



**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración**

**REVISIÓN Y ESTUDIO DE FORMAS DE EXCLUSIÓN DE GÉNERO EN  
ESPACIOS LABORALES DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO**

**T e s i s**

Que para optar por el grado de:

**Maestra en**

Finanzas

Presenta:

**Angela María Fernanda Herrera Mercado**

Tutor:

**Carlos Maynor Salinas Santano Maestro**

**Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración**

**Ciudad de México, (mayo) de 2019**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
a) Planteamiento del problema: .....	7
b) Antecedentes.....	7
c) Justificación de la investigación.....	10
d) Planteamiento del problema.....	11
e) Preguntas de Investigación.....	13
f) Objetivos.....	14
g) Supuesto concluyente .....	14
h) Marco teórico.....	15
Techo de cristal .....	19
i) Metodología .....	21
j) Tipo de estudio .....	23
k) Técnica de investigación.....	24
l) Unidad de análisis.....	24
m) Resumen capitular .....	25
<b>CAPITULO 1 El Sistema Financiero en México.....</b>	<b>27</b>
1. El Sistema Financiero Mexicano .....	27
2. Integración del Sistema Financiero Mexicano .....	28
a) Sector Bancario .....	29
b) Sector de Intermediarios Financieros No Bancarios.....	30
c) Sector Bursátil .....	31
d) Sector de Derivados .....	31
e) Sector de Seguros y Fianzas .....	33
f) Sector de Ahorro y Crédito Popular .....	34
3. Mercados financieros.....	35
a) Mercados de deuda.....	36
b) Mercado accionario .....	37
4. Las reservas internacionales y la política cambiaria en México .....	39
a) Reservas internacionales: .....	39
b) Política cambiaria en México .....	42

5. Regulación del sistema financiero .....	42
6. Marco normativo.....	45
7. Estabilidad financiera.....	50
8. Participación de las mujeres en los consejos de Administración .....	51
9. Programas de inclusión laboral en las Instituciones Financieras .....	53
Conclusiones del capítulo 1.....	59
<b>CAPITULO 2 La exclusión de la mujer en México a través de los años. ....</b>	<b>61</b>
1. Definición de exclusión social, inclusión laboral, discriminación, marginación, acoso laboral, violencia física y violencia psicológica.....	61
2. Origen de la división de las actividades por género .....	77
3. La exclusión de las mujeres en el mercado laboral.....	81
4. El papel de las mujeres en el mercado laboral mexicano .....	87
5. Techo de cristal .....	91
6. Los retos a los que se enfrentan las mujeres en México .....	94
7. Políticas y medidas que se han tomado en los últimos años en México.....	97
8. Criterios para medir la exclusión y acoso laboral hacia las mujeres .....	102
8.1 Acoso laboral.....	104
8.2 Habilidades requeridas para ocupar puestos directivos .....	107
Conclusiones del capítulo 2.....	117
<b>CAPÍTULO 3 Marco regulatorio en México.....</b>	<b>120</b>
1. Concepto de ley.....	120
2. Concepto de equidad de genero .....	121
3. Concepto de igualdad de genero .....	123
4. Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos .....	125
5. Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	127
6. Ley de planeación .....	131
7. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.....	133
8. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia .....	138
9. La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación .....	142
10. Plan Nacional de Desarrollo .....	143
11. El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018) .....	147

<b>CAPITULO 4: Análisis y diagnóstico de la inclusión de la mujer en el Sistema Financiero Mexicano .....</b>	<b>151</b>
1. Grados de acoso laboral .....	151
<b>CAPITULO 5 Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>182</b>
1. Conclusiones.....	182
2. Recomendaciones.....	187
2.1. Hacia los altos directivos:.....	187
2.2. Hacia el Gobierno Mexicano: .....	188
2.3. Hacia las mujeres:.....	189
2.4. Hacia los hombres: .....	189
<b>COROLARIO .....</b>	<b>190</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>198</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>279</b>

# **“Revisión y estudio de formas de exclusión de género en espacios laborales del sistema financiero mexicano”**

## **Introducción**

El presente documento, realiza un análisis acerca de la problemática relacionada con la exclusión que las mujeres enfrentan en el ámbito profesional, dentro del Sistema Financiero Mexicano, en específico en tres instituciones que sirven de muestra para documentar lo que aquí se analiza.

Debido a que es un tema poco estudiado en México, cabe mencionar que las mujeres a lo largo de los años han tenido que enfrentar diferentes tipos de violencia, exclusión y discriminación, y con este documento se describirá cada uno de ellos y las propuestas de solución que se han dado a lo largo de los años para combatirlos.

Se pretende que los resultados obtenidos sean útiles para futuras investigaciones relacionadas.

En primer lugar, se establece el planteamiento del problema que explica los obstáculos que enfrentan las mujeres mexicanas en el ámbito profesional, los antecedentes que describirán el papel de la mujer a lo largo de los años, posteriormente se describe la justificación del presente documento donde se explican los motivos que llevaron a estudiar este tema y su importancia. El objetivo de esta investigación es determinar si en el sector financiero mexicano existe exclusión para ocupar puestos directivos y acoso laboral hacia las mujeres y encontrar cuales son los factores que hacen que el género femenino no llegue a tales puestos.

Cabe señalar que la exclusión de la mujer se da en el trabajo, la clase social, la cultura, la etnia y por ello es difícil atribuirla sólo a un aspecto específico.

En este documento se desarrolla la situación de violencia manifestado en exclusión laboral que la mujer vive actualmente dentro del Sistema Financiero Mexicano. En el capítulo I se desarrolla una breve revisión de la estructura del Sistema Financiero en México su funcionamiento, integración y objetivos.

En el capítulo II se analizan algunos de los conceptos más relevantes relacionados con la exclusión de género en México a través de los años, que permitirá entender el contexto en el que se desenvuelve esta investigación.

En el capítulo III se hace una revisión del marco regulatorio en México, que describirá cada una de las leyes que están orientadas a la exclusión y violencia de género, y de otros tipos de exclusión, discriminación y segregación.

El capítulo IV narra a detalle los resultados de entrevistas realizadas a mujeres de puestos directivos en instituciones financieras de México, así como la relación que ello tiene con los factores que influyen en la exclusión de las mujeres.

Y finalmente en el capítulo V se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

### **a) Planteamiento del problema:**

Antes de iniciar el desarrollo e investigación de la inclusión de las mujeres en el sector financiero de México, es necesario comprender el contexto en el que se ha ido desarrollando a lo largo de los años el tema de la igualdad de género, así como sus antecedentes, lo que le permitirá tener una visión y comprensión más amplia sobre el tema a desarrollar. Por ello, se considera relevante identificar los antecedentes de este fenómeno.

### **b) Antecedentes**

A lo largo de la historia las mujeres han luchado por defender su derecho a ser tratadas como iguales, a tener las mismas oportunidades de desarrollo laboral, personal, profesional, intelectual y social, por lograr la justicia y la paz dentro de la sociedad mexicana.

Una opinión que es importante mencionar es de Linda Nicholson, que afirma que la mujer en la sociedad mexicana apenas está en un proceso de lucha por la igualdad con el hombre (Fraser y Ramos, 1992).

Cabe destacar que las mujeres desempeñan un papel muy importante en México y en el mundo, papel que con el paso del tiempo han demostrado. En este sentido el Banco Mundial en su documento "El poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe" hace referencia al papel fundamental de la fuerza laboral que día con día las mujeres han ido desarrollando en la última década, menciona que en 2010 colaboró a reducir un 30 % la pobreza extrema en América Latina (Banco Mundial, 2018).

Sin embargo, a pesar del papel que juega la mujer en las decisiones financieras, en México aún existe una brecha de desigualdad entre el género femenino y masculino y las diferencias se hacen notorias en aspectos tales como los sueldos que reciben cada uno, el crecimiento profesional, la capacitación, el trato en el clima laboral, la carga de trabajo y el reconocimiento del desempeño laboral.

Un aspecto relevante por mencionar es que las mujeres representan una cuarta parte de la población económicamente activa de México y con el paso del tiempo han ido aumentando su participación en muy diversos sectores tales como financiero, político, educativo, ciencia y la tecnología, siendo sus aportes decisivos para alcanzar un mejor y más rápido desarrollo social, económico y cultural de los pueblos.

Hay que resaltar la existencia de los factores que han cambiado el papel de la mujer, como lo señala el Instituto Nacional de Administración Pública, entre los que destaca la crisis económica persistente que al disminuir el poder adquisitivo de las familias ha propiciado la salida de las mujeres de los espacios del hogar hacia un mercado de trabajo altamente competitivo, con lo que se ha notado la necesidad de tener una nueva cultura de género que reasigne los roles y dignifique el trabajo de hombre y mujeres (Instituto Nacional de Administración Pública, 1998).

En el pensamiento de Irene Casique, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo ha producido algunos cambios en los papeles que por generaciones han desempeñado, en aspectos como: la producción del ingreso familiar y la toma de decisiones familiares, provocando estos cambios que el hombre no sea visto como el único proveedor en los hogares (Irene Casique,2004), y

permitiendo que las mujeres tengan mayor participación dentro del ámbito productivo de la sociedad.

Uno de los sectores relevantes del ámbito productivo del país, es el sector financiero, tan solo para 2018, el sector 52 - Servicios financieros y de seguros, en las cuentas nacionales, representó un 4% del PIB (INEGI, 2019). En este sentido, el sector financiero desempeña un papel central en el funcionamiento y desarrollo de la economía. Está integrado principalmente por diferentes intermediarios y mercados financieros, a través de los cuales una variedad de instrumentos moviliza el ahorro hacia sus usos más productivos. Los bancos son quizá los intermediarios financieros más conocidos, puesto que ofrecen directamente sus servicios al público y forman parte medular del sistema de pagos. Sin embargo, en el Sistema Financiero participan muchos otros intermediarios y organizaciones que ofrecen servicios de gran utilidad para la sociedad.

Se debe tomar en cuenta que un sistema financiero estable, eficiente, competitivo e innovador contribuye a elevar el crecimiento económico sostenido y el bienestar de la población. Para lograr dichos objetivos, es indispensable contar con un marco institucional sólido, una regulación y supervisión financieras que salvaguarden la integridad del mismo sistema y protejan los intereses del público. Por lo anterior, el Banco de México tiene como una de sus finalidades promover el sano desarrollo del Sistema Financiero Mexicano. La principal función de un sistema financiero es intermediar entre quienes tienen y quienes necesitan dinero.

Para que se cumpla lo mencionado en los párrafos previos, el Banco de México tiene entre sus principales objetivos la promoción del sano desarrollo del Sistema Financiero a fin de lograr un sistema estable, accesible, competitivo y eficiente. Un sistema financiero con estas características facilita el cumplimiento de

las tareas del banco central. A través del sistema bancario, un banco central pone en circulación la moneda nacional e instrumenta las políticas monetaria y cambiaria. La instrumentación de dichas políticas, a su vez, afecta los precios que se determinan en los mercados financieros, tales como las tasas de interés o el tipo de cambio (Banco de Mexico,2018).

Definidos los antecedentes y el contexto económico del sector financiero en México, el papel que juega en la economía y la relevancia de la participación de la mujer en él, se establecerá la justificación que da origen a este documento.

### **c) Justificación de la investigación**

Hay que considerar que la mujer actual no solo aspira y desea trabajar, también busca proyectarse profesionalmente a través de la formación y crecimiento, sin embargo en México existen importantes retos a superar respecto a la participación de las mujeres en el sector financiero y uno de los principales es que la sociedad acepte que no existen diferencias entre el género femenino y masculino; Se conoce que desde la antigüedad se establecieron los roles para cada uno, pero esto ha ido cambiando con el paso de los años, las mujeres han buscado la integración como iguales en el ámbito laboral, debe de entenderse que una sociedad con un desarrollo igualitario tendrá un mayor crecimiento e integración.

En este trabajo se investigará si en cinco instituciones financieras existe desigualdad para ocupar puestos directivos por mujeres y a través de esta revisión poder encontrar cuales son los factores que hacen que el género femenino no alcance tales puestos.

Aunado a esto, se pretende contribuir al Plan Nacional de Desarrollo, para poder mejorar la participación de las mujeres en el Sistema Financiero y así colaborar para

crear una nueva cultura de equidad de género, donde las oportunidades sean iguales para todos y poder tener un crecimiento como país.

En México existen muy pocas investigaciones relacionadas con este tema por lo que la presente investigación se enfoca en analizar y describir los factores que las mujeres tienen que enfrentar para poder obtener puestos directivos dentro del Sistema Financiero Mexicano, así mismo es de interés encontrar los factores para poder en un futuro proponer estrategias que contribuyan a la inclusión de las mujeres en el sector financiero.

Después de establecer el motivo principal de la investigación, se realizará el planteamiento del problema, permitiendo identificar los aspectos para el estudio.

#### **d) Planteamiento del problema**

Considerando que en la cultura mexicana existen muchas deficiencias que le impiden desarrollarse correctamente y una de ellas es la desigualdad de género, que a pesar de que se ha hecho un gran esfuerzo por eliminarla aun no es suficiente para poder cambiar la mentalidad, las costumbres y creencias que se tienen desde la antigüedad, es necesario reestablecer el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, para poder establecer las bases de una convivencia armónica, civilizada y madura.

Un concepto relevante para esta investigación es discriminación que cómo se verá más adelante, es uno de los obstáculos más importantes a combatir para alcanzar una equidad de género, entendiendo como discriminación el proceso de diferenciación desigualitario que se ejerce sobre la mujer.

Haciendo alusión a lo aquí mencionando y basándonos en algunos de los resultados que se obtuvieron y que se abordarán en el capítulo V, se puede afirmar que en el Sistema Financiero la posición directiva femenina encuentra dificultades, sobre todo a la hora de analizar el poder e influencia de la mujer, así cabe considerar que los factores que intervienen en el desarrollo profesional no están determinados únicamente por el conocimiento, la habilidad y actitudes respecto de las tareas sino también respecto de la organización en su conjunto. En la investigación “el techo de cristal en México” se describe el concepto “techo de cristal” como los obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones, dentro del estudio mencionado destaca que en promedio, las mujeres que conforman el consejo de administración en las empresas que cotizan en la BMV, sólo alcanzan el 4.56 %, asimismo, de las 500 mejores empresas para trabajar en México, sólo el 3% se encuentran dirigidas por mujeres, y de las 50 mujeres más poderosas de México, sólo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa. De acuerdo con la investigación mencionada, se hace evidencia que, a pesar de los avances referentes a la igualdad de género, aún resulta difícil para las mujeres superar el techo de cristal. (Camarena, Saavedra, 2018).

Sin dejar de mencionar que cada vez son más las mujeres que se incorporan a la esfera directiva tanto de la administración pública como en la administración privada, la lentitud de la inclusión de la mujer en el ámbito directivo aún es muy considerable, como lo menciona el estudio realizado por el INEGI, se ha incrementado notablemente pasando del 20% en 1970 al 36.5% en el año 2005. (INEGI, 2005).

Una vez el planteamiento del problema, se realizarán las preguntas de investigación que permitirán desarrollar la investigación y poder determinar si se cumple o no el supuesto concluyente.

## **e) Preguntas de Investigación**

### *Pregunta principal*

- ¿Existe exclusión de género en los puestos directivos en el sector financiero de México?

### *Preguntas específicas*

- ¿Qué obstáculos impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel en las organizaciones?
- ¿Existe acoso laboral hacia las mujeres en puestos directivos del sector financiero de México?
- ¿Hay desconfianza del desempeño profesional de la mujer en el ámbito directivo en el sector financiero de México?
- ¿Cuáles son los factores que determinan la inclusión de la mujer a los mandos directivos?
- ¿Las mujeres cuentan con las herramientas necesarias de conocimiento y capacitación para el desarrollo correcto en los puestos directivos?
- ¿Qué es lo que detiene a las mujeres para poder participar en estos puestos?

A continuación, se establecerán los objetivos que busca esta investigación:

## **f) Objetivos**

### *Objetivo General*

- Determinar si en el sector financiero mexicano existe exclusión discriminación, violencia y/o acoso laboral hacia las mujeres para ocupar puestos directivos.

### *Objetivos específicos*

- Identificar los factores que son determinantes para alcanzar un puesto directo del sector financiero de México.
- Analizar los factores negativos y positivos que influyen en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.
- Analizar si las condiciones de trabajo son iguales entre hombre y mujeres.
- Identificar los factores que determinan el acoso laboral.

Siguiendo con la delimitación de la investigación, se establecerá la hipótesis que se nulificará o aceptará después de analizar los resultados de las entrevistas.

## **g) Supuesto concluyente**

En este trabajo se tomará como supuesto concluyente que en el sector financiero de México existe una desigualdad de oportunidades para ocupar puestos directivos debido a la desconfianza que se tiene hacia el desempeño profesional de las mujeres.

