este sentido Marta Lamas (1996) critica mezclar identidad subjetiva con identidad de género. Por su parte, Arías Marín (2016) define género como la simbolización de la diferencia sexual; aquí lo propiamente simbólico consiste en la institución de códigos culturales que, mediante prescripciones fundamentales reglamentan el conjunto de la existencia humana en sociedades y periodos históricos específicos.

## **Igualdad**

La igualdad, a decir con Saldaña Pérez (2007), refiere que lo primero que se aprende sobre los derechos fundamentales es el principio de igualdad. Para Torres (2009, la igualdad es un principio básico de Derechos Humanos. En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la igualdad implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo (LGIMH,

2018). Lo cierto es que el concepto del principio de igualdad es evolutivo, consecuencia de la polinización de diversos elementos teóricos, doctrinarios e históricos, que han hecho de su estudio una complejidad, estos elementos, a decir de García (2008), pueden ser catalogados en los siguientes sentidos sinérgicos: la equivalencia humana o el igual valor humano, la igualdad de derechos, la no discriminación, la admisión de la diversidad y la autonomía o libertad. Ahora bien, se puede concluir que, para la comprensión de la igualdad como principio y concepto, necesariamente debe vincularse con los siguientes significados, a decir con García (2008):

- 1) El fundamento ético que da legitimidad al principio de igualdad es la equivalencia humana de todas las personas. Lo humano no admite calificaciones valorativas jerárquicas entre las personas.
- 2) El principio de igualdad se complementa con el principio de no discriminación.
- 3) La comprensión del principio de igualdad admite la existencia de diferencias reales entre las personas, en términos de características que las sociedades pueden valorar jerárquicamente como significativas o no.
- 4) La igualdad de derechos es una de las principales bases comprensivas del principio de igualdad y es punto de partida para su aplicabilidad, pero no basta.
- 5) La equidad es un principio complementario de la igualdad y tiene respecto a ella un carácter instrumental, ya que contribuye a su logro. (pp. 51-57)

Entonces, la igualdad de género a decir de Martínez, et. al. (2015) según la UNICEF y OIT, supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido. La igualdad de género se define entonces como “la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar” (LGIMH, 2018: Art. 6 frac. IV).

## **Discriminación**

El significado técnico o teórico que brinda Rodríguez (2014) es que la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio, de tratar de manera desigual a personas o grupos de personas sobre la base de prejuicios sociales acerca de éstos, con la consecuencia de limitar o negar los derechos fundamentales y las oportunidades relevantes de las personas que los integran.

Continúa explicando, que la discriminación se trata de una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendida.

Esta definición se ha impuesto en el marco positivista mexicano, así el artículo 1, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a raíz de la reforma del dos mil once, la no discriminación es reconocida como un derecho humano, dictando: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. (CPEUM, 1917).

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación aporta una definición de discriminación más precisa que la Carta Magna, al señalar que: [...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; (LFPED, art. 1 fracc. III) .

Rodríguez (2014) define la no discriminación y añade medidas compensatorias, tratamiento preferencial o acciones afirmativas:

La no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles; siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causada por prácticas discriminatorias previas contra su grupo.

### **Discriminación contra la mujer o discriminación de género**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ONU), la define como: “...toda aquella distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

La Corte Interamericana de Derechos Humanos afirmó que esta discriminación “incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer [i] porque es mujer o [ii] que la afecta en forma desproporcionada”. Señaló también que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre” (Campo Algodonero:2009, párr. 395)

### **Violencia contra a mujer**

Debe comprenderse por violencia contra la mujer: “cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994, art. 1). La Corte IDH estableció que la violencia contra la mujer no sólo constituye una violación de los derechos humanos, sino que “una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”, que “trasciende todos los

sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases” (Caso Rosendo Cantú, 2010, párr. 108).

En este contexto, el derecho a una vida libre de violencia incluye el ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de las personas, en específico de la mujer a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación conforme a la Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”. (OEA, 1994, Art. 6).