Otro de los aspectos que se buscan nulificar o aceptar es la existencia de obstáculos para el progreso de la carrera profesional femenina, siendo estos las responsabilidades familiares que hacen que las mujeres no lleguen a los altos mandos.

Se buscará identificar si en los casos presentados existe o no acoso laboral hacia las mujeres que impiden un correcto crecimiento y desarrollo profesional.

También se identificará si existen o no prejuicios en la sociedad mexicana hacia la mujer, que pudieran incidir en auto desconfianza e inseguridad, por la duda respecto a su desempeño profesional, por la percepción de control o de juicio que opera negativamente en el rendimiento profesional.

Ahora bien, en la investigación también se considera la posibilidad de que las mujeres no tengan la capacitación suficiente o los conocimientos necesarios para poder desempeñar correctamente un puesto directivo, por lo que se buscó la posibilidad de establecer la diferencia entre discriminación por género y

Se definirá el marco teórico en el que la mujer se ha ido desarrollando con el paso de los años y como ha llegado a estar el rol que actualmente tiene.

#### **h) Marco teórico**

Se empezará por describir cómo eran las primeras sociedades; Estas sustentaban su vida cultural y económica en la caza y la recolección, las mujeres eran las encargadas de recolectar mientras que los hombres eran los encargados de traer la carne. Esto hizo que las actividades que estuvieran relacionadas directamente con

la fuerza se empezaran a identificar con los hombres, debido esto a la diferencia física entre los dos géneros. Frederick Engels afirma que en los agrupamientos primitivos surge la necesidad de restringir la procreación, cuando el hombre percibe que la mujer puede ser parte de su propiedad por medio del matrimonio (Frederick Engels, 2017).

En las civilizaciones antiguas existía el matriarcado que, según el diccionario de la Real Academia española de la Lengua Organización social, es tradicionalmente atribuida a algunos pueblos primitivos, en que el mando residía en las mujeres (Diccionario,2018) hasta que la iglesia católica les fue quitando valor a las mujeres, incluso llegaban a ser apedreadas si cometían adulterio, contrario al hombre que apenas recibía reprimenda. La inclusión de las féminas era inexistente donde en su creencia de la trinidad, se refiere a esta como masculinos. La mujer era considerada sin alma en el siglo XIV por la iglesia (Beatriz Duque, 2004).

Es relevante mencionar que, durante la antigüedad clásica, las mujeres, estuvieron sujetas al control casi absoluto de sus familias, cualquiera fuera su estatus, nunca tuvieron acceso a la totalidad de los derechos otorgados a sus conciudadanos varones. Sometidas a sus padres o maridos aquellas mujeres carecían de derechos políticos. Siguiendo la moral romana la esposa no era más que un utensilio al servicio del jefe de la familia al que le daba hijos y se encargada de acaudalar el patrimonio.

Después, en la Edad Media, el mundo se consolidó como un todo en el que los hombres eran el centro, los únicos que tenían la posibilidad de conocer y entender la verdad revelada por Dios. De esta forma el conocimiento se centralizó en los religiosos y algunos laicos que tenían el privilegio de estar allí. El conocimiento se

convirtió entonces en un arma poderosa combinada con la Iglesia, dejaron a la mujer relegada a ser esposa y madre.

Sin embargo, la burguesía trajo un panorama algo distinto que les daba a las mujeres pequeñas posibilidades de acercarse al trabajo como forma de ayudar en el sustento de su hogar. El viernes 3 de agosto de 1832 se discutió una petición muy especial en el Parlamento británico: la de Mary Smith, de Standford, que defendía que, como ella pagaba los mismos impuestos y estaba sujeta a las mismas leyes que cualquier hombre, debía tener el mismo derecho a elaborarlas mediante la elección de representantes y a aplicarlas en los tribunales de justicia (Ainhoa Campos Posada, 2019).

Los defensores de los derechos de las mujeres eran una minoría: el movimiento feminista estaba en pañales. A las mujeres se les negaban los derechos civiles y políticos de los que disfrutaban los hombres, y aunque solteras y viudas gozaban de más libertades que las casadas las cuales no podían tener propiedades, redactar testamentos, ni ostentar la custodia de sus hijos, también estaban sujetas a grandes restricciones. No podían ejercer profesiones como la medicina o el derecho, ni acceder a puestos de la administración. Y por supuesto, tampoco podían votar. Estaba muy extendida la idea de que sólo aquellos con las mejores capacidades y aptitudes eran indicados para elegir a los gobernantes. Los ideales feministas comenzaron a tener cada vez mayor publicidad y a ganar más adeptos. En la década de 1860 empezaron a multiplicarse las asociaciones que defendían el voto femenino. En 1869 se daba un paso fundamental en Estados Unidos: Wyoming aprobaba el sufragio femenino. Mientras, en Gran Bretaña se empezó a permitir a las mujeres formar parte de las juntas de educación de distrito, cuyos miembros eran elegidos mediante votación. En 1894 esto se extendió a los consejos locales y en 1881, la isla de Man, un dominio británico, concedía el voto a las mujeres viudas y solteras (Ainhoa Campos Posada, 2019).

Conscientes de la necesidad de organizarse para ejercer presión y ganar apoyos, en 1897 diferentes organizaciones sufragistas constituyeron la Unión Nacional de Sociedades por el Sufragio Femenino (NUWSS en inglés), de la mano de Millicent Fawcett. Pero no fue sino hasta 1918, con la Primera Guerra Mundial, cuando este panorama empezó a tomar un camino distinto. La coyuntura de la guerra obligó a las mujeres a salir de sus casas con el consentimiento de sus esposos y padres. Los hombres debían ir a la guerra y alguien debía encargarse de las tareas que antes eran exclusivas para los hombres. En febrero de 1918 se aprobó la ley que concedía el sufragio a las mujeres mayores de 30 años y se extendía a todos los hombres de más de 21. La felicidad entre las sufragistas fue enorme, pero no completa. Las campañas continuaron hasta que diez años después, en julio de 1928, se equiparó la edad de voto femenina a la masculina (Ainhoa Campos Posada, 2019).

Esto deja ver que las mujeres han buscado a lo largo de los años alcanzar una cultura de equidad en los campos científico, académico, laboral, cultural y artístico. Han existido una serie de cambios en el entorno sociocultural, económico y político que favorecen y permiten el desarrollo profesional de la mujer.

Tomando en cuenta que la mujer posee una fuerte motivación para la consecución de logros y objetivos que la hace ejercer con absoluta competencia los requerimientos de su tarea, tal es el caso del aumento continuo de mujeres que acceden a estudios superiores, que día a día aumenta y que empezó en la década de 1976-1985 en la que se produjo un crecimiento espectacular.

Una opinión que es importante considerar es la del Instituto Nacional de Administración Pública, que menciona una de las principales variables que han influido en la incorporación de la mujer en los mercados laborales, esta es, las

políticas de apertura de los años 80 que trajeron la expansión de la industria maquiladora sustentada básicamente en el trabajo femenino (Instituto Nacional de Administración Pública, 1998).

Haciendo alusión a la segunda mitad del siglo XX, donde la participación femenina en los mercados de trabajo de los países industrializados se aceleró de forma marcada, en los años 80 la proporción de las mujeres económicamente activas en Estados Unidos, Canadá e Inglaterra fue de casi del 50%, pero en países en vías de desarrollo como México el nivel de participación económica de las mujeres se mantuvo muy por debajo de esos índices, en los años 90 eran el 30% y para el año 2000 eran 38%.

Es importante resaltar que durante el siglo XX surgió el movimiento organizado de las mujeres en la ciencia en México y el Grupo Por la Mujer en la Ciencia (GPMC) siendo la primera agrupación de mujeres que se manifestó por analizar la relación mujer-ciencia en México. Su formación fue propuesta por Martha Pérez Armendariz. Entre las principales contribuciones del GPMC está el haber formulado un primer programa para impulsar la incorporación y participación de las mexicanas a la ciencia.

### **Techo de cristal**

Las mujeres se enfrentan a factores que les impiden llegar a puestos directivos y de liderazgo, Dentro de las organizaciones se ha constatado la existencia del denominado “techo de cristal”. Este es un término empleado desde finales de los años ochenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente cualificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan según Morrison (citado por Camarena, 2018),

Esta barrera es la que impide a mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones directivas y promocionarse.

Las mujeres se enfrentan a factores internos y externos que les impiden obtener puestos directivos, así como lo menciona ramos (citado por Camarena y Saavedra, 2018):

**Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina.** Éstas tienen relación con las características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina que pueden ser negativas para su promoción y éxito profesional.

**Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género.** La cultura organizacional actúa bloqueando la promoción laboral de las mujeres a través de varios procesos influidos por estereotipos y roles de género. Así tenemos: 1) las reglas informales, redes o *networks* masculinas existentes en las organizaciones, 2) la política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, 3) la escasez de mentorización de mujeres, y 4) la falta de políticas organizacionales tendientes a lograr un mayor respeto a la vida privada y a la conciliación entre el trabajo y la familia.

**Barreras producidas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares.** El perfil directivo está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica. El triple papel de las mujeres: esposa, madre y directiva; representa un problema crucial para asumir puestos que demandan disponibilidad casi total. Por otro lado, la falta de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la falta de apoyos organizacionales, impiden a las mujeres asumir puestos de poder (Camarena y Saavedra, 2018).

Dentro del concepto del “techo de cristal” existen los estereotipos sobre la mujer en su vida profesional perjudica que Foretica (citado por Camarena y Saavedra, 2018)

lo conceptualiza como la segregación horizontal (es la escasa participación de la mujer en determinados sectores económicos, áreas o departamentos) y la segregación vertical (es la menor presencia de mujeres en los puestos directivos o de responsabilidad)

Es por lo que son pocas las mujeres que logran vencer estas barreras y se colocan en puestos directivos. Dentro de los niveles directivos existe la creencia de que los hombres son mejores directivos que las mujeres ya que se cree que el hombre tiene un mejor carácter y habilidades para ser líder.

Para poder realizar la investigación se utilizará la siguiente metodología:

#### **i) Metodología**

Paso 1: Buscar e identificar información relacionada con la inclusión de la mujer al mercado laboral desde el año 1990 a la actualidad, en revistas, libros, tesis, artículos, periódicos, internet, publicaciones impresas o digitales y demás medios de comunicación.

Paso 2: Leer, identificar y revisar la información recabada para establecer el papel que actualmente la mujer desempeña en el mercado laboral.

Paso 3: Identificar la relación que hay entre las mujeres y los puestos directivos en el Sistema Financiero Mexicano.

Paso 4: Diferencia entre las obligaciones y responsabilidades que hay entre hombres y mujeres en un mismo puesto directivo.

Paso 5: Organizar la información recabada y diseñar la estructura básica.

Paso 6: Integrar con más información el marco teórico.

Paso 7: Determinar la información que se va a medir.

Paso 8: Establecer con que métodos se va a medir la información a recabar.

Paso 9: Llevar a cabo los métodos especificados para la recabación de la información necesaria.

Paso 10: Elaborar la redacción del documento con los resultados obtenidos e incorporar elementos de información.

Paso 11: Revisión del documento y validar que se haya llevado a cabo la obtención de la información de acuerdo con lo establecido.

Paso 12: Analizar la información obtenida.

Paso 13: Determinar si la hipótesis es verdadera falsa o verdadera.

Paso 14: Conclusiones.

### **j) Tipo de estudio**

Para esta investigación se tomaron en cuenta los objetivos y la problemática planteada, por lo cual se utilizaron los tipos de estudio no experimental - transeccional -descriptivo.

El estudio se realizó sin manipular las variables, las cuales se identificaron en estudios relacionados con el tema, se considera entonces no experimental; dichas variables son Formación, Percepción de sí misma, acoso laboral, habilidades directivas, Únicamente se pretende explicar el fenómeno estudiado ya que no se tiene control directo sobre las variables que intervienen en él y ni en sus efectos.

También se considera de tipo transeccional, pues las variables consideradas para este estudio fueron medidas solo una vez, no se tenía la intención de estudiarlas en su evolución. La recolección de datos se llevó a cabo en un tiempo específico, entre enero 2018 y julio 2018; entrevistando una única ocasión a la población, la cual estaba conformada por mujeres en puestos directivos dentro del Sistema Financiero Mexicano.

Al mismo tiempo, es una investigación de tipo descriptivo, dado que las variables seleccionadas fueron útiles para describir una problemática de las empresarias.

El estudio está fundamentado en un análisis de la literatura sobre mujeres en puestos directivos y sus roles como mujer, la investigación se estructuró en torno a dos técnicas de investigación.

## **k) Técnica de investigación**

La técnica documental fue de gran utilidad para el desarrollo el marco teórico, así como del planteamiento del problema y la justificación, para los cuales fue necesario consultar información de distintas fuentes y documentos, entre ellos libros, tesis, revistas, artículos y sitios web.

Por otra parte, con el fin de conocer la situación de las mujeres en puestos directivos con respecto de sus responsabilidades determinadas por su rol como mujer, se llevó a cabo una investigación de campo; con el fin de identificar los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al tratar de acceder a puestos directivos.

Se utilizó el estudio de casos múltiples para efecto de la presente investigación, se analizaron distintos sujetos como población de estudio para estudiar a profundidad la problemática dada en cada caso.

## **l) Unidad de análisis**

Para la presente investigación, se tomaron como unidad de análisis las experiencias de 11 mujeres y 2 hombres en puestos directivos.

## **Índice**

CAPITULO 1: El Sistema Financiero en México.

CAPITULO 2: La exclusión de la mujer en México a través de los años.

CAPITULO 3: Marco regulatorio en México.

CAPITULO 4: Análisis y diagnóstico de la inclusión de la mujer en el Sistema Financiero Mexicano.

CAPITULO 5: Conclusiones y recomendaciones.

### **m) Resumen capitular**

Capítulo 1: En este capítulo se identificará que es el Sistema Financiero en México, como se ha ido desarrollando a través de los años, la importancia que tiene en la economía mexicana, las actividades que realiza, quien lo regula y evalúa, la integración de los seis sectores: Sector Bancario, Sector No Bancario, Sector Bursátil, Sector de Derivados, Sector de Seguros y Fianzas, Sector de Pensiones, las regulaciones del Sistema Financiero, el marco teórico, y los intermediarios financieros.

Capítulo 2: En este capítulo se abordará como ha sido la exclusión de las mujeres en el mercado laboral desde los años 90's, la notoria desigualdad de género, los retos a los que se han enfrentado para eliminar las barreras y la discriminación en el ámbito laboral, las políticas y medidas que se han tomado en los últimos años en México para establecer la igualdad de género, las mujeres destacadas de nuestro país y sus aportaciones a las condiciones igualitarias.

Capítulo 3: En este capítulo se hablará sobre las reglas, políticas y normas que rigen el país en materia de equidad de género, violencia, discriminación y exclusión de la mujer, así mismo, se identificarán y analizarán las mismas para saber qué impacto

tienen en los aspectos mencionados y si cumplen el propósito por el cual fueron creadas.

Capítulo 4: En este apartado se describirá, analizará y se dará un diagnóstico de la investigación realizada para determinar si existe o no discriminación en los mandos directivos dentro del Sistema Financiero Mexicano y de ser así cuales son los factores y causales que impiden que las lleguen a sus puestos.

Capítulos 5: En este capítulo se darán las conclusiones de la investigación, los resultados obtenidos validando o negando las hipótesis propuestas, también se establecerán las recomendaciones y las posibles soluciones para el problema de la inclusión de las mujeres en el Sistema Financiero Mexicano.

## **CAPITULO 1 El Sistema Financiero en México**

En este primer capítulo se definirá que es el Sistema Financiero Mexicano, sus objetivos, funciones y como está integrado; También se identificarán los distintos mercados financieros, su funcionamiento y objetivos, finalmente se describirán las políticas cambiarias y su impacto en la sociedad mexicana, lo que permitirá que al término del documento se pueda tener definido de una manera clara cada uno de los conceptos y poder entender el medio en que se desarrollará la investigación.

### **1. El Sistema Financiero Mexicano**

Se empezará por definir que es el Sistema Financiero Mexicano, según la Asociación Mexicana de Asesores de Inversiones, es el conjunto de organismos e instituciones que captan, administran y canalizan a la inversión, el ahorro dentro del marco legal que corresponde en territorio nacional y su principal función la asignación eficiente entre quienes tienen y quienes necesitan dinero. Desempeña un papel central en el funcionamiento y desarrollo de la economía en México (AMAI, 2017).

En contraste con la AMAI, el Banco de México establece que el Sistema Financiero Mexicano interviene entre quienes tienen dinero y no lo requieren en el corto plazo para pagar deudas o efectuar consumos y desean obtener una tasa de interés y entre quienes requieren en el corto plazo más dinero del que poseen, ya sea para generar un valor agregado mediante un proyecto productivo (crear riqueza adicional) o para cubrir una obligación de pago y que están dispuestos a pagar en un determinado periodo un costo adicional por obtener de inmediato el dinero, ese costo es la tasa de interés. Su principal tarea es empatar las necesidades y deseos de los ahorradores con las necesidades de los deudores.

Aunado a lo mencionado anteriormente el Banco de México también menciona que el Sistema Financiero Mexicano está integrado por diferentes intermediarios y mercados financieros, a través de los cuales una variedad de instrumentos moviliza el ahorro hacia sus usos más productivos.

Resaltando que los bancos son los intermediarios financieros más conocidos, porque ofrecen directamente sus servicios al público y forman parte medular del sistema de pagos, sin embargo, en el Sistema Financiero Mexicano participan muchos otros intermediarios y organizaciones que ofrecen servicios de gran utilidad para la sociedad.

Sin dejar de lado que un sistema financiero estable, eficiente, competitivo e innovador contribuye a elevar el crecimiento económico sostenido y el bienestar de la población, para lograrlo es necesario contar con un marco institucional sólido y una regulación y supervisión financieras que salvaguarden la integridad del mismo sistema y protejan los intereses del público (Banxico, 2017).

Después de conocer que es el Sistema Financiero y sus principales funciones, actividades y objetivos, ahora se describirá como está integrado el mismo.

## **2. Integración del Sistema Financiero Mexicano**

Es importante observar que el Sistema Financiero Mexicano se divide en seis grandes sectores de acuerdo con las actividades que realizan:

**Figura 1: “Integración del Sistema Financiero Mexicano”**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40510/Estructura\\_del\\_Sistema\\_Financiero\\_Mexicano\\_2015.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40510/Estructura_del_Sistema_Financiero_Mexicano_2015.pdf)

Se empezará a detallar cada uno de los elementos con los que se integra el Sistema Financiero Mexicano.

#### **a) Sector Bancario**

La primera definición que se revisará es la de la Asociación Mexicana de Asesores de Inversiones que menciona que es el sector con mayor participación en el mercado. La banca transforma los depósitos de la gente (el dinero que recibe) en fuente de financiamiento para proyectos productivos sin que el público sepa qué se

hizo directamente con sus recursos. Dentro del sector se incluye tanto la conocida como Banca Comercial (Banamex, BBVA Bancomer, Banorte, ScotiaBank, etc.) como la Banca de Desarrollo (Bancomext, Nafinsa, etc.). Un banco es capaz de otorgar crédito sin necesidad de que el financiamiento esté directamente vinculado a un ahorrador o inversionista, esta característica distingue a los bancos de otros tipos de intermediarios financieros (AMAI, 2017).

Sin embargo, el banco de México lo describe de otra manera, destacando que la intermediación bancaria tiene dos caras principales: cuando se otorgan créditos y cuando se obtienen recursos. Cuando los bancos otorgan créditos cobran una tasa de interés que se conoce como tasa de interés activa y pagan a quienes les han confiado sus recursos una tasa de interés conocida como tasa de interés pasiva, es importante señalar que la tasa de interés activa siempre es mayor a la tasa de interés pasiva.

#### **b) Sector de Intermediarios Financieros No Bancarios**

Una primera definición será tomada de la Asociación Mexicana de Asesores de Inversiones que define al sector como el conjunto de instituciones que realizan intermediación indirecta (auxiliares de crédito), que captan y canalizan recursos, pero no califican como bancos: Casas de Cambio, Uniones de Crédito, Factoraje y Arrendadoras, Sociedades de Ahorro y Préstamos, Sofomes, Sofipos etcétera.

En contraste con la AMAI, el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Fianzas menciona que las instituciones que pertenecen a este sector son Intermediarios Financieros, porque de manera habitual colocan financiamiento directo a sus demandantes (acreditados), y son “no bancarios”, porque no pueden realizar las actividades de banca y crédito, de la manera como lo establece la Ley de Instituciones de Crédito (imef, 2017).

### **c) Sector Bursátil**

Describiendo este sector, la Asociación Mexicana de Asesores de Inversiones lo define como el encargado de canalizar recursos de inversionistas directamente con los demandantes de crédito (empresas privadas o gobierno). El individuo que cuenta con los recursos conoce perfectamente qué se hace con su dinero y a quién se está canalizando, porque las operaciones se realizan con títulos de crédito que representan un pasivo o parte de capital de la empresa a quien le entrega recursos en préstamo, estas operaciones se realizan en el Mercado de Valores. (AMAI,2017).

Destacando que la Comisión Nacional Bancaria y de Valores considera que el crecimiento económico del país depende en gran medida de la acumulación de capital físico y humano, esta acumulación está basada en la intermediación financiera para captar el ahorro y canalizarlo hacia los proyectos más rentables (CNBV, 2017).

### **d) Sector de Derivados**

Haciendo alusión a sus orígenes, este mercado empezó a operar en 1998 en México, día con día fortalece el Sistema Financiero Mexicano, porque permite la administración de los riesgos que corren sus participantes al realizar operaciones en los mercados financieros.

Para poder entender mejor la Asociación Mexicana de Asesores de Inversiones lo define como el mercado donde se operan instrumentos que se “derivan” del mercado bursátil, o de contado, que implican pactar un precio de compra o venta a futuro de determinado activo financiero. Los participantes del mercado bursátil pueden formar parte de este sector siempre y cuando cumplan con determinados requisitos para operar.

Considerando que los clientes que invierten en este mercado deben ser considerados “inversionistas calificados”. Existen adicionalmente instituciones

especialistas que se encargan de garantizar el correcto funcionamiento del mercado (Cámara de Compensación, Socios Liquidadores, Socios Operadores, etc.) (AMAI, 2017).

En otra definición el periódico “El Economista” menciona que los productos derivados son instrumentos que contribuyen a la liquidez, estabilidad y profundidad de los mercados financieros; generando condiciones para diversificar las inversiones y administrar riesgos.

Destacando que la principal función de los derivados es servir de cobertura ante fluctuaciones de precio de los subyacentes, por lo que se aplican preferentemente a portafolios accionarios, obligaciones contraídas a tasa variable, pagos o cobranzas en moneda extranjera a un determinado plazo, planeación de flujos de efectivo, entre otros.

Teniendo en cuenta que el mercado de derivados está organizado por futuros y opciones estandarizados, compensados y liquidados en una Cámara de Compensación (Asigna) con mecanismos prudenciales definidos para todos los participantes.

Un aspecto relevante es que, en México los participantes del mercado son la Bolsa (MexDer), Asigna, los Socios Liquidadores, Operadores y Formadores de Mercado.

Considerando que estos participantes están regidos por reglas a las que habrán de sujetarse las sociedades y fideicomisos que intervengan en el establecimiento y operación de un mercado de futuros y opciones cotizados en Bolsa.

También se debe de tomar en cuenta que la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) menciona que cualquier inversionista cuyo régimen de inversión se lo permita, puede participar en la negociación de contratos de opción y futuro con la finalidad de cubrir u optimizar el riesgo de un portafolio.

Para poder tener un mejor entendimiento del mercado de derivados es necesario definir que es un socio liquidador y sus implicaciones dentro del mismo.

### **Socio liquidador**

Es necesario saber que para operar en el Mercado Mexicano de Derivados (MexDer) se debe contactar a un Operador o Socio Liquidador, a través de los cuales se abre una cuenta denominada "Cuenta MexDer".

Referente a esto, la CNBV menciona que el Socio Liquidador es el fideicomiso que sea socio de la Bolsa y que participe en el patrimonio de la Cámara de Compensación, teniendo como finalidad liquidar y, en su caso, celebrar por cuenta de Clientes, Contratos de Futuro y Contratos de Opción operados en Bolsa, es decir, es el encargado de liquidar en forma diaria las operaciones de los clientes, administrando, a través de un fideicomiso, la aportación inicial mínima que proporciona cada uno de ellos.

También garantiza el cumplimiento de la operación para ambas partes, todos los Socios Operadores requieren efectuar un contrato con un Socio Liquidador, para participar en este mercado (El Economista, 2012).

#### **e) Sector de Seguros y Fianzas**

Otro sector del que se integra el Sistema Financiero Mexicano es el Sector de Seguros y Fianzas que se caracteriza por cubrir posibles accidentes, la Asociación Mexicana de Asesores de Inversiones lo define como el conjunto de instituciones que se dedican a ofrecer coberturas sobre probables siniestros, accidentes personales o corporativos que puedan generar pérdidas eventuales.

También menciona que puede funcionar como institución fiduciaria para terceros y como custodia de ahorro adicional de los asegurados que puede provenir de pagos derivados de siniestros, depósitos voluntarios, entre otros aspectos.

Es importante considerar que este sector está regulado por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas que es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, encargada de supervisar que la operación de los sectores asegurador y afianzador se apege al marco normativo, preservando la solvencia y estabilidad financiera de las instituciones de Seguros y Fianzas, para garantizar los intereses del público usuario, así como promover el sano desarrollo de estos sectores, tiene el propósito de extender la cobertura de sus servicios a la mayor parte posible de la población. (AMAI, 2017).

#### **f) Sector de Ahorro y Crédito Popular**

Según la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, este sector está integrado por sociedades financieras que atienden la demanda de servicios de ahorro y crédito de poblaciones y comunidades que no son atendidas por la banca tradicional.

Este sector ha contribuido a fomentar la inclusión financiera en el país, a través de los esfuerzos de la CNBV para ordenar y fortalecer el sector, por lo que han dado lugar a tres tipos de sociedades:

**Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (Socap):** Según la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, son intermediarios financieros sin fines de lucro, que tienen por objeto realizar operaciones de ahorro y préstamo entre sus socios, y forman parte del Sistema Financiero Mexicano del sector social.

**Sociedades Financieras Populares (Sofipo):** según la Comisión Nacional Bancaria y de Valores son entidades de microfinanzas, constituidas como Sociedades Anónimas de Capital Variable, fomentan el ahorro y crédito popular, entre sus socios y público en general.

**Sociedades Financieras Comunitarias (Sofinco):** Al igual que las Sofipos según la Comisión Nacional Bancaria y de Valores son entidades de microfinanzas, constituidas como Sociedades Anónimas de Capital Variable, pero estas

promueven el ahorro y apoyo crediticio para el desarrollo productivo del sector rural, pueden recibir donativos y apoyo gubernamental (CNBV, 2016).

Después de haber revisado los diferentes sectores por los que está integrado el Sistema Financiero Mexicano, se revisará los mercados financieros que existen y sus funciones.

### **3. Mercados financieros**

Se empezará por la definición del banco de México que considera a los mercados financieros son el espacio físico o virtual o ambos en donde se realizan los intercambios de instrumentos financieros y se definen los volúmenes de operación y sus precios (Banxico educa, 2018).

#### **Las funciones de los mercados son:**

- 1.- Establecer los mecanismos que posibiliten el contacto entre los participantes en la negociación.
- 2.- Fijar los precios de los productos financieros en función de su oferta y su demanda.
- 3.- Reducir los costos de intermediación, lo que permite una mayor circulación de los productos.
- 4.- Administrar los flujos de liquidez de productos o mercado dado a otro (Banxico educa, 2018).

Los mercados según Banco de México se clasifican en:

**a) Mercados de deuda**

El mercado de deuda o bonos es donde se emiten y negocian los títulos de deuda, cuando los participantes no están en condiciones o no desean pedir préstamos o créditos a la banca.

En él participan el Gobierno Federal, los gobiernos estatales o locales y las empresas paraestatales o privadas que necesitan financiamiento, ya sea para realizar un proyecto de inversión o para mantener sus propias actividades. Una parte de este mercado se conoce como mercado de dinero que es en donde se intercambian los bonos que por su corto plazo, liquidez y alta seguridad se pueden considerar sustitutos del dinero.

El mercado de deuda también se conoce con otros nombres dependiendo del tipo de instrumentos de deuda negociado. Por ejemplo, si en el mercado se negocian principalmente instrumentos de deuda que pagan una tasa fija entonces se denomina mercado de renta fija, mercado de renta variable, mercados de deuda internacional, de deuda pública, etc. En términos generales, para que una persona pueda comprar o vender títulos de deuda es necesario que acudan a un banco o a una casa de bolsa para que dichas instituciones puedan realizar las transacciones necesarias a nombre de esta persona (Banxico educa, 2018).

Según el Banco de México, el mercado de deuda en México comenzó a operar en 1978 cuando el Gobierno Federal emite los primeros Certificados de la Tesorería de la Federación (cetes). En 1977 se emitieron los petrobonos, cuyo rendimiento era determinado por el precio del petróleo. Los tesobonos cuyo rendimiento estaba ligado al tipo de cambio peso-dólar de U.S.A. Los ajustabonos pagaban un

rendimiento ajustado por la inflación y fueron reemplazados por los udibonos. Los bonos, que pagaban una tasa revisable cada 28 y 91 días. En enero de 2000 con el propósito de impulsar el desarrollo en el mercado de deuda a través de instrumentos de mayor plazo, el Gobierno Federal emitió los primeros bonos a tasa fija con un plazo de 3 años, actualmente existen de 3, 5, 10, 20 y 30 años.

Destacando que el mercado de deuda privada se empieza a formar a partir de la reforma financiera de 1988 que terminó con la reprivatización de la banca en 1991. En este periodo se empiezan a comerciar formalmente los títulos de deuda privada. En 1988 aparecen las aceptaciones bancarias y el papel comercial. En el 2000, nacen los certificados bursátiles cuya principal característica es la flexibilidad que tienen en monto y plazo de financiamiento (Banco de México, 2018)

#### **b) Mercado accionario**

Según el Banco de México el mercado accionario es el lugar (físico o virtual) donde se compran y venden acciones (son títulos que representan el capital invertido en una compañía y tienen diferentes características dependiendo del poder de votación que el poseedor de las acciones tenga en la empresa, las utilidades a las que tiene acceso o el porcentaje de la empresa que representa).

Haciendo alusión a sus orígenes, las primeras negociaciones de títulos accionarios se realizaron en 1850, pero la Bolsa Mercantil de México se constituyó hasta 1886. En 1975, el mercado accionario cambió su nombre a Bolsa Mexicana de Valores (BMV).

Destacando que, en un principio las acciones eran títulos de papel que los inversionistas intercambiaban físicamente y el 11 de enero de 1999 la negociación

accionaria se incorporó a un sistema electrónico de negociación, denominado Sistema Electrónico de Negociación, Transacción, Registro y Asignación (BMV-SENTRA Capitales).

Es preciso señalar que la BMV desarrolló el Índice de Precios y Cotizaciones (IPC) con 35 emisoras, para medir el desempeño del mercado accionario mexicano en su conjunto.

Cabe resaltar que en la BMV hay empresas nacionales, extranjeras y acciones que cotizan en otros mercados internacionales donde la compraventa se realiza a través del Mercado Global BMV, en el que se negocian acciones de empresas de Estados Unidos, Canadá, Australia, Europa y otros países asiáticos (Banco de México, 2018).

- **Mercado cambiario o de divisas**

De acuerdo con el Banco de México este mercado es donde se compran y venden divisas, se determina el precio de una moneda con respecto a otra (tipo de cambio). Los principales participantes del mercado cambiario son instituciones financieras como bancos comerciales, casas de cambio, las bolsas organizadas de comercio o de valores y los bancos centrales.

Destacando que este mercado está descentralizado y la mayor parte de las operaciones se realizan en el mercado peso-dólar. Se pueden realizar operaciones con el peso mexicano en cualquier mercado del mundo donde se ofrezca el cambio. El mercado cambiario mexicano opera las 24 horas del día y todas las operaciones al mayoreo se realizan de manera electrónica.

Aunado a lo anterior, en México existen muchos establecimientos (bancos comerciales, casas de cambio, casas de bolsa y centros turísticos) que comercian divisas, cada uno de ellos fija un precio de compra y venta que depende de la oferta y demanda de la divisa. El precio al cual compran divisas estos establecimientos siempre será menor al precio al cual las venden, esta diferencia se debe a que las instituciones que operan en el mercado cambiario no suelen cobrar comisiones por las ganancias de sus clientes, sino que ganan con la diferencia entre los precios de compra y venta. Se pueden publicar diferentes tipos de cambio dependiendo del momento en que se pacta la transacción, la fecha de su liquidación, el lugar donde se calcula, el monto y el plazo (Banco de México, 2018).

Una vez de haber identificado cada uno de los mercados que existen en México, se analizará otro de los aspectos importantes dentro del Sistema Financiero Mexicano que son las reservas internacionales y la política cambiaria, así como sus implicaciones en nuestro país.

#### **4. Las reservas internacionales y la política cambiaria en México**

##### **a) Reservas internacionales:**

En primer lugar, se definirá las reservas internacionales como activos financieros que el banco central invierte en el exterior y que pueden ser fácilmente convertidos en medios de pago, su característica principal es la liquidez, según Banxico.