De esta manera, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-ONU, 1981) y el Proyecto de Recomendación General 28 (CEDAW/C/GC/28, 2010, párr. 19), refieren que la violencia se constituye en una forma de discriminación al entender como causal al sexo y la necesidad de modificar patrones socioculturales como los que excluyen a la mujer con motivos de género y sexo. Por cuanto hace a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran: “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, como dispone la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de las Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, que al provocarla con índole sexual se incurre en violencia de tipo laboral y sexual. (OIT, 1998, p. 1)

### **Hostigamiento sexual**

La intersección de los tipos de violencia identifica simultáneamente la violencia estructural, la laboral, la de género y la sexual, manifestándose por medio del hostigamiento y acoso laborales. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (2018) dispone que el hostigamiento sexual “es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (art. 13), incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos



suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Recom. General 19, 1992, párr. 18)

### **Acoso sexual**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (2018), así como el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que define al *acoso sexual* como: “...una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. (art. 13, párr. 2°). Por su parte tomando como referente la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista (2014), el acoso sexual es cualquier comportamiento, físico, verbal o no verbal de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. (pág. 15 anexo 2). En acoso sexual en el trabajo, se pueden encontrar dos tipos de conductas según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013):

### **De la metodología**

Metodológicamente, este trabajo apuesta por realizar un análisis jurídico sobre el hostigamiento y el acoso sexual. Por lo que se refiere a los bloques de acoso este fue diferenciado entre el “acoso técnico” y el “acoso declarado”: el primero, al manifestar haber experimentado una escala de situaciones de menor a mayor gravedad de conductas infringidas, independientemente de que lo reconozcan como acoso o hostigamiento sexual; el segundo, como la expresa identificación de situaciones vividas como acoso.

En el bloque de acoso y hostigamiento sexual, se abarcaron unificadamente, es decir la distinción entre uno y el otro se identifica al responder cuál era la relación de la víctima con la persona agresora. Se utiliza Distribución Gaussiana y el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para la determinación de la muestra con las siguientes características:

Fórmula

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

**n** = El tamaño de la muestra

**N** = Tamaño del universo

**Z** = Es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado. Nivel de confianza 95% -> Z=1,96

**e** = Es el margen de error máximo que admito (5%)

**p** = Es la proporción que esperamos encontrar.

Se presenta la ficha técnica de la investigación en la (Tabla 1).

**Tabla 1**

*Ficha técnica de investigación*

Trabajo de campo:	Febrero a mayo 2021
Universo objeto de estudio:	1873
Ámbito geográfico:	Estado de Tlaxcala, México
Enfoque:	Transversal
Muestreo:	Aleatorio simple
Muestra:	290
Instrumento de medida:	Encuesta personal
Error muestral:	-0.05
Nivel de confianza:	95%

### Del análisis de los resultados

Las siguientes tablas muestran la percepción de *acoso declarado* dentro y fuera de la Administración Pública Centralizada:

**Tabla 2**

*Correlación acoso sexual fuera de su centro de trabajo vs acoso sexual en su centro laboral*

		<b>P73</b>		Total	%
		No	Sí		
<b>P72</b>	No	125	112	237	81.7%

Sí	6	47	53	18.3%
Total	131	159	290	
%	45.2%	54.8%		100%

El 18.3% de mujeres declara haber sufrido acoso u hostigamiento sexual en su centro laboral en la APC, mientras que el 54.8% refiere haber sufrido acoso u hostigamiento sexual fuera de su centro laboral.

**Tabla 3**

*Correlación acoso por razón de género fuera de la Administración Pública Estatal vs acoso por razón de género en la Administración Pública Estatal*

		<b>P94</b>		Total	%
		No	Si		
<b>P93</b>	No	188	72	260	89.7%
	Si	12	18	30	10.3%
	Total	200	90	290	
	%	69.0%	31.0%		100%

El 10.3% de mujeres declara haber sufrido acoso sexista en su centro laboral en la APC, mientras que el 31.0% refiere haber sufrido acoso sexista fuera de su centro laboral. Como se observa en la tabla 3 las mujeres consideran haber sufrido alguna vez acoso por razón de género tanto dentro como fuera de la Administración Pública Estatal. Las mujeres que reconocen e identifican el hostigamiento sexual, el acoso sexual, y el acoso sexista o por razón de género, perciben sus centros laborales en la APC como un espacio más seguro que el de la sociedad en general. En ambos tipos de acoso la diferencia de acoso declarado en la APC y fuera de la APC es alto. Al referimos al *acoso técnico* señalamos situaciones concretas de acoso sexual, sin importar que las mujeres servidoras públicas las identifiquen como tal, ya que a veces son minimizadas y por la misma cultura sexista se creen normales. Las preguntas realizadas que sirvieron para el análisis se introdujeron en una tabla y son las siguientes:

1. ¿Le han realizado directamente chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual?
2. ¿Le han dirigido miradas o gestos lascivos que incomodan?
3. ¿Ha sentido que alguien se acercaba demasiado e invadía tu espacio físico?

4. ¿Le han realizado comentarios u observaciones no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual?
5. ¿Ha sentido que alguien la buscaba insistentemente para tener encuentros a solas (dentro o fuera de su centro laboral)?
6. ¿Ha sufrido tocamientos, besos, roces o palmadas?
7. ¿La han presionado, chantajeado o sobornado para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales?
8. ¿Ha vivido algún abuso con relaciones sexuales no consentidas?
9. ¿Ha vivido un asalto o agresión sexual con fuerza física?

Las tablas que se representan a continuación representan la correlación entre la tabla de acoso técnico y la pregunta de acoso declarado:

**Tabla 4**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Le han realizado directamente chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual?*

		<b>P75-1</b>			
		No	Si	Total	
<b>P72</b>	No	213	24	237	81.7%
	Sí	16	37	53	18.3%
	Total	229	61	290	
		79.9%	21.0%	100%	

Al 21.0% les han realizado chistes bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual. 37 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez lo relacionan directamente con chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual, como lo muestra la tabla.

**Tabla 5**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Le han dirigido miradas o gestos lascivos que incomodan?*

		<b>P75-2</b>			
		No	Si	Total	
<b>P72</b>	No	194	43	237	81.7%
	Sí	16	37	53	18.3%

Total	210 72.4%	80 27.6%	290	100%
-------	--------------	-------------	-----	------

Al 27.6% le han dirigido miradas o gestos lascivos que incomodan. 37 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, lo relacionan directamente con miradas o gestos lascivos que incomodan, lo muestra la tabla 5.

**Tabla 6**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Ha sentido que alguien se acercaba demasiado e invadía tu espacio físico?*

		<b>P75-3</b>			
		No	Si	Total	
<b>P72</b>	No	208	29	237	81.7%
	Sí	13	40	53	18.3%
Total		221 76.2%	69 23.8%	290	100%

El 23.8% ha sentido que alguien se acercaba demasiado e invadía su espacio físico. 40 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, han sentido que alguien se acercaba demasiado e invadía su espacio físico.

**Tabla 7**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Le han realizado comentarios u observaciones no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual?*

		<b>P75-4</b>			
		No	Si	Total	
<b>P72</b>	No	229	8	237	81.7%
	Sí	30	23	53	18.3%
Total		259 89.3%	31 10.7%	290	100%

Al 10.7% le han realizado comentarios u observaciones no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual. 23 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, lo relacionan con comentarios u observaciones no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual.

**Tabla 8**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Ha sentido que alguien la buscaba insistentemente para tener encuentros a solas (dentro o fuera de su centro laboral)*

		<b>P75-5</b>			
		No	Si		Total
<b>P72</b>	No	226	11	237	81.7%
	Sí	31	22	53	18.3%
	Total	257	33	290	
		88.6%	11.4%		100%

El 11.4% ha sentido que alguien la buscaba insistentemente para tener encuentros a solas (dentro o fuera de su centro laboral). 22 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, han sentido que alguien la buscaba insistentemente para tener encuentros a solas (dentro o fuera de su centro laboral).

**Tabla 9**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Ha sufrido tocamientos, besos, roces o palmadas?*

		<b>P75-6</b>			
		No	Si		Total
<b>P72</b>	No	229	8	237	81.7%
	Sí	30	23	53	18.3%
	Total	259	31	290	
		89.3%	10.7%		100%

El 10.7% ha sufrido tocamientos, besos, roces o palmadas. 23 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, han sufrido tocamientos, besos, roces o palmadas (dentro o fuera de su centro laboral).