Destacando que, en México, estos activos son propiedad del Banco de México y de acuerdo con el artículo 18 de su propia Ley, el objetivo de contar con una reserva internacional es el de contribuir a la estabilidad de precios mediante la compensación de desequilibrios en la balanza de pagos (diferencias entre los ingresos y egresos de divisas). Las reservas internacionales funcionan como un seguro para afrontar contingencias (Banco de México, 2018).

También estos activos deben cumplir con lo que establece el artículo 19 de la Ley del Banco de México, el cual estipula que la reserva internacional se constituye por las divisas y el oro propiedad del banco central, estos activos deben estar libres de cualquier impuesto y tener libre disponibilidad.

Es importante mencionar que en el artículo 20 de la misma Ley se establece que las divisas que forman parte de las reservas internacionales en México son únicamente:

- Los billetes y monedas metálicas extranjeros;
- Los depósitos, títulos y valores pagaderos fuera del territorio nacional, considerados de primer orden en los mercados internacionales; esto es, que tengan una alta calificación crediticia por parte de las agencias especializadas, y de amplia liquidez, denominados en moneda extranjera y a cargo de gobiernos de países distintos a México, de organismos financieros internacionales o de entidades del exterior, siempre que sean exigibles a plazo no mayor de seis meses, por ejemplo, los títulos de deuda y notas del Tesoro de U.S.A.;
- Los créditos a cargo de bancos centrales, exigibles a plazo no mayor de seis meses, cuyo servicio esté al corriente, como créditos que el Banco de México ha otorgado a algunos bancos centrales de países de América Latina;
- Los Derechos Especiales de Giro (DEG) del Fondo Monetario Internacional. (Banco de México, 2018).

Cabe señalar que la Comisión de Cambios tiene como facultad exclusiva ejecutar la política para el uso de las reservas internacionales. Esta Comisión se integra por miembros de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (el secretario, el subsecretario del ramo y otro funcionario de esa dependencia designado por el

Titular de esta) y del Banco de México (el Gobernador del Banco y dos miembros de la Junta de Gobierno designados por éste) (Banco de México, 2018).

Considerando que en el artículo 34 de la Ley del Banco de México, se menciona que Petróleos Mexicanos (Pemex) que es el oferente neto de divisas, debe vender directamente al Banco de México los dólares producto de sus ventas de petróleo, lo que implica que Pemex es la principal fuente de divisas que conforma la reserva internacional. El Gobierno Federal también vende dólares al Banco de México, debido a su endeudamiento externo.

Por consiguiente, el principal uso que se da a la reserva internacional es vender dólares al Gobierno Federal para realizar los pagos del servicio de su deuda externa y otras compras en el exterior, sin embargo, la venta de divisas en el mercado cambiario por parte del Banco de México tiene otro uso; cuando la Comisión de Cambios determina la implementación de una política de menor ritmo de acumulación de reservas internacionales se realiza la venta de divisas.

Sin embargo, el monto adecuado de reservas internacionales depende del balance que se obtenga entre los beneficios y los costos asociados a mantenerlas. Entre los beneficios obtenidos por mantener niveles elevados de reservas internacionales se encuentra la percepción acerca de la fortaleza de la moneda de un país y de la solidez de la posición financiera de su economía para hacer frente a sus obligaciones con el resto del mundo.

No obstante, cuesta mantener las reservas invertidas en instrumentos financieros extremadamente líquidos en lugar de invertirlas en instrumentos que otorguen mayor rendimiento, una acumulación excesiva de reservas tiene que ser financiada con diversos pasivos emitidos por el banco central. Si la tasa interna que el Banco de México debe pagar por esos pasivos es superior a la tasa externa que recibe por el rendimiento promedio de los activos de reservas, se genera un costo para el banco central (Banco de México, 2018).

## **b) Política cambiaria en México**

Es preciso insistir, que el Banco de México establece que la política cambiaria es el conjunto de acciones para influir sobre las tasas de interés y las expectativas inflacionarias del público, para que la evolución de los precios sea congruente con el objetivo de mantener un entorno de inflación baja y estable, con esto el Banco de México contribuye a establecer condiciones propicias para el crecimiento económico sostenido y para la creación de empleos permanentes. La política cambiaria mexicana es responsabilidad de la Comisión de Cambios (Banco de México, 2018).

Después de revisar el concepto e implicaciones de las reservas internacionales, se señalará la regulación dentro del Sistema Financiero Mexicano, lo que permitirá tener una mejor comprensión de este.

## **5. Regulación del sistema financiero**

Se debe resaltar que el Banco de México establece que las autoridades del sistema financiero en México son:

- **La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP):** Es responsable de planear, coordinar, evaluar y vigilar el sistema bancario de nuestro país, emite normas para regular a las oficinas de representación y a las filiales de entidades financieras del exterior, también expide los reglamentos orgánicos de los bancos de desarrollo.

- **El Banco de México (Banxico):** Es el banco central de México, es autónomo en sus funciones y administración. Su finalidad es proveer a la economía de moneda nacional y su objetivo prioritario es procurar la estabilidad del poder adquisitivo de dicha moneda, también promueve el sano desarrollo del sistema financiero y propicia el buen funcionamiento de los sistemas de pago.
- **La Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV):** Es la autoridad encargada de autorizar a los intermediarios que deseen ingresar al mercado financiero. Supervisa y regula a las entidades que forman parte del sistema financiero mexicano para lograr su estabilidad, buen funcionamiento y sano desarrollo.
- **El Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB):** Es responsable de garantizar los depósitos realizados por los ahorradores en los bancos. Otorga apoyos financieros a los bancos que tengan problemas de solvencia, en caso de que un banco quiebre, el IPAB tiene la obligación de pagar los depósitos que las personas hayan realizado en ese banco hasta por un monto equivalente a 400,000 UDI's por persona y por institución bancaria.

También brinda apoyo financiero a los bancos con problemas de solvencia para que tengan los recursos necesarios para cumplir con el nivel de capitalización que establece la regulación. De igual manera establece los mecanismos para liquidar a los bancos en estado de quiebra y procura actuar de forma oportuna para entregar los recursos del banco quebrado a sus acreedores.

- **La Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef):** Es la entidad encargada de informar, orientar y promover la educación financiera entre la población, así como atender y resolver las quejas y reclamaciones de los clientes en contra de cualquier banco.
  
- **La Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF):** Supervisa que las empresas de seguros y fianzas cumplan con el marco normativo que las regula, para mantener su solvencia, estabilidad y promover el sano desarrollo de este sector en beneficio del público usuario.
  
- **La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar):** Se encarga de vigilar y regular a las empresas administradoras de fondos para el retiro (afores).
  
- **Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar):** Regula al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El SAR engloba todas las aportaciones que hacen los trabajadores y las empresas, durante la vida laboral de los trabajadores, a una cuenta de ahorro cuyo dueño (titular) es cada uno de los trabajadores (cuentas individuales). Dichas cuentas individuales sirven para que los trabajadores, una vez que alcancen su edad de retiro (como jubilados o pensionados), tengan los recursos suficientes para poder cubrir sus gastos y como previsión social. La Consar establece las reglas para que el SAR funcione adecuadamente.

La Consar también regula a las empresas administradoras de fondos para el retiro (afores), que son las empresas que administran estas cuentas individuales de los trabajadores, ya que la Consar también vigila que se resguarden de manera adecuada los recursos de los trabajadores (Banco de México, 2018).

Es importante entender y conocer más sobre el marco normativo en el cual se rige el Sistema Financiero Mexicano, que a continuación se abordará.

## **6. Marco normativo**

El Banco de México enlista las principales leyes que rigen el Sistema Financiero Mexicano:

- **Ley de Instituciones de Crédito (publicada el 18 de julio de 1990):** Tiene por objeto regular el servicio, la organización, el funcionamiento, las actividades y operaciones de las instituciones de crédito. Promueve el sano y equilibrado desarrollo, protege los intereses del público y establece los términos en que el Estado ejercerá la rectoría financiera del Sistema Bancario Mexicano.
- **Ley del Mercado de Valores (publicada el 30 de diciembre de 2005):** Regula la oferta pública de valores, la intermediación en el mercado, las actividades de las personas que en él intervienen, el Registro Nacional de Valores y las autoridades y servicios en materia de mercado de valores.
- **Ley para Regular las Agrupaciones Financieras (publicada el 18 de julio de 1990):** Tiene por objeto regular las bases de organización de las

sociedades controladoras y el funcionamiento de los grupos financieros, así como establecer los términos para operar, buscando la protección de los intereses de quienes celebren operaciones con las entidades financieras integrantes de dichos grupos financieros.

- **Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros (publicada el 15 de junio de 2007):** Tiene por objeto regular las comisiones y cuotas de Intercambio, así como otros aspectos relacionados con los servicios financieros y el otorgamiento de créditos de cualquier naturaleza que realicen las entidades, con el fin de garantizar la transparencia, la eficiencia del sistema de pagos y proteger los intereses del público.

- **Ley de Transparencia y de Fomento a la Competencia en el Crédito Garantizado (publicada el 30 de diciembre de 2002):** Regula las actividades y servicios financieros para el otorgamiento de crédito garantizado, para la adquisición, construcción, remodelación o refinanciamiento destinado a la vivienda para asegurar la transparencia en su otorgamiento y fomentar la competencia.

- **Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito (publicada el 14 de enero de 1985):** Regulará la organización y funcionamiento de las organizaciones auxiliares del crédito, se aplicará al ejercicio de las actividades que se reputen en la misma como auxiliares del crédito.

- **Ley para Regular las Sociedades de Información Crediticia (publicada el 15 de enero de 2002):** Tiene por objeto regular la constitución y operación de las sociedades de información crediticia.

- **Ley de Sistemas de Pagos (publicada 12 de diciembre de 2002):** Propicia el buen funcionamiento de los sistemas de pagos; establece el carácter definitivo e irrevocable de las órdenes de transferencia, de la compensación y liquidación derivados de éstas, que se procesen a través de dichos sistemas, incluyendo los relacionados con operaciones con valores.
- **Ley de Banco de México (publicada el 23 de diciembre de 1993):** Regula la naturaleza, las finalidades y las funciones del Banco de México.
- **Ley de Ahorro y Crédito Popular (publicada el 4 de junio de 2001):** Tiene por objetivo, regular, promover y facilitar la captación de fondos o recursos monetarios y su colocación mediante préstamos, créditos u otras operaciones por parte de las Sociedades Financieras Populares, Sociedades Financieras Comunitarias o los Organismos de Integración Financiera Rural. Protege los intereses de sus clientes, establece los términos en los que el Estado ejercerá la rectoría de las referidas Sociedades Financieras Populares en términos de la presente Ley.
- **Ley de Protección al Ahorro Bancario (publicada el 19 de enero de 1999):** Determina un sistema de protección al ahorro bancario en favor de las personas que realicen cualquiera de las operaciones garantizadas, también regula los apoyos financieros que se otorgan a las instituciones de banca múltiple para la protección de los intereses del público ahorrador. Establece las bases para la organización y funcionamiento de la entidad pública encargada de estas funciones.

- **Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (publicada el 23 de mayo de 1996):** Tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley, en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- **Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (publicada el 28 de abril de 1995):** La Comisión tendrá por objeto supervisar y regular en el ámbito de su competencia a las entidades integrantes del Sistema Financiero Mexicano a fin de procurar su estabilidad y correcto funcionamiento. Mantener y fomentar el sano y equilibrado desarrollo de dicho sistema en su conjunto en protección de los intereses del público.
- **Ley de Sociedades de Inversión (publicada el 4 de junio de 2001):** Regula la organización y funcionamiento de las sociedades de inversión, la intermediación de sus acciones en el mercado de valores y los servicios que deberán contratar para el correcto desempeño de sus actividades.
- **Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros (publicada el 31 de agosto de 1935):** Tiene por objeto regular la organización, funcionamiento, las actividades y operaciones de las instituciones, sociedades mutualistas de seguros, de los agentes de seguros y demás personas relacionadas con la actividad aseguradora, en protección de los intereses del público usuario de los servicios correspondientes.

- **Ley Federal de Instituciones de Fianzas (publicada el 29 de diciembre de 1950):** Esta Ley regula la organización, funcionamiento, las actividades y operaciones de las instituciones de fianzas, de los agentes de fianzas y demás personas relacionadas con la actividad afianzadora, en protección de los intereses del público usuario de los servicios correspondientes.
- **Ley de Uniones de Crédito (publicada el 20 de agosto de 2008):** Tiene por objeto regular la organización y funcionamiento de las uniones, así como las operaciones que las mismas podrán realizar.
- **Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito (publicada el 27 de agosto de 1932):** Regula los títulos de crédito, su emisión, expedición, endoso, aval o aceptación y las demás operaciones que en ellos se consignen. Supervisa los derechos y obligaciones derivados de los actos o contratos que hayan dado lugar a la emisión o transmisión de títulos de crédito o se hayan practicado con éstos.
- **Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros (publicada el 18 de enero de 1999):** Protege y defiende los derechos e intereses del público usuario de los servicios financieros que prestan las instituciones públicas, privadas y del sector social debidamente autorizadas. Regula la organización, procedimientos y funcionamiento de la entidad pública encargada de dichas funciones (Banco de México, 2018).

Después de tener un conocimiento general de las leyes que rigen a México en materia financiera es relevante conocer sobre la estabilidad financiera, así como su connotación, que en seguida se identificarán.

## 7. Estabilidad financiera

Para empezar, el Banco de México se preocupa y ocupa de fomentar y mantener un sistema financiero capaz de realizar su función de intermediación con normalidad, incluso bajo circunstancias o fenómenos muy adversos, por medio de tres maneras:

- Conduciendo una política monetaria para lograr la estabilidad de precios.
- Dando un seguimiento continuo a los riesgos del sistema financiero para anticipar con oportunidad amenazas a la estabilidad financiera y tomar medidas para mitigarlas y actúa con prontitud en los casos de crisis para desempeñar la función de prestamista de última instancia.
- Contribuyendo al fortalecimiento del marco de regulación y supervisión del sistema financiero para aumentar su estabilidad y resistencia a perturbaciones de distinta naturaleza (Banco de México, 2018).

Por otra parte, en 2010 se creó el Consejo de Estabilidad del Sistema Financiero que se encarga de coordinar, evaluar y analizar los riesgos en la estabilidad financiera entre las autoridades que lo integran. En enero de 2014 lo incorporaron a la Ley para regular las agrupaciones financieras. Su función es evitar interrupciones o alteraciones sustanciales en el funcionamiento del sistema financiero y minimizar su impacto cuando éstas tengan lugar. No puede emitir regulación o realizar labores de supervisión por cuenta propia, pero puede recomendar y coordinar políticas, acciones o medidas para propiciar la estabilidad financiera y las autoridades que forman parte de él pueden instrumentar dichas recomendaciones en el ámbito de su competencia. El Consejo tiene la obligación

de publicar un informe anual sobre el estado que guarda la estabilidad financiera del país (Banco de México, 2018).

Añadiendo a lo mencionado en el párrafo previo, el Consejo está integrado por representantes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario y el Banco de México. La presidencia del Consejo recae en la Secretaría de Hacienda y su secretaría en el Banco de México.

Además de las funciones establecidas e identificadas anteriormente, el Banco de México participa en las discusiones de distintos organismos y foros en materia de estabilidad financiera, entre los que se puede mencionar: el Comité de Basilea para la Supervisión Bancaria (BCBS, por sus siglas en inglés) y el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB, por sus siglas en inglés), que bajo los auspicios del G20 coordinan el trabajo de modificaciones a la regulación y la supervisión financiera y su instrumentación a nivel nacional (Banco de México, 2018).

Es importante conocer como está integrado el Sistema Financiero Mexicano y cuál es su funcionamiento porque se basará esta investigación en la participación de las mujeres dentro de este.

## **8. Participación de las mujeres en los consejos de Administración**

Un artículo del periódico “Excélsior” menciona que los consejos de administración de las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) presentan un importante rezago en materia de paridad de género, citando el estudio realizado en agosto 2018 de Women Corporate Directors (WCD), donde se menciona que existen 147 empresas listadas en la BMV de las cuales sólo 24 cuentan con el 15%

de mujeres en sus consejos administrativos, lo que deja ver que existe muy poca participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

En este estudio se menciona que sólo el 7.4% de las personas registradas como consejeros en la BMV son mujeres. De 2 mil 182 registros, únicamente 162 representan al sexo femenino.

Se destaca que en México sólo cuatro empresas cuentan con más del 30% de representación femenina, entre las que se encuentran: Internacional de Cerámica, Walmart México, Corporativo Fragua y Banco Santander. Asimismo, el estudio presenta que existen 58 compañías en el país que no cuentan con ninguna mujer en sus consejos de administración (Excelsior, 2018).