**Tabla 10**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿La han presionado, chantajeado o sobornado para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales?*

		<b>P75-7</b>			
		No	Si		Total
<b>P72</b>	No	234	3	237	81.7%
	Sí	45	8	53	18.3%

Total	279 96.2%	11 3.8%	290	100%
-------	--------------	------------	-----	------

A 11 servidoras públicas (3.8%) las han presionado, chantajeado o sobornado para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales. 8 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, las han presionado, chantajeado o sobornado para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales.

**Tabla 11**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Ha vivido algún abuso con relaciones sexuales no consentidas?*

		<b>75-8</b>		Total	
		No	Si		
P72	No	234	3	237	81.7%
	Sí	48	5	53	18.3%
Total		282 97.2%	8 2.8%	290	100%

8 servidoras públicas (2.8%) han vivido algún abuso con relaciones sexuales no consentidas. 5 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, han vivido algún abuso con relaciones sexuales no consentidas.

**Tabla 12**

*Correlación considera que ha sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez vs ¿Ha vivido un asalto o agresión sexual con fuerza física?*

		<b>P75-9</b>		Total	
		No	Si		
P72	No	233	4	237	81.7%
	Sí	49	4	53	18.3%
Total		282 97.2%	8 2.8%	290	100%

8 servidoras públicas (2.8%) han vivido un asalto o agresión sexual con fuerza física. 4 de las 53 mujeres que consideran que han sufrido acoso sexual en su centro laboral alguna vez, han vivido un asalto o agresión sexual con fuerza física.

En el análisis del acoso declarado se aprecia un menor reconocimiento de que sea acoso sexual, comparado con las situaciones en que las mujeres no lo reconocen, en

ellas existe un aumento que no distinguen que la conducta sufrida se trata de acoso sexual, las mayores diferencias, son:

- 80 mujeres (27.6%) refieren que les han dirigido miradas o gestos lascivos que incomodan, lo que representa un aumento del 9.3 % de mujeres que declaró haber sufrido de acoso sexual (53 mujeres).
- Aumenta en un 5.5% la incidencia de mujeres que han sentido que alguien se acercaba demasiado e invadía su espacio físico, en relación con las que han identificado haber sufrido de acoso sexual (declarado).
- Aumenta en un 2.7% las mujeres a las que les han realizado chistes bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual sobre aquellas que identificaron ser víctimas de acoso sexual.

Al preguntar con base a la experiencia sufrida más relevante, cuál era su relación con la persona agresora cuando tuvo lugar esa situación, 14 mujeres indicaron que era su superior o jefe, lo que demuestran en apariencia una mayor prevalencia del hostigamiento sexual dentro de la APC.

**Tabla 13**

*¿Cuál era su relación con la persona agresora cuando tuvo lugar esa situación?*

	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	245	84.5
Era mi superior o jefe/a	14	4.8
Era un compañero de mayor rango.	1	.3
Era un compañero/a de similar rango	6	2.1
maestro, compañeros de trabajo y superior jerárquico	1	.3
NO ERA COMPAÑERO DE TRABAJO	1	.3
No existía relación jerárquica directa	11	3.8
No lo sé	8	2.8
Ocupaba un rol o rango inferior al mío	3	1.0
Total	290	100.0

En cuanto a las reacciones que tuvieron las mujeres al haber sufrido acoso sexual, se realizó una batería de variables en una sola tabla, así la **reacción** más frecuente es “Me enfrenté a la/s



persona/s agresora/s”, en segundo y tercer lugar “Lo hablé con amigos/as o familiares” y “Dejé pasar el tiempo”. Por el contrario, un llamado de alerta es que las servidoras públicas que activaron cauces institucionales representan tan sólo el 2.8% y 3%.