En otro artículo del periódico “business insider” menciona que la escasa presencia de las mujeres en los puestos de dirección se observa porque el 46,6% de las firmas que cotizan en bolsa tienen menos de dos mujeres en su consejo.

También se menciona que los puestos de mujeres en consejos de administración, solo un 4,76% son ejecutivos. Entre los casos donde las mujeres tienen cargos de mayor responsabilidad en 2017, son las presidentas de los consejos de administración de Santander (Ana Botín), de DIA (Ana María Llopis) y de Siemens Gamesa (Rosa María García García).

También las consejeras coordinadoras del Ibex se mantienen en la cifra de cinco: Catalina Miñarro (ACS), Carmen Gómez de Barreda (REE), Ana Palacio (Enagás), Inés Macho Stadler (Iberdrola) y Teresa García-Milá (Banco Sabadell) (Business insider, 2018).

Un aspecto que es importante mencionar antes de pasar a las conclusiones, es saber qué es lo que se está haciendo en las Instituciones del Sistema Financiero Mexicano para incluir y promover la equidad de género.

## **9. Programas de inclusión laboral en las Instituciones Financieras**

BBVA Bancomer ha sido seleccionado para formar parte del Índice Bloomberg de Igualdad de Género 2018, que reconoce los logros de las compañías en políticas de igualdad, tanto en relación con sus empleados como por su apoyo a iniciativas sociales y su oferta de productos y servicios que prioricen este compromiso (BBVA,2018).

El Bloomberg Gender-Equality Index, lo integran 104 empresas de 24 países y de diez sectores diferentes de actividad. Su objetivo es proporcionar a gestores e inversores información sobre el compromiso y desempeño de las compañías en materia de igualdad de género (BBVA,2018).

El Bloomberg GEI lo elabora la agencia internacional de información financiera en colaboración con distintas organizaciones especializadas en políticas de género: Catalyst, Women's World Banking, Working Mother Media, National Women's Law Center y National Partnership for Women & Families (BBVA,2018).

El presidente de Bloomberg, Peter Grauer, ha destacado “el esfuerzo de BBVA y las demás compañías seleccionadas para crear ambientes de trabajo que respalden la igualdad de género”. “Su liderazgo supone un ejemplo importante, que ayudará a todas las organizaciones a innovar y abordar la creciente demanda de lugares de trabajo diversos e inclusivos”, ha añadido (BBVA,2018).

Para Toni Ballabriga, director global de Negocio Responsable de BBVA, “este índice refleja la creciente importancia que está dando la comunidad inversora a las cuestiones no financieras como la diversidad de género, un compromiso básico de las políticas de RSC de las compañías” (BBVA,2018).

Por su parte, Ricardo Forcano, director global de Talento y Cultura de BBVA, ha asegurado que “para BBVA, estar incluidos en este índice implica el enorme compromiso que tenemos en pro de la diversidad. Que nuestra organización sea cada vez más diversa e inclusiva es una de nuestras prioridades” (BBVA,2018).

El resultado del compromiso de BBVA con la igualdad de género es que el 54% de la plantilla son mujeres. Desempeñan el 58% de los puestos que generan negocio y beneficio para el Grupo. La representación femenina en el Consejo de Administración continúa creciendo y ya supone el 23% del total. Además, BBVA es uno de los grupos firmantes del Charter de la Diversidad en Europa y de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU (BBVA,2018).

En España, ha sido galardonado con el Distintivo de Igualdad en la Empresa y participa en la iniciativa ‘Más Mujeres, Mejores Empresas’, promovida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que tiene como objetivo incrementar la presencia de la mujer en los puestos de mayor responsabilidad.

En Turquía, Garanti ha puesto en marcha un programa online de formación a empleados en igualdad de género y focalizado en cómo identificar situaciones de desigualdad en el trabajo. Además, ha promovido el Programa Women Entrepreneur Executive School para la capacitación de mujeres emprendedoras a través del Boğaziçi University Lifelong Learning Center.

A nivel global, en 2017 lanzó la iniciativa Women@BBVA, dirigida a empleadas cuya trayectoria profesional las convierte en referentes tanto dentro como fuera del Banco (BBVA,2018).

Otro aspecto que es importante mencionar es que cuatro mujeres de BBVA aparecieron en la lista anual de 'Women in Fintech', Son Carmela Gómez, responsable de Global Treasury Solutions; Marisol Menéndez, responsable de Open Innovation; Alicia Pertusa, responsable de Transformación Digital en Banca de Inversión y Alexa Fernández, responsable de Fintech Partnerships. Las cuatro han sido mencionadas en la lista elaborada por Women in Fintech para dar visibilidad a las mujeres que, desde puestos estratégicos de liderazgo, están definiendo el rumbo de un sector en pleno crecimiento.

El objetivo de "Women in Fintech", una iniciativa de la asociación Innovate Finance, es "asegurar que las líderes femeninas que juegan un rol vital en la creación de nuevos servicios financieros". Para ello, cada año publica su 'Powerlist', un reconocimiento al papel de muchas de las mujeres que están construyendo nuevas ideas, proyectos y modelos de negocio en el ámbito de la tecnología financiera, fuertemente marcado por la presencia masculina. Actualmente, las mujeres tan solo representan el 23% de los empleados en el sector, según Innovate Finance (BBVA, 2017).

Otra Institución Financiera que ha trabajado por conseguir la equidad de género es el banco Scotiabank, el periódico El Financiero, menciona que Scotiabank se alzó como el mejor lugar para trabajar en cuanto a equidad de género, al pasar de la posición número ocho en 2014 a la uno en el ranking de la categoría de Great Place to Work (El financiero, 2015).

Según El Financiero, Enrique Zorrilla, director general de Grupo Financiero Scotiabank, señaló que durante el año se esforzaron por trabajar el tema fomentando un cambio cultural que hace partícipes tanto a hombres como mujeres (El financiero, 2015).

“A lo largo de 2014-2015 hemos trabajado en diversos aspectos que involucran el tema de equidad de género. Uno de ellos ha sido el hacer partícipes activos a los hombres en las actividades en favor del avance de la mujer, de manera que se tome consciencia respecto a las inquietudes que presentan las mujeres dentro de la institución” (El financiero, 2015).

“Hemos hecho cursos de empoderamiento de la mujer para que ellas cuenten con herramientas que les permitan tomar puestos de mayor responsabilidad; desarrollamos una red interna de desarrollo profesional y personal y lanzamos una campaña de diversidad para concientizar al personal entorno a la diversidad que existe en nuestro ámbito laboral” (El financiero, 2015).

Miguel Lozano, director adjunto de Recursos Humanos en Scotiabank México, reveló que a partir de estas prácticas que comenzaron a ser integradas en México desde el 2005 "el ambiente de trabajo ha mejorado sustancialmente, las personas son más comprometidas, hacen mejor su trabajo y se sienten en la libertad de atender asuntos familiares tanto hombres como mujeres, lo que ha ayudado a las personas a tener equilibrio en su vida personal y de trabajo" (El financiero, 2015).

Enrique Zorrilla, director general de Grupo Financiero Scotiabank, comentó que han sumado esfuerzos por involucrar a los hombres en la equidad de género, de manera que podamos hacerla aún más efectiva, por lo que hoy en día no sólo buscamos el avance de la mujer si no el avance de todos y todas (El financiero, 2015).

El objetivo es que los hombres podamos tomar consciencia respecto a lo que se

enfrentan las mujeres en el ámbito profesional, generando con ello un cambio en la concepción de los hombres sobre el tema de equidad de género (El financiero, 2015).

De 2005 a 2010, el porcentaje de mujeres en Scotiabank en los niveles Dirección Adjunta y superior pasó de 9 a 12 por ciento, y de 2010 a 2015 aumentó hasta 21 por ciento (El financiero, 2015).

También American Express está promoviendo la equidad de género, actualmente, destaca como una de las mejores empresas para trabajar en equidad de género. Cuenta con una red de empleados WIN (Women's Interest Network), se trata de un proyecto a nivel global en el que se cuenta con 17 comités en diferentes países, cuyo objetivo es construir una comunidad que apoye a las mujeres en su lugar de trabajo, además crear conciencia a nivel corporativo sobre asuntos relacionados con el desarrollo de la mujer (American Express, 2017).

Junto con otras empresas, American Express impulsa la iniciativa "Reach Out", una red de colaboración que tiene como finalidad generar mayores oportunidades de desarrollo para el género femenino dentro del sector corporativo, la cual actúa como una plataforma de información con mejores prácticas y experiencias relacionadas con la equidad de género (American Express, 2017).

Otra iniciativa que cabe destacar es "Rising Talents", donde sobresalen las mujeres con un potencial extraordinario, representantes del liderazgo empresarial, y quienes hoy en día contribuyen a transformar positivamente el país. Según José María Zas Presidente y Director General de American Express Company México, el impulsar el cambio cultural y de inclusión consciente, en el cual las mujeres puedan liberar su potencial en las organizaciones, es una tarea que debe venir desde el equipo directivo. Sirve como ejemplo, promover el crecimiento de todos los colaboradores

sin importar su género, crear grupos de empleados heterogéneos en donde se refuerce la colaboración para estar al tanto de sus intereses y necesidades, tanto personales como profesionales (American Express, 2017).

Banorte también ha tenido iniciativas de equidad de género que le han permitido ingresar al Índice de Equidad de Género de Bloomberg, según Carlos Hank González, Presidente de Grupo Financiero Banorte, afirmó que este reconocimiento es una muestra del compromiso de la institución por la equidad de género (Banorte, 2017).

“Banorte es el banco de la mujer mexicana, reconocemos el rol fundamental que tiene en nuestra sociedad y dentro de nuestra institución” también agrego que “La equidad de género es parte de nuestros valores y filosofía” agregó Carlos Hank González (Banorte, 2017).

Por otro lado, Santander ha impulsado la equidad de género a través de políticas internas. Su principal objetivo es asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de decisiones en la vida política, económica y publica (Santander 2017).

Las mujeres en Santander representan: 22% de los puestos directivos, 61% de los contratos colectivos, 54% de las contrataciones en 2017, 52% de los ascensos del 2017, las mujeres tienen el mismo porcentaje de rotación que los hombres que es del 9.7% y una mujer forma parte del Consejo de Administración (Santander 2017).

## **Conclusiones del capítulo 1.**

Para cerrar con el capítulo 1, es importante resaltar algunos aspectos para continuar la investigación.

En primer lugar, el Sistema Financiero Mexicano es el conjunto de instituciones financieras que permite relacionar a las personas que necesitan recursos financieros (demandantes) con las personas que cuentan con excedentes de recursos o poder de inversión (oferentes).

Por otra parte, el Sistema Financiero Mexicano cuenta con distintos mercados (deuda, cambiario y accionario) a través de los cuales ofertantes y demandantes intercambian bienes, servicios, opciones, futuros o deudas.

Así mismo el Sistema Financiero Mexicano es regulado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el Banco de México (BANXICO), la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB), la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) y la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef).

Tomando en cuenta que esta investigación se desarrolla en el sector financiero, es importante conocer la estructura del Sistema Financiero Mexicano que permitirá tener una visión general del funcionamiento de las instituciones y mercados que lo conforman.

Finalmente, el sector financiero se ha caracterizado por tener en los puestos directivos un dominio absoluto por el sexo masculino, en los últimos años las mujeres han logrado tener un poco de presencia en los puestos de toma de decisiones de las empresas que cotizan en la BMV, lo que deja ver que el sexo femenino está rompiendo con los esquemas tradicionales que han tenido por muchos las grandes empresas.

Sin embargo existen instituciones financieras que han puesto en marcha programas de equidad de género e inclusión de la mujer a puestos directivos y día con día trabajan en sus políticas para que sean cada vez más equitativas, las instituciones más destacadas son: BBVA Bancomer, Scotiabank, American Express y Santander, lo que permite saber que en el sector financiero se están promoviendo políticas que ayudan a tener una equidad de género y aunque aún falta mucho trabajo por hacer, las instituciones están avanzando en este tema.

## **CAPITULO 2 La exclusión de la mujer en México a través de los años.**

En este capítulo se abordarán distintos conceptos y aspectos sobre la exclusión de la mujer que son importantes conocer e identificar, permitiendo que al finalizar se podrá distinguir y entender cada uno para conocer cómo se desarrollará la investigación.

### **1. Definición de exclusión social, inclusión laboral, discriminación, marginación, acoso laboral, violencia física y violencia psicológica.**

Para un mejor entendimiento de este capítulo, se comenzará definiendo algunos conceptos que se consideran relevantes.

Se empezará con la exclusión social que es un fenómeno difícil de medir y por lo tanto su conceptualización, aún está en construcción para las ciencias sociales, de acuerdo con Manuel Hernández Pedreño la exclusión social es multidimensional y multifactorial, lo cual dificulta su conceptualización, su caracterización, describir los perfiles sociales afectados y por supuesto, su medición. La exclusión no es un estado sino un proceso que afecta de forma diferente a cada individuo, dependiendo de su potencial individual y del contexto social. La exclusión integra aspectos laborales, económicos, sociales, culturales, políticos y de salud, nace con las sociedades postindustriales. La exclusión social describe los procesos de marginación en las sociedades modernas desarrolladas (Manuel Hernández Pedreño, 2008).

En contraste con lo que menciona Pedreño, Subirats opina que la exclusión social es una situación de acumulación y combinación de factores, de distintas desventajas vinculadas a diferentes aspectos de la vida personal, cultural, social y política de los individuos (Subirats, 2006).

Sin embargo, Estivill opina de una manera similar a Subirats, Estivill menciona que la exclusión social es una acumulación de procesos concluyentes con rupturas

sucesivas que, arrancando del corazón de la economía, la política y la sociedad, van alejando e inferiorizando a personas, grupos, comunidades y territorios con respecto a los centros de poder, los recursos y los valores dominantes (Estivill, 2003).

No obstante, Marshall tiene un pensamiento distinto a los autores anteriormente citados, Marshall define la exclusión social como una situación determinada por una desigualdad de la persona con respecto a la sociedad en la que vive, que se deriva de la carencia en el acceso a determinados derechos sociales. La exclusión social se puede definir como la incapacidad de ejercer los derechos de ciudadanía y la participación, a lo que hay que añadir las carencias materiales (T. H. Marshall 1949/1997).

**Tabla 1. Elementos en las definiciones de exclusión social de distintos autores**

AUTOR	ASPECTOS RELEVANTES
Manuel Hernández Pedreño	Es un proceso que afecta de forma diferente a cada individuo, es multidimensional y multifactorial. Integra aspectos laborales, económicos, sociales, culturales, políticos y de salud.
Subirats J.	Es una situación de acumulación y combinación de factores de la vida personal, cultural, social y política.
Estivill J.	Acumulación de procesos que van alejando e interiorizando a personas, grupos, comunidades y territorios.
Marshall T.H.	Incapacidad de ejercer los derechos de ciudadanía y la participación.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Resulta interesante mencionar que los autores Estivill y Subirats resaltan aspectos similares como son la acumulación de procesos o factores, las desventajas que tienen las personas o grupos sobre factores económicos y personales, a diferencia de Pedreño que nos indica que es un proceso que afecta diferente a cada individuo y Marshall opina diferente a Estivill, Subirats y Pedreño, para Marshall es una situación que está determinada por la desigualdad de la persona.

Después de leer y comprender las diferentes definiciones y las formas en que cada uno de estos estudiosos ven la exclusión social, para fines de entendimiento de este trabajo se puede concluir que la exclusión social es un proceso estructural que afecta a los grupos sociales en diferentes ámbitos, como son los aspectos económicos, culturales, sociales, laborales y económicos.

Resaltado que la exclusión social define una línea o frontera en dónde los individuos están dentro o fuera y su evolución es cada vez mayor, avanza a pasos agigantados, es dinámica, está en expansión y gracias a las sociedades postindustriales (que son tecnológicamente avanzadas) es que se crea de esta línea.

Por otra parte, un concepto relacionado a la exclusión social, en el contexto postindustrial, es la inclusión laboral, por ello se considera relevante la revisión de este.

Es impórtate considerar que la inclusión laboral es un concepto que a lo largo del tiempo ha tomado una mayor relevancia, es por lo que existen autores que lo definen de diferentes maneras de acuerdo con lo que cada uno considera importante, Ignacio Rubí Salazar define la inclusión laboral como el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil, y por lo tanto consiste en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar (Ignacio Rubí Salazar et all, 2015).

Sobre este tema también la Secretaria de Gobierno que se encarga de vigilar el cumplimiento de los preceptos constitucionales, atender los asuntos de política interior, conducir las relaciones del Poder Ejecutivo con los otros poderes de la Unión, de los gobiernos estatales y demás autoridades municipales y coordinar las acciones de protección civil y seguridad nacional, señala que la inclusión laboral es el proceso que permite a las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tener acceso a un empleo digno y decente (GOB, 2016).

De la misma manera, la inclusión laboral es un aspecto que ha sido analizado a lo largo de los años por la gran importancia que han tomado los diferentes acontecimientos que marcaron la historia, para Andrea Zondek Darmstadter la inclusión laboral es un proceso que se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social y en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa en todas las actividades laborales y sociales de la empresa (Andrea Zondek Darmstadter, 2015).

En otra opinión Alma Espino define la inclusión laboral como el proceso a través del cual se busca asegurar que aquéllos en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad que ellos viven (Espino, 2011).

**Tabla 2. Elementos en las definiciones de inclusión social de distintos autores**

AUTOR	ASPECTOS RELEVANTES
Ignacio Rubí Salazar et all	Es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Es una transición social.
Secretaria de Gobernación	Es el proceso donde las personas sin importar las circunstancias

	tengan acceso a un empleo digno y decente.
Andrea Zondek Darmstadter	La persona se incorpora a un trabajo y participa en todas las actividades laborales y sociales de la empresa.
Alma Espino	Individuos en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar en la vida económica, social y cultural.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Es importante señalar que los cuatro autores coinciden en que la inclusión social es un proceso de incorporación a la vida económica, social y cultural de los individuos.

Como se puede analizar, la inclusión laboral considera la participación de los individuos en las actividades económicas, por lo que podría definirse de una manera más amplia como el proceso de integrar a los individuos en la actividad laboral, es decir, darle el acceso a un trabajo digno sin importar sus características físicas, su cultural, origen, actividad, condición socioeconómica o ideología.

Ya se han abordado factores tales como cultura, condiciones socioeconómicas o ideológicas, que pueden incidir en la exclusión laboral, por lo que se mencionará otro de los conceptos relevantes para este estudio, que es la discriminación.

Por otra parte, la discriminación está presente en muchos aspectos de la vida y en algunas ocasiones se puede confundir con otros aspectos. La CONAPRED es la encargada de promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad y considera que la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un

trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo que a veces no se percibe, pero que en algún momento se ha causado o recibido (Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación e igualdad, 2017).

A diferencia de la CONAPRED la Organización de las Naciones Unidas en la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación, definió la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades (ONU, 1963).

También existen otras organizaciones que concuerdan con la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional Humanium es una organización internacional de apadrinamiento de niños comprometida con acabar la violación de los derechos infantiles en el mundo y define la discriminación como el acto de tratar a un individuo o a un grupo de personas de una manera ilegal o desfavorable por motivos de raza, color, sexo, nacionalidad, idioma, religión u origen social (Organización Internacional Humanium, 2017).

En el mismo sentido la Comisión Nacional de los Derechos Humanos México concuerda con la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional Humanium en que es un trato desfavorable hacia individuos o grupo de personas por diferentes motivos, y señala que discriminar es seleccionar excluyendo, esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa (CNDH 2012).

**Tabla 3. Elementos en las definiciones de discriminación de distintos autores**

AUTOR	ASPECTOS RELEVANTES
CONAPRED	Es dar un trato desfavorable o de desprecio a una persona o grupo.
Organización de las Naciones Unidas	Es la distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico.
Organización Internacional Humanium	Tratar a un individuo o a un grupo, de manera desfavorable por motivos de raza, color, sexo, nacionalidad, idioma, religión u origen social.
Comisión Nacional de los Derechos Humanos México	Dar un trato de inferioridad a persona o grupo, por su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Como se puede notar en los conceptos de discriminación antes señalados, existen aspectos en los que concuerdan los autores citados, la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional Humanium y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, resaltan como factores de la discriminación la raza, color, sexo, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión condiciones de salud, discapacidades, estado civil, es importante resaltar que la Organización de las Naciones Unidas considera que existe discriminación negativa (cuando se realiza un prejuicio con base en las diferencias, generando un daño) y positiva (cuando se observa las diferencias de los grupos de individuos en respuesta a sus problemas o necesidades para poder darles solución).

De esta manera se puede definir la discriminación como tratar de una manera diferente a un individuo o grupo de personas por motivos de raza, color, sexo, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión, condiciones de salud, discapacidades, preferencias políticas y sexuales, estado civil u otra causa.

Se han revisado algunos conceptos relevantes para el mejor entendimiento de la exclusión y otro aspecto fundamental para poder seguir entendiendo esta investigación es la marginación.

Es preciso señalar que desde hace algunos años se ha utilizado los términos 'marginación' y 'exclusión social' para referirse a las formas más severas de pobreza que existen, para Laparra, Gaviria y Aguilar la marginación indica discriminación en la integración, supone la exclusión de determinados individuos o grupos respecto a los ámbitos de poder e interacción social, que se consideran normalizados y más apreciados en el contexto social donde viven (Laparra, Gaviria y Aguilar, 1997).

En contraste con Laparra, Gaviria y Aguilar, Subirats y Gomà describen la marginación como el rechazo social secundado por una debilidad en las redes sociales de apoyo (Subirats y Gomà 2003).

Como se puede ver en las definiciones antes citadas este concepto tiene una mayor discrepancia en los aspectos que los autores mencionados toman en cuenta para su definición.

Hay que tener en cuenta que en México existe el Consejo Nacional de Población que se encarga de la planeación demográfica del país a fin de incluir a la población en los programas de desarrollo económico y social y define la marginación como un fenómeno multidimensional y estructural originado por el modelo de producción económica expresado en la desigual distribución del progreso, en la estructura productiva y en la exclusión de diversos grupos sociales, tanto del proceso como de los beneficios del desarrollo (CONAPO, 2011).

Sin embargo existen otras definiciones que difieren totalmente con las citadas anteriormente y que son importante mencionar, para el sitio web de la Organización Seguridad Publica una agrupación española, sin fines de lucro y sin relación al estado Español, que genera contenidos relacionados con la seguridad pública y social, define la marginación como aquella situación que vive un individuo o un colectivo que no tiene acceso a un nivel medio de calidad de vida, entonces es el proceso resultante de una estructura social, política y económica que mantiene a un sector o sectores de la población en condiciones marcadamente inferiores al promedio exigido. (Seguridad Publica, 2008).

**Tabla 4. Elementos en las definiciones de marginación de distintos autores**

<b>AUTOR</b>	<b>ASPECTOS RELEVANTES</b>
Laparra, Gaviria y Aguilar	La exclusión de individuos o grupos en los ámbitos de poder e interacción social.
Subirats y Gomà	Rechazo social de un individuo o grupo.
Consejo Nacional de Población	Fenómeno multidimensional y estructural. Desigualdad en la distribución del progreso y en la estructura productiva.
Seguridad Publica	Situación que vive un individuo o un colectivo que no tiene acceso a un nivel medio de calidad de vida.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Como se puede observar la marginación es un tema muy extenso que abarca muchos aspectos de la vida humana y por eso cuesta trabajo su definición y unificación de este, pero para el mejor entendimiento de este trabajo y tomando en cuenta los aspectos relevantes de los autores anteriormente citados, la marginación se definirá como un fenómeno de rechazo de la sociedad que vive un individuo o

grupo de personas, expresado en desigualdad, exclusión y el no acceso a una calidad de vida decente.

Para seguir comprendiendo mejor la investigación, es fundamental revisar otro aspecto esencial como lo es el acoso laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo el acoso laboral es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (citado por: María Elena Lugo Garfias, CNDH, 2017).

Marie-France Hirigoyen concuerda con la OIT, describe el acoso laboral como la persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo (citado por: María Elena Lugo Garfias CNDH, 2017).

En el mismo sentido, Rodríguez-Carballeira, Á., & Almendros, C., & Escartín, J., & Porrúa, C., & Martín-Peña, J., & Javaloy, F., & Carrobles, J. concuerda con la OIT y Marie-France Hirigoyen, definen el acoso laboral como un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

En contraste con lo que expresa la OIT y Marie-France Hirigoyen y Rodríguez-Carballeira, la Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis, define el acoso laboral como el hostigamiento y agrega otros elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y b. Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (citado por: María Elena Lugo Garfias, CNDH, 2017).

**Tabla 5. Elementos en las definiciones de acoso laboral de distintos autores**

<b>AUTOR</b>	<b>ASPECTOS RELEVANTES</b>
Organización Internacional del Trabajo	Una acción verbal o psicológica, repetida o persistente hacia una persona para herirla, humillarla, ofenderla o amedrentarla.
Marie France Hirigoyen	Persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.
Rodríguez-Carballeira, Á. et all.	Abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.
Ley Federal del Trabajo en México	Hostigamiento vertical descendente en el ámbito laboral, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

La expresión mobbing es un término implementado para hacer referencia al acoso laboral, en México el acoso laboral es más común de lo que es mencionado. Después de revisar algunas definiciones e integrar los aspectos relevantes de cada autor, para fines de entender mejor la investigación se entenderá como acoso laboral como las conductas verbales o físicas repetidas hacia una persona para herirla, humillarla, ofenderla o amedrentarla para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.

Uno de los objetivos de esta investigación es saber si existe violencia en el sector laboral, por lo que es necesario revisar un concepto relevante que es la violencia física.

Según Jean Claude Chesnais citado por Agustín Martínez Pacheco define la violencia física como el ataque directo, corporal contra las personas, el uso material de la fuerza, la rudeza voluntariamente cometida en detrimento de alguien, donde también menciona que la única violencia medible e incontestable es la violencia física (citado por Agustín Martínez Pacheco, 2016).

En el mismo sentido Jean Marie Domenachal define la violencia física como el uso de una fuerza abierta o escondida, con el fin de obtener de un individuo o un grupo eso que ellos no quieren consentir libremente (citado por Agustín Martínez Pacheco, 2016).

Thomas Platt concuerda con los autores mencionados previamente y define la violencia física como la fuerza física empleada para causar daño (citado por Agustín Martínez Pacheco, 2016).

La Organización Mundial de la Salud coincide con los tres autores mencionados previamente y define la violencia física como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2002).

**Tabla 6. Elementos en las definiciones de violencia física de distintos autores**

AUTOR	ASPECTOS RELEVANTES
Jean Claude Chesnais	Ataque directo, corporal contra las personas, el uso de la fuerza, la rudeza voluntariamente.
Jean Marie Domenachal	Uso de una fuerza abierta o escondida, con el fin de obtener lo que no se quiere consentir libremente.
Thomas Platt	fuerza física empleada para causar daño.

La Organización Mundial de la Salud	Uso intencional de la fuerza que cause lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.
-------------------------------------	---

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Después de revisar algunas definiciones e integrar los aspectos relevantes de cada autor, para fines de entender mejor la investigación se entenderá como violencia física como el uso de la fuerza física, para atacar de manera corporal a un individuo o grupo para causar daño.

Otro aspecto que es importante mencionar para que el desarrollo de la investigación sea entendido de una mejor manera es la violencia psicológica.

Mc. Allister citado por Macarena Blázquez Alonso et all. menciona que la violencia psicológica es cualquier conducta física o verbal, activa o pasiva, que atente contra la integridad emocional de la víctima, en un proceso continuo y sistemático, a fin de producir en ella intimidación, desvalorización, sentimientos de culpa o sufrimiento (Macarena Blázquez Alonso, et all., 2010).

En contraste con Mc. Allister, Emakunde define la violencia psicológica como actos u omisiones cuya finalidad es degradar o controlar las acciones, comportamientos, conductas, creencias y decisiones de la mujer. Se realiza por medio de ridiculizaciones en privado y en público, manipulaciones, insultos, amenazas, desprecios, aislamiento, miradas, gritos, indiferencia, rechazo, amenazas de suicidio, violencia hacia los objetos, manipulación de los hijos (citado por Silvia Andrés Lavilla et all., 2011).

La secretaria de gobernación concuerda con Emakunde y define la violencia emocional o psicológica como una forma de maltrato que se manifiesta con gritos, insultos, amenazas, prohibiciones, intimidación, indiferencia, ignorancia, abandono afectivo, celos patológicos, humillaciones, descalificaciones, chantajes, manipulación y coacción (SEGOB, 2012).

En contraste con Mc. Allister, pero en acuerdo con La secretaria de gobernación y Emakunde, La ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la violencia psicológica como: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (citada por PGR,2017).

**Tabla 7. Elementos en las definiciones de violencia física de distintos autores**

<b>AUTOR</b>	<b>ASPECTOS RELEVANTES</b>
Mc. Allister	Conducta física o verbal, activa o pasiva, que atente contra la integridad emocional de la víctima, producir en ella intimidación, desvalorización, sentimientos de culpa o sufrimiento.
Emakunde	Actos para degradar o controlar las acciones, comportamientos, conductas, creencias y decisiones de la mujer. Ridiculizaciones en privado y en público, manipulaciones, insultos, amenazas, desprecios, aislamiento, miradas, gritos, indiferencia, rechazo, amenazas de suicidio, violencia hacia los objetos, manipulación de los hijos
La Secretaria de Gobernación	Maltrato que se manifiesta con gritos, insultos, amenazas, prohibiciones, intimidación, indiferencia, ignorancia, abandono afectivo, celos patológicos,

	humillaciones, descalificaciones, chantajes, manipulación y coacción
ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

La violencia psicológica es un término que se usa en similitud con otros términos como maltrato emocional, abuso emocional o abuso psicológico, representando el factor más destructivo de cualquier forma de maltrato. Después de revisar algunas definiciones e integrar los aspectos relevantes de cada autor, para fines de entender mejor la investigación se entenderá como violencia psicológica los actos para degradar o controlar las acciones, comportamientos, conductas, creencias y decisiones que dañe la estabilidad psicológica.

Se han revisado siete conceptos relevantes que permitirán poder dimensionar y percibir de una mejor manera la exclusión de las mujeres: la exclusión laboral, la discriminación, la marginación, el acoso laboral, la violencia física y la violencia psicológica. Estos son aspectos que día con día los individuos viven y algunas veces no son percibidos; estos factores han impedido un correcto desarrollo de cada individuo, actualmente se intenta combatir estos fenómenos o procesos que las personas viven, pero se puede considerar por los resultados obtenidos que aún no

son suficientes los esfuerzos realizados por las autoridades, la sociedad y las organizaciones para erradicarlos.

Por otro lado, existe la inclusión laboral, que como podemos notar es un tema muy amplio que implica al gobierno, a las empresas y a los individuos, para poder tener un mejor resultado estas tres partes deben de trabajar en conjunto para avanzar y poder llegar a ser una sociedad incluyente, porque actualmente es un aspecto que un está en construcción y que no ha tenido grandes implicaciones en la sociedad.

Para tener una mejor comprensión de la investigación cuando hablemos de estos conceptos se entenderán de la siguiente manera:

La exclusión social como un proceso estructural que afecta a los grupos sociales en diferentes ámbitos, como son los aspectos económicos, culturales, sociales, laborales y económicos.

La inclusión laboral es el proceso de integrar a los individuos en la actividad laboral, es decir, darle el acceso a un trabajo digno sin importar sus características físicas, su cultural, origen, actividad, condición socioeconómica o ideología.

La discriminación es tratar de una manera diferente a un individuo o grupo de personas por motivos de raza, color, sexo, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión, condiciones de salud, discapacidades, preferencias políticas y sexuales, estado civil u otra causa.

La marginación es un fenómeno de rechazo de la sociedad que vive un individuo o grupo de personas, expresado en desigualdad, exclusión y el no acceso a una calidad de vida media.

El acoso laboral son las conductas verbales o físicas repetidas hacia una persona para herirla, humillarla, ofenderla o amedrentarla para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.

La violencia física como el uso de la fuerza física, para atacar de manera corporal a un individuo o grupo para causar daño.

La violencia psicológica los actos para degradar o controlar las acciones, comportamientos, conductas, creencias y decisiones que dañe la estabilidad psicológica.

Para continuar con el desarrollo del capítulo es importante abordar los orígenes de los roles de género, lo que permitirá una visión más amplia de los conceptos previamente definidos.

## **2. Origen de la división de las actividades por género**

Teniendo en cuenta que los hombres y las mujeres tienen características biológicas que los hacen diferentes, sin embargo, las características sentimentales, de conducta y de pensamiento se pueden atribuir a la influencia que la sociedad ejerce.

A pesar de esto, tanto el hombre como la mujer tienen las mismas emociones, sentimientos y capacidad mental, por lo que las diferencias que presentan ambos como en prioridades, gustos, preferencias, intereses y ocupaciones son determinadas por la cultura y sociedad en que se desenvuelven.

Aun así, en México existe una cultura tradicionalista que ha generado que el hombre y la mujer crezcan, se desarrollen y vivan en círculos diferentes, colocando a ambos sexos en diferentes roles dentro del núcleo familiar.

De la misma manera, hoy en día, la cultura mexicana sigue teniendo valores, normas y creencias muy tradicionales que han determinado de manera específica los roles que deben cumplir el hombre y la mujer. Es por eso, que las mujeres siguen siendo educadas para las labores domésticas, el cuidado y la educación de los hijos y los hombres para ser los proveedores y protectores del hogar.