**Tabla 14**  
*Reacciones que tuvieron las mujeres al haber sufrido acoso sexual*

Ninguna, no fue algo relevante	9	3.1%
Ninguna, no tenía claro cómo actuar	10	3.4%
Dejé pasar el tiempo	12	4.1%
Lo hablé con amigos/as o familiares	15	5.2%
He hecho cambios (horarios, turnos, centro laboral, etc.) para tratar de no coincidir o evitar a la/s persona/s agresora/s	6	2.1%
Me enfrenté a la/s persona/s agresora/s	16	5.5%
<b>Lo hice de conocimiento de un jefe/a, superior</b>	<b>8</b>	<b>2.8%</b>
<b>Activé canales institucionales: delegado/a sindical, jefe/a de recursos humanos, Contraloría del Ejecutivo, Unidad o Comité de Igualdad de Género, Instituto Estatal de la Mujer</b>	<b>1</b>	<b>.3%</b>
<b>Presente una denuncia legal</b>	<b>1</b>	<b>.3%</b>
Otras medidas (especificar cuáles)	2	.7%

Al correlacionar las reacciones de las 10 servidoras públicas que activaron cauces institucionales con la respuesta institucional y cuál fue el resultado de esa intervención se obtuvo:

- Sólo 2 de ellas consideraron que hubo una respuesta institucional: “cambiaron a la persona de lugar de trabajo y le prohibieron la entrada a la oficina” y “Fue inhabilitado del cargo”.
- Debido a la respuesta institucional consideraron que la situación se atenúo y se solucionó.

Resulta interesante señalar las consecuencias de la invisibilidad del hostigamiento y acoso sexual provenientes de Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4 El hostigamiento y acoso sexual (OIT, 2013):

**Tabla 15**  
*Consecuencias de su invisibilidad tomado de Hoja Informativa 4*

<i>Para las víctimas</i>	<i>Para los empleadores</i>	<i>Para la sociedad</i>
--------------------------	-----------------------------	-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.</li> <li>• Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.</li> <li>• Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.</li> <li>• Riesgo de pérdida de trabajo.</li> <li>• Aumento de la accidentalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo; desmotivación, y absentismo.</li> <li>• Alta rotación de recursos humanos.</li> <li>• Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.</li> <li>• Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.</li> <li>• Deterioro de las relaciones laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</li> <li>• Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.</li> <li>• Gastos en procesos legales y penales.</li> <li>• Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.</li> </ul>
---	--	--

Fuente: OIT, *Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4 El hostigamiento y acoso sexual*, 2013

El estudio se enfocó a las consecuencias que tuvo o tiene la víctima a raíz de la agresión identificada como acosos u hostigamiento sexual, así 23 frecuencias en las servidoras públicas manifiestan no haber tenido ningún tipo de consecuencia. Mientras que entre las situaciones más citadas son deterioro en las relaciones sociales; consecuencias psicológicas; pérdida de libertad y autonomía; y sensación de culpabilidad.

**Tabla 16**

*¿Qué consecuencia/s ha tenido o está teniendo para usted esa agresión sufrida?*

	Frecuencia	Porcentaje
Ansiedad, angustia, baja autoestima	2	.7
baja auto estima, no entiendo porque abusar de las personas solteras , mirarlas y agredirlas como objetos	1	.3
Deterioro de la salud física (palpitaciones, insomnios, ...), Pérdida de libertad y autonomía, Descenso de la productividad laboral, No ha tenido ningún tipo de consecuencia	1	.3
Deterioro en las relaciones sociales, Descenso de la satisfacción laboral	2	.7
Pérdida de libertad y autonomía	1	.3
Sensación de culpabilidad, Deterioro en las relaciones sociales, Descenso de la productividad laboral	1	.3

Sensación de culpabilidad, Deterioro en las relaciones sociales, problemas familiares	1	.3
Sensación de culpabilidad, Pérdida de libertad y autonomía	1	.3
Sensación de culpabilidad, Pérdida de libertad y autonomía, Deterioro en las relaciones sociales	2	.7
Sensación de culpabilidad, Pérdida de libertad y autonomía, Deterioro en las relaciones sociales, Descenso de la productividad laboral, Descenso de la satisfacción laboral	1	.3
Deterioro de la salud física (palpitaciones, insomnios, ...)	1	.3
Deterioro en las relaciones sociales	5	1.7
No ha tenido ningún tipo de consecuencia	21	7.2
No tuvo ninguna situación	1	.3
Pérdida de libertad y autonomía	2	.7
Sensación de culpabilidad	1	.3
Sensación de culpabilidad, No ha tenido ningún tipo de consecuencia	1	.3
Total	290	100.0