Resaltando la diferenciación entre el hombre y la mujer se remonta a la época prehispánica donde la división de las actividades fue establecida tanto para el hombre como para la mujer y con el paso de los años esto se fue acentuando más, dando paso a la desigualdad de género.

Para poder entender de donde surge esta división se revisará la época prehispánica, en donde, múltiples culturas adoptaron una forma específica de organización de la división sexual del trabajo. De acuerdo con esta, le correspondió a la mujer las actividades de mantenimiento, que están relacionadas con la preparación del alimento, la preservación de condiciones adecuadas de higiene y salud, el cuidado del hogar por su capacidad para gestar, amamantar y cuidar a los hijos, por su proximidad espacial, se ocupó del resto de las funciones vinculadas al espacio de la casa. Por otro lado, al hombre se le asignó la agricultura, la cacería, la domesticación de animales y la guerra (Aguilar Montes de Oca, Y., & Valdez Medina, J., & González-Arratia López-Fuentes, N., & González Escobar, S. 2013).

Aunado con la división de actividades surgen los estereotipos que son el conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas. Los estereotipos crean a su vez los roles de género, es decir, la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana hombres y mujeres, según lo que se considera apropiado para cada uno. (Aguilar Montes de Oca, Valdez Medina, González-Arratia, López-Fuentes y González Escobar, 2013).

Sin embargo, desde hace diez años, el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) publica anualmente un listado que evalúa la equidad de género en más de 120 países del mundo, dividiendo sus esfuerzos en cuatro categorías: salud, economía, educación y política. En la edición del año 2015 muestra que el continente europeo tiene la delantera en la equidad de género, enlistando a los 10 primeros países que tienen un mejor desarrollo en este tema que son:

### **1. Islandia:**

Por séptimo año consecutivo, este país lidera el ranking. Desde 2006 logró cerrar por completo la brecha educativa de género, además de ser el país con más empoderamiento político, al contar con una mujer jefa de estado por 20 de los pasados 50 años; también tiene el permiso de paternidad más largo del mundo, ofreciendo 90 días a los nuevos padres.

### **2. Noruega:**

Este es el país con mejores puntajes para que las mujeres logren liderazgo empresarial, además de tener la diferencia más pequeña entre los minutos que hombres y mujeres pasan diariamente realizando trabajo no pagado.

### **3. Finlandia:**

Después de tres años en el segundo lugar, esta nación baja al tercero, pero el WEF destaca que continúa siendo la mejor calificada dentro de la Unión Europea, que ha cerrado su brecha educativa de género, así como la de salud y que su gobierno se compone en un 63% por mujeres.

### **4. Suecia:**

Ocupando el lugar por séptimo año, este país es el cuarto en participación económica y oportunidad, un avance de 10 escaños desde el año pasado. Además, es el quinto en empoderamiento político.

### **5. Irlanda:**

Irlanda subió tres lugares desde 2014 gracias a mejoras en las categorías económica y política, pero también es el país de su región con mejor puntaje en términos de número de años con una mujer como jefa de estado.

### **6. Ruanda:**

Es el único país de África subsahariana que aparece en el top 10 y lo logra por su buen desempeño en las áreas de empoderamiento político y participación y

oportunidad económica. Estos puntajes neutralizan sus problemas en categorías como salud y educación.

### **7. Filipinas:**

Desde hace varios años, el país asiático ha escalado lugares en el listado. Desde 2006, ha progresado en todas las categorías, excepto en logros académicos, y ha logrado cerrar la brecha de género en un 79%.

### **8. Suiza:**

Después de desaparecer del top 10 en 2014, Suiza regresa gracias a sus mejoras en la participación económica, en educación y en empoderamiento político.

### **9. Eslovenia:**

Esta nación europea se incorpora al top 10 por primera vez. Es de los cuatro países que más han mejorado en todos los aspectos desde la primera edición del ranking. Actualmente, el 44% de sus ministros son mujeres y cuenta con el permiso de paternidad más extenso después de Islandia.

### **10. Nueva Zelanda:**

Por cerrar la brecha de género en un 78% y mejorar la equidad en salarios, este país logró escalar tres espacios respecto al año pasado.

En los datos relevantes, Estados Unidos está en el lugar 28, mientras que México se encuentra en el 71 de 145, mientras que Nicaragua es el mejor ubicado de Latinoamérica, en el lugar 12 (World Economic Forum, 2015).

Sin dejar de lado que a lo largo de los años las mujeres han luchado por la equidad de género, algunos países como Islandia, Noruega y Finlandia entre otros de los cuales ya se hablaron previamente, han podido lograr un desarrollo mejor en este tema, pero en México existe aún un rezago que no permite avanzar en un mejor desarrollo para la mujer, la sociedad aún es muy tradicionalista y le cuesta trabajo entender que todas las actividades, responsabilidades y puestos laborales pueden ser desempeñados por los dos géneros, la mentalidad que aún conserva la sociedad

mexicana remarca los roles establecidos y a veces son las mismas mujeres mexicanas las que han aceptado esta división de actividades, quedándose conformes con los roles establecidos.

Porque pensar que el cambio está en las demás personas, si no se empieza por un cambio de forma interna, cuando una mujer acepte que es capaz y que tiene todo el derecho de desempeñar las mismas funciones y responsabilidades que un hombre y que las actividades domésticas, de cuidado y de higiene pueden ser compartidas. Solo será hasta ese momento cuando las féminas podrán exigir que los derechos de los hombres y de las mujeres sean los mismos por el simple hecho de ser seres humanos.

Ahora se abordará el concepto de exclusión desde un punto de vista laboral, lo que permitirá centrarse en tema de investigación.

### **3. La exclusión de las mujeres en el mercado laboral**

Tomando en cuenta la opinión de la Organización Internacional del Trabajo, donde menciona que las mujeres a lo largo de su vida laboral siguen teniendo grandes dificultades para acceder a empleos decentes. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo.

Asimismo, en muchas regiones del mundo en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrar y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo.

De la misma manera, los datos que presenta la Organización Internacional del Trabajo indican que las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, de acuerdo con las tasas mundiales de desempleo son del 5.5% para los hombres y del 6.2% para las mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos sigue siendo una preocupación de las mujeres.

Cabe mencionar que hasta la década de 1970 nuestras sociedades occidentales ricas no percibían el trabajo doméstico como una cuestión teórica y menos política. El “trabajo de la casa” no se consideraba ni un trabajo ni ocio y cuando se llegaba a plantear el trabajo de las mujeres en el exterior, su trabajo en casa se evaporaba.

Asimismo, el reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

También la cantidad de horas dedicadas respectivamente por hombres y mujeres a las tareas domésticas constata que la cohabitación heterosexual significa un incremento de trabajo para las mujeres y, por el contrario, una reducción del trabajo para los hombres. En una pareja sin hijos la mujer pasa una media de tres horas y cuarto al día haciendo tareas domésticas mientras que el hombre les dedica una hora y cuarto. Cuando la pareja tiene hijos, ya sean uno, dos o tres, la parte del hombre sigue siendo exactamente la misma. Mientras que con un hijo la mujer pasa de tres horas y cuarto a cuatro y media, con dos hijos a casi cinco horas y con tres a cinco horas y media al día. Si se toma la media general (independientemente de la cantidad de hijos), las mujeres dedican cuatro horas y cuarenta y cinco minutos al día a las tareas de cocinar, lavar platos, limpiar, hacer las compras y cuidar la

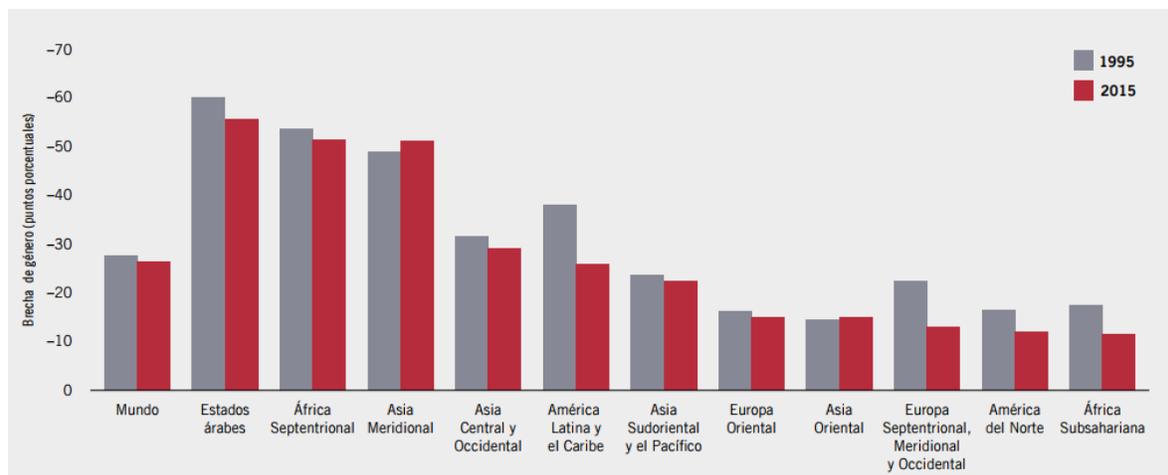
ropa, mientras que los hombres los hombres dedican la misma hora y cuarto (Cécile Brousse, 2000).

Aunado a esto, la escasa participación de los hombres en la realización del trabajo doméstico plantea un problema tanto teórico como político. Las mujeres hacen el 80% del trabajo doméstico a pesar del hecho de que la mayoría de ellas trabajan (Christine Delphy, 2014).

Por lo tanto, deja ver que existe una segmentación del mercado de trabajo, basada en estereotipos de género, que dificulta la inserción en el mercado laboral para las mujeres.

Referente a esto la Organización Internacional del Trabajo, entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52.4% al 49.6%. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79.9% y del 76.1%, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27% menor que la de los hombres (Gráfica 1).

**Gráfica 1: “Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015”**



Nota: La brecha de género se mide como la diferencia entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres. Los datos abarcan 178 países.

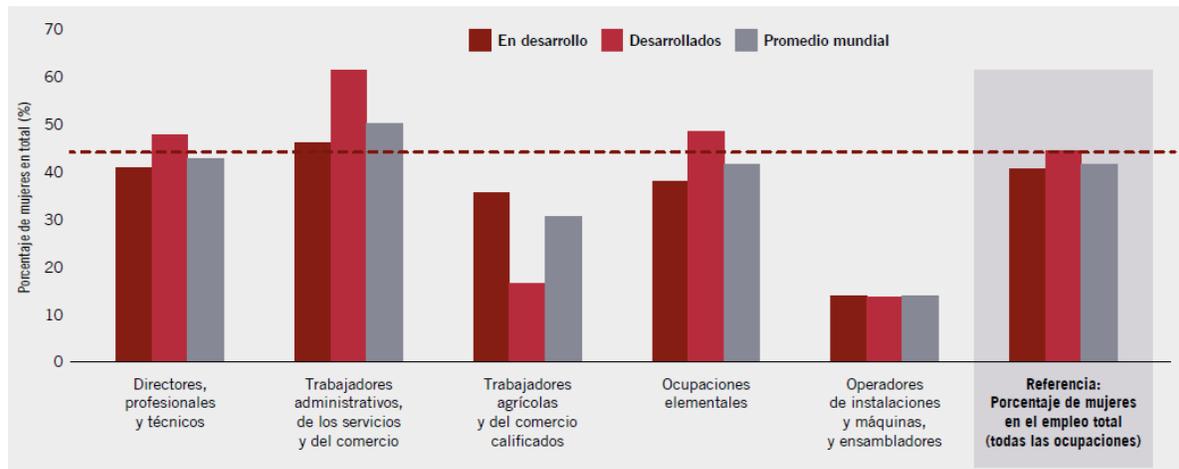
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en OIT, Modelos econométricos de tendencias, noviembre de 2015.

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo menciona que en 2015 el 50.1% de la población activa mundial trabajaba en el sector de los servicios. El 42.6% de todos los hombres trabajan en este sector y desde 1995 el empleo de las mujeres en el sector ha aumentado del 41.1% al 61.5%. En los países de ingresos medios altos, el 33.9% de las mujeres están empleadas en los servicios de comercio mayorista-minorista y un 12.4% en el sector manufacturero. En los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de la salud y la educación, que emplea al 30.6%. Sin embargo, en los países de bajos ingresos y de ingresos medios la agricultura sigue siendo la fuente más importante de empleo para las mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Esto deja ver que actualmente la segregación sectorial y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de género tanto en términos del número de empleos como de su calidad. Las mujeres que trabajan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones.

Un aspecto para destacar es el análisis que hizo la Organización Internacional del Trabajo con 142 países muestra que las mujeres continúan estando excesivamente representadas en dos grupos profesionales que son: “Trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio” y “Ocupaciones elementales”. Éste es el caso en las economías desarrolladas, en las que las mujeres constituyen más del 60% y casi el 50% del empleo total en estas dos ocupaciones peor remuneradas. En cambio, en los países desarrollados, las mujeres están relativamente más representadas en el grupo profesional mejor remunerado con un 48.1%, es decir, “directores, profesionales y técnicos” (Gráfica 2) (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

**Gráfica 2: “Segregación ocupacional en 142 países (último año en que se dispone de datos)”**

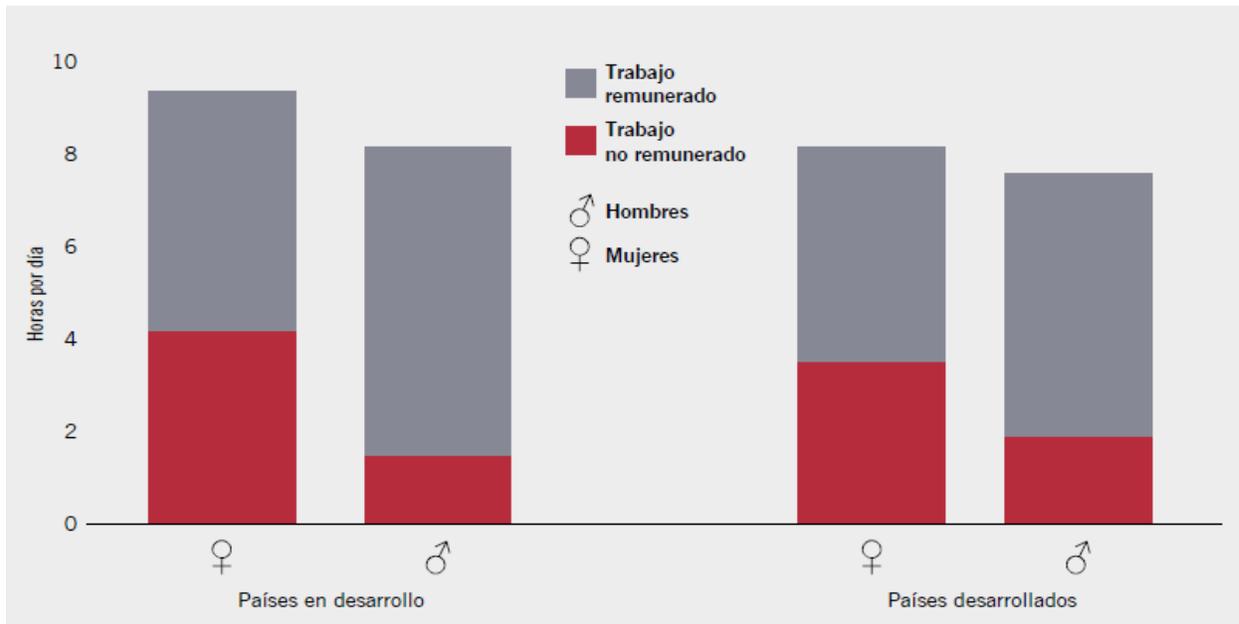


Nota: Estimaciones mundiales basadas en 142 países (81 países en desarrollo y 61 países desarrollados), que representan el 87 por ciento del empleo total. Se consideran los últimos años en que se dispone de datos. Más del 80 por ciento de los países cuentan con datos para 2010 o después, y más del 60 por ciento disponen de datos para 2013 o 2014. Ponderadas por el empleo total.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en ILOSTAT.

Referente a esto, la Organización Internacional del Trabajo indica que en los países tanto de altos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, por lo tanto, las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado (Gráfica 3) (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

**Gráfica 3: “Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado en 23 economías en desarrollo y 23 economías desarrolladas por las personas empleadas, por sexo (último año en que se dispone de datos)”**



Fuente: Naciones Unidas, 2015.

Una opinión que es importante mencionar es la de la Doctora Clara Fassler que en la conferencia “¿solo las mujeres debemos cuidar? Camino hacia la equidad de género” comenta que aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y de tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.