En cuanto a la cultura sexista se realizó una batería de preguntas con diversas afirmaciones con relación al acoso sexual, con una valoración en escala, donde 1 es “nada de acuerdo” y 4 “muy de acuerdo”, se manejó un número para que la inclinación al contestar se apegara más hacia una posición y no quedara en un punto neutro, obteniéndose los siguientes resultados:

- El 40.7 % manifiesta estar muy de acuerdo con la asociación de acoso a la desigualdad entre mujeres y hombres.
- La mayoría (68.3%) no considera que el acoso sea un arma que utilizan las mujeres.
- El 75.2% rechaza que se trate de una reacción de personas que no saben aguantar bromas.
- El 62.8% de las mujeres considera que el acoso se puede dar en todas las edades.
- El 50.3% no comparte que el acoso se produzca porque no se detiene a tiempo a la persona agresora.
- El 60.3% no percibe que hablar del acoso sexual deteriore las relaciones interpersonales.
- El 65.5% de las mujeres rechazan que los piropos se formulen con buena intención.

Finalmente, al preguntar sobre los diferentes espacios e iniciativas de igualdad en el seno de la APC, como el conocimiento de algún protocolo estatal para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, la existencia de un área especializada para atender estos casos o sus mecanismos de sanción se obtuvo:

- El 58.3 % de las mujeres trabajadoras en la APC manifiesta no conocer algún protocolo estatal para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- El 42.1 % menciona no saber sobre la existencia de un área especializada para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Por su parte la mayoría (74.5%) de las mujeres no conoce ningún mecanismo en su centro laboral que sancione el hostigamiento y acoso sexual.

### **Consideraciones finales**

Del estudio realizado en la Administración Pública Centralizada del Estado de Tlaxcala, no se encontraron mecanismo para sancionar el hostigamiento y acoso sexual, no existen áreas especializadas para atender y dar seguimiento a las víctimas de estas agresiones, y afirma que al día de esta publicación el Estado no cuenta con un Protocolo Estatal para la Prevención, Atención y Sanción. Si bien existe un marco normativo internacional y nacional basto para que se realicen acciones, políticas públicas y protocolos efectivos vía administrativa, en la administración central aún no se han puesto en práctica, por ello resulta necesario la implementación real con el mecanismo legal, estructural y humano que se requiere, las vías de solución propuestas son:

- 1) La publicación del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Estado, y los Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los comités de ética.
- 2) Cumplimiento del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:
  - a. Crear, impulsar y publicar en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado un Protocolo de Atención e Intervención sobre el hostigamiento y acoso sexual.
  - b. Capacitación a mujeres sobre sus derechos en materia laboral y penal al ser víctima de acoso y hostigamiento sexual.
- 3) Elaboración y divulgación de una guía de los derechos de las mujeres para la administración pública estatal, incluyendo los mecanismos para combatir el acoso y hostigamiento sexual.
- 4) Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales.
- 5) Fortalecer el marco legal para asegurar la sanción administrativa a quienes hostigan y acosan.

- 6) Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores
- 7) Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, dependencias, entidades, institutos y sindicatos.
- 8) Crear un procedimiento administrativo efectivo, claro y preciso para sancionador e inhibir su comisión.

## Referencias bibliográficas

- Arias, A. (2016). Feminismo: genealogía y contribución. *Derechos Humanos México Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*(28), 13-36. Recuperado el febrero de 2020, de [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-03/2016\\_DH\\_28.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-03/2016_DH_28.pdf)
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. (M. Muñoz, Trad.) México: Paidós/UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género.
- Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas Serie C No.205 (Sentencia 16 de de noviembre de de 2009). Obtenido de [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)
- Caso Rosendo Cantú y otra vs. México, Serie C No. 216 (Sentencia 31 de de agosto de de 2010). Recuperado el 2019, de [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_216\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_216_esp.pdf)
- CEDAW. (29 de enero de 1992). Recomendación General N° 19 La Violencia Contra la Mujer. Recuperado el 25 de 09 de 2019, de [http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw\\_19.pdf](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf)
- CEDAW. (16 de diciembre de 2010). Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338>
- CEDAW-ONU. (1981). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado el 2019, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

- CNDH. (2017). *Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Recuperado el 16 de septiembre de 2019, de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- D.O.F. (5 de febrero de 1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_110321.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_110321.pdf)
- De Gouges, O. (1791). Obtenido de <https://omegalfa.es/downloadfile.php?file=libros/declaracion-de-los-derechos-de-la-mujer.pdf>
- DOF. (21 última reforma de 06 de 2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Recuperado el 2019, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)
- DOF. (13 de 04 de 2018). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvly.htm>
- Escapa Garrachón, R., & Martínez Ten, L. (2008). *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Manual de la alumna* (4ta. ed.). España: Ayuntamiento de Fuenlabrada. Recuperado el 30 de enero de 2020, de [http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/guia\\_alumna\\_-\\_igualdad.pdf](http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/guia_alumna_-_igualdad.pdf)
- García Price, E. (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿De que estamos hablando?* España: Área de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe y la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. Obtenido de [http://www.americalinagenera.org/es/documentos/doc\\_732\\_Policasdeigualdad23junio08.pdf](http://www.americalinagenera.org/es/documentos/doc_732_Policasdeigualdad23junio08.pdf)
- Giménez Cacho, L. E. (2012). *Transparencia y derechos laborales*. México .
- Lamas, M. (1996). La antropología feminista y la categoría "género". En M. Lamas, *El género la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 97-125). México: Porrúa, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. Obtenido de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. (última reforma 13 de abril de 2018). Obtenido de Orden Jurídico Nacional: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo17079.html>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. (última reforma 14 de junio de 2018). Recuperado el 12 de junio de 2020, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)
- Martínez Ramos, P., Reyes López, J. G., García Bencomo, M. I., Gutiérrez Diez, M., Ojeda López, R. N., Jiménez Diez, O., . . . Valles Baca, H. G. (2015). *Los Nuevos Paradigmas de la Equidad de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua*. Chihuahua, México: rööd, consultoría, comunicación & rp.

- Murguialday, C. (2000). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. (Hegoa, Icaria, Editores, & K. Pérez de Armiño, Productor) Recuperado el 03 de 06 de 2020, de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>
- OEA. (9 de junio de 1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belém do Pará*. Belém do Pará, Brasil. Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D9.pdf>
- OIT. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad Centro América y República Dominicana Exploración con hombres de la población general Resumen ejecutivo*. San José: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 18 de 09 de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_219961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf)
- OIT. (2013). Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4 El hostigamiento y acoso sexual. Recuperado el 18 de 09 de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- OIT. (2014). *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista 3 El almacén del material*. San José: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 18 de 09 de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_239618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf)
- ONU. (s.f.). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D35.pdf>
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia* (sexta reimpresión 2006 ed.). (M. González, Trad.) Recuperado el 28 de 06 de 2020, de [https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/john\\_rawls\\_-\\_teoria\\_de\\_la\\_justicia.pdf](https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/john_rawls_-_teoria_de_la_justicia.pdf)
- Rodríguez Zepeda, J. (2006). *Colección de estudios, núm 2. Un marco teórico para la discriminación*. México: CONAPRED.
- Rodríguez Zepeda, J. (2014). Prolegómenos de una teoría política de la igualdad de trato. En T. González Luna Corvera, & J. Rodríguez Zepeda, *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato* (págs. 31-71). México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Saldaña Pérez, L. (2007). *Poder, género y derecho. Igualdad entre mujeres y hombres en México*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Recuperado el 22 de enero de 2020, de [http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Var\\_46.pdf](http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Var_46.pdf)
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 256-302). México: Porrúa/ Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. Obtenido de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

- Torres Falcón, M. (2009). El concepto de igualdad y los derechos humanos. Un enfoque de género. Recuperado el 19 de julio de 2020, de <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/25576d9646b18da.pdf>
- Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes* (B. Barcelona ed.). Obtenido de <https://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>
- Wollstronecraft, M. (1792). Obtenido de <https://freeditorial.com/es/books/vindicacion-de-los-derechos-de-la-mujer>