Destacando que, dentro de la desigualdad laboral, existe la brecha salarial entre hombres y mujeres y de acuerdo con los datos de la Organización Internacional del Trabajo se estima que esta brecha es del 23%, es decir, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres. Aun considerando la remuneración horaria (dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres), las mujeres continúan

enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10% o más en los países de los que existen datos disponibles (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por lo tanto estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpan su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales, por ejemplo, tras el nacimiento de un hijo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

De acuerdo con los datos que presenta la Organización Internacional del Trabajo se necesitarán más de 70 años para colmar totalmente la desigualdad salarial por motivo de género, incluso a pesar de los recientes avances en los logros educativos, (en muchos países existen actualmente más mujeres que hombres universitarios) las mujeres experimentan múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral. Se establecen instituciones y políticas basadas en las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo, incluida la expectativa de que los hombres deberían ser el único o el principal sostén de un hogar, y la continua infravaloración de la prestación de cuidados. Esto sigue forjando y limitando las oportunidades e incentivos para las mujeres en el mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Una vez identificado el rol de las mujeres dentro del mercado laboral a nivel internacional, ahora se abordará desde el mercado laboral mexicano.

#### **4. El papel de las mujeres en el mercado laboral mexicano**

Se empezará destacando los datos que menciona la OCDE, los empleos en México se caracterizan por altas tasas de informalidad y largas jornadas. Esto, combinado

con una distribución muy desigual del trabajo no remunerado en el hogar, tienen efectos relacionados con el género sobre la participación en el mercado laboral: las mujeres enfrentan dificultades que combinan prolongadas jornadas de trabajo no remunerado con un compromiso de largo tiempo que se espera en muchos empleos. También es más probable que las mujeres trabajen en la informalidad que los hombres, lo que a veces ofrece flexibilidad, aunque también riesgos económicos (OCDE, 2017).

Al mismo tiempo, la mujer mexicana sufre día con día de inequidad, falta de oportunidades, violencia, ignorancia, pobreza e incluso la muerte, entre otros aspectos que se hacen más evidentes.

Sin dejar de lado que a lo largo de las últimas décadas se han dado pasos importantes en materias de inclusión de la mujer en el mercado laboral, su presencia en el mercado laboral ha sido cada vez mayor dejando de lado las viejas ideas sobre el papel tradicional de la mujer en la sociedad, sin embargo, no puede negarse que estamos muy lejos como sociedad de alcanzar una verdadera igualdad de género.

Tomando en cuenta que en México la mujer representa la mitad de la población, según datos del Censo de Población y Vivienda 2010, las mujeres representan actualmente el 51.2% de la población total (INEGI, 2010).

Pero esta cifra no se ve reflejada en el ámbito profesional, pues si bien la presencia de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado considerablemente en los sectores productivos y de servicios, según el último informe de gobierno, en el año 2012 las mujeres representaban poco menos del 40% de la población económicamente activa.

Uno de los aspectos importantes en la sociedad mexicana es la educación, que a pesar de que es laica, gratuita y obligatoria para todos los mexicanos existe una discriminación y un difícil acceso para las mujeres mexicanas.

A pesar de que existen estas limitaciones estudios del INEGI muestran que a lo largo de las últimas décadas ha habido incrementos importantes en materia de acceso a la educación donde la asistencia de mujeres entre 6 y 14 años subió del 85% al 95%, de 15 a 24 años incrementaron su participación de 29% al 40.1% entre el año 1990 y el 2010. La participación de las mujeres en la educación a nivel superior pasó de 42.8% en 1990 a 49.6% en el 2011, donde la matrícula femenina de posgrado representa 52.4% frente al 47.6% de los hombres y también se titulan más mujeres en las carreras universitarias. (INEGI, 2010).

Por otro lado, con el paso de los años ha habido un notorio crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo que ha roto con el estereotipo del rol tradicional de las mujeres que solamente se dedicaban al hogar, a la maternidad, al cuidado y manutención de los hijos y/o de los padres.

Haciendo alusión a lo anterior, de acuerdo con estudios realizados por el INEGI, en México la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado en los últimos años de 33% al 38.2% de la Población Económicamente Activa (PEA) entre 1995 y 2012. En la población ocupada, las mujeres pasaron de 10.5 a 17.8 millones en esos 17 años. Sin embargo, la tasa de participación de las mujeres en edad de trabajar es del 43% frente al 77% de los hombres. Es decir que el 57 % de las mujeres en edad de trabajar no lo hacen.

Hay que destacar que en el mercado laboral las mujeres trabajadoras están mayoritariamente en el sector terciario. El 79% labora en el sector servicios y 16% en el sector productivo. Las mujeres cada vez han incursionado en más sectores, realizando diferentes actividades, ocupando puestos como obreras, empleadas, ejecutivas, directoras o empresarias (INEGI, 2012).

La encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) realizada por el INEGI en el último trimestre del 2018 menciona que las mujeres que están en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos ganan en promedio por hora

\$46.82 a diferencia de los hombres que por la misma actividad ganan por hora \$54.69 (INEGI;2018).

Por otra parte, no solo la inequidad existe en el mercado laboral, también existen repercusiones mayores en materia salarial, aun contando con una Población Económicamente Activa (PEA) femenina con un promedio de escolaridad mayor y una edad promedio ligeramente menor, las mujeres ocupadas reciben menores salarios que los hombres en empleos similares aunque la diferencia de ingresos laborales entre géneros se redujo de 16.1% en 1995 a 5.3% en 2011, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo y es un aspecto muy importante que se debe ir reduciendo hasta llegar a eliminarlo.

Asimismo, en el país el porcentaje de mujeres que gana menos de un salario mínimo es casi el doble que el de los hombres. En cambio, por cada mujer que gana más de cinco salarios mínimos hay 1.3 hombres en la misma condición. Además de la exclusión que las mujeres viven en el mercado laboral y en materia salarial también tienen que lidiar con la reducción de apoyos gubernamentales para su empleo. Entre el año 2000 y 2011, el número de mujeres en el Programa de Apoyo al Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se redujo 38% frente al 16.6% de los hombres; mientras que la participación de mujeres en el Programa de Empleo Temporal de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) es menor a la de los hombres ya que en 2011 representó el 41.9% (INEGI, 2012).

Es relevante mencionar que en México la desigualdad salarial, es una realidad, en un total de 135 países, México ocupa el lugar 113 por la baja participación de las mujeres en el mercado laboral, la posición 104 por percibir menores salarios por desempeñar un trabajo similar y el lugar 105 por recibir ingresos inferiores a los de los hombres. (David Moctezuma Navarro, José Narro Robles, Lourdes Orozco Hernández, 2013).

Continuando con el capítulo, se abordará que es el techo de cristal y como lo viven las mujeres día con día.

## 5. Techo de cristal

Como se ha mencionado previamente según Morrison, White y Van Velsor; Ramos, Barberá y Sarrió, el techo de cristal es un término usado para definir las barreras que impiden a las mujeres altamente calificadas alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (citados en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García)

Según Bustos, en un principio, este concepto fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que, teniendo una trayectoria profesional y un nivel de competencia alto en sus lugares de trabajo, se topaban con un freno al intentar avanzar en sus carreras (citado en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018). Todo esto, deriva en una discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral que les impide tener puestos directivos. Una de las barreras que engloba este concepto son los prejuicios hacia las mujeres que les impide avanzar a posiciones de alto nivel.

Los estereotipos de género que existen en la sociedad son otra barrera que impiden a las mujeres llegar a puestos directivos, según la Organización Internacional del Trabajo a ellas las consideran como pasivas y tímidas, en oposición a los estereotipos sobre las cualidades indispensables para dirigir con éxito, asociadas a actitudes predominantemente “masculinas” (agresividad, competitividad, determinación, vigor). Esto se puede observar en los puestos de trabajo que ocupan hombres y mujeres, pues ellas se siguen concentrando en determinadas profesiones ya feminizadas y en los niveles más bajos de la jerarquía. (citado en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

La organización Internacional del Trabajo también menciona que se han establecido reglas visibles e invisibles en el entorno “masculino” al que las mujeres a veces encuentran difícil adaptarse: los colegas y los clientes no consideran automáticamente a las mujeres como iguales de los hombres; ellas generalmente

deben trabajar mucho más que los hombres para probarse a sí mismas, y en ocasiones deben adaptarse más de lo necesario a los estilos masculinos de trabajo (citado en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

Cuadrado y morales mencionan que A las mujeres se les suelen atribuir rasgos relacionados con aspectos afectivos, emocionales y tendientes a favorecer las relaciones. Por su parte, a los hombres se les atribuyen rasgos relacionados con la productividad, la eficacia, la autonomía, la independencia y la competencia para el logro de ciertas metas (citado en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

Por lo anterior, Agust y Martin definen que son pocas las mujeres que ascienden a los puestos de poder después de haber vencido numerosas dificultades. Las que llegan, habitualmente, se ven presionadas a asumir un modelo de dirección masculino (citado en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

Barberá, Ramos, Sarrió y Candela mencionan que la idea de que las mujeres son menos ambiciosas que los varones o que no tienen madera para dirigir favorece, por un lado, el hecho de que las organizaciones las valoren menos y, se resistan a contratarlas. Por otro lado, incide en que ellas lleguen a creerse que no sirven, con lo cual pueden esforzarse menos y poner menos empeño en su promoción profesional (citados en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

Según el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección y De Anca y Aragón, Las mujeres mexicanas se enfrentan a importantes obstáculos que les impiden participar totalmente en el mercado laboral y sobre todo en puestos de decisión. Algunos de estos obstáculos son la carga del trabajo no remunerado, los tradicionales roles de género y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo

y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles (citados en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

Gurría menciona que Las mujeres ocupan el 31% de los puestos de alta dirección en México (32% en la OCDE), 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres (10% en la OCDE), y sólo el 2% de las mujeres mexicanas son empresarias (en comparación con el 6% de los hombres) y según la Organización Internacional del Trabajo, Ellas ocupan menos de un tercio de los puestos gerenciales y tienen una participación de 1 mujer por cada 10 hombres en los puestos directivos (citados en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

Ramos, Barberá y Sarrió, consideran que Un aspecto importante es que las mujeres ejecutivas tienen mayor habilidad para mantener relaciones personales más estrechas con los demás, tienen en cuenta tanto los sentimientos como los datos básicos al momento de tomar decisiones y buscan soluciones en las que todos ganen evitando situaciones en las que alguien tenga que perder. También subordinan los progresos personales de corto plazo a la mejora de la organización a largo plazo (citados en María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García, 2018).

Después de haber revisado como algunos autores miden la exclusión de las mujeres, se establecerán los criterios que se utilizarán en este estudio para medir la misma, se considerará que la exclusión de las mujeres está determinada por la diferencia de salarios, a pesar de que se realicen las mismas actividades que los hombres.

También otro de los aspectos determinantes para la exclusión de las mujeres es el rol de género que es determinado por la sociedad y la cultura mexicana, el establecer que las mujeres están obligadas a ser amas de casa, a cuidar hijos,

padres o familiares, hacer labores domésticas entre otras actividades del hogar, así como los puestos determinados por la sociedad en el mercado laboral, como son el ser secretaria, mesera, enfermera, cocinera, profesora, educadora, entre otras ocupaciones.

Después de haber definido el techo de cristal y de entender el impacto que tiene en las mujeres, se describirán los retos que día con día las mujeres enfrentan para poder tener un equilibrio entre trabajo digno y una familia.

## **6. Los retos a los que se enfrentan las mujeres en México**

Uno de los aspectos más importantes por mencionar es que las mujeres se enfrentan a la división de su tiempo entre lo profesional y el mantenimiento de un hogar, al acoso sexual, entre otros aspectos que más adelante se mencionará, el reto de la sociedad es propiciar un ambiente laboral más equitativo para hombres y mujeres.

No obstante, que en años recientes se han registrado avances importantes en la inclusión de género en el mercado laboral, en el sistema político y acceso a la educación, la desigualdad que enfrentan las mexicanas actualmente sigue siendo aún muy notoria.

De todas formas, en la sociedad mexicana existen muchos estereotipos sobre el papel, las actividades y expectativas que las mujeres deben de cumplir, entre las que destacan, asumir mayores responsabilidades de cuidado, una cultura de trabajo con largas jornadas laborales inadecuadas para las mujeres, decidir entre desarrollo profesional o formar una familia, la organización y dirección de los quehaceres del hogar, proporcionar alimentación, limpieza y arreglo de la vivienda, cuidado de la ropa y calzado, compras, pagos, entre otros aspectos, que limitan las posibilidades de que las mujeres participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y que ocupen cargos de alto nivel.

Por lo que la gran carga de actividades de cuidado que asumen las mujeres, los altos costos en el cuidado de los hijos, la distribución desigual de las responsabilidades en la prestación de cuidados, la dinámica reproductiva, el establecimiento del salario neto y las prestaciones sociales de un empleo han creado que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres sea mayor. En particular, las madres que suelen asumir responsabilidades de cuidado adicionales ven notablemente reducida su capacidad para obtener ingresos.

Un aspecto relevante es que en el periodo de 1970 a 1990 las mujeres tenían muchas barreras por romper que parecían imposibles en materias laboral con una inclusión que solo tuvo un crecimiento del 7% pero en los últimos 20 años ha habido avances considerables haciendo que este incremento fuera del 50%.

Sin embargo, con el paso de los años las mujeres han ido eliminando estas barreras creando una tendencia muy fuerte para buscar la igualdad de género, pero con esto han surgido retos mayores a los que las féminas se enfrentan cada día en el ámbito laboral, que dificulta su desarrollo profesional.

Una opinión que es importante mencionar es la de la empresaria Angelica Fuentes en el estudio elaborado por la Fundación Angélica Fuentes y la Universidad de Georgetown "Integración de la Prevención de la Violencia y Participación Económica de las Mujeres: lecciones desde México", señala que los obstáculos que existen en la cultura latinoamericana son los roles establecidos que dictan que las mujeres únicamente pueden aspirar a tres cosas en la vida: ser hijas, madres y esposas (Angélica Fuentes, 2016).

A pesar de esto, los grandes retos que las mujeres mexicanas siguen enfrentando hoy en día siguen siendo muchos y en materia laboral destacan: la brecha salarial, el acceso a la educación y el trabajo en el hogar.

En este capítulo se ha hablado sobre la brecha salarial y el acceso a la educación de las mujeres, sin embargo, existe el trabajo en el hogar que por ser un trabajo no remunerado hace que sea menos cuantificable y medible.

Asimismo, las mujeres no solo enfrentan inequidades en el ámbito laboral, también las viven en sus familias, trabajan más en el hogar que los hombres, esa falta de igualdad de responsabilidades de cuidado han hecho que cada día sea más difícil para ellas poder encontrar un equilibrio entre la vida profesional y personal.

Haciendo alusión a las tareas y actividades que realizan las mujeres dentro del hogar se consideran algunas como: el cuidado de los hijos, limpieza, preparación de alimentos, lavado de ropa, entre otras. La doble jornada que tienen las mujeres entre el trabajo doméstico y el trabajo laboral da a notar la urgente atención que necesita el fomentar la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer en las labores del hogar y así poder contribuir a la dignificación del trabajo.

En otra opinión relevante, la Doctora Clara Fassler en la conferencia “¿solo las mujeres debemos cuidar? Camino hacia la equidad de género” señala que cada vez existen más ganas por parte de las mujeres para hacer más cosas por ellas mismas, sin embargo, se necesita mucho más que solo las ganas que tienen, se necesitan transformaciones dentro de las empresas para el trabajo remunerado igualitario, se necesita un cambio de mentalidad, de recursos tecnológicos y económicos, entre otras cosas, para poder genera una sociedad más pulcra y más influyente.

Asimismo, el estudio de la OCDE 2017 las mujeres enfrentan obstáculos para ascender a puestos directivos y experimentan segregación ocupacional y sectorial en empleos tanto del sector público como del privado.

Es importante tener en cuenta los problemas inherentes al proceso de desarrollo afectan especialmente a las mujeres: casi dos terceras partes de las mexicanas que trabajan están atrapadas en empleos informales que ofrecen paga baja, protección social insuficiente y escaso resguardo contra la pobreza. Las mujeres también

siguen experimentando elevados niveles de violencia en el hogar, en el centro de trabajo y en los espacios públicos.

Tomando en cuenta la opinión de la OCDE 2017 en el documento “Construyendo un México incluyente” que señala que muchas barreras restringen el acceso de las mujeres a los puestos públicos en que se toman decisiones. El hostigamiento en el trabajo y la violencia contra las que ocupan cargos (tácticas empleadas para impedir la participación política) siguen siendo problemas fundamentales que es preciso atacar dentro de la campaña más vasta para prevenir y eliminar la violencia contra todas las mujeres en México.

En el mismo documento, se menciona que lo que hace que las mujeres opten por no hacer carreras de alta jerarquía debido a que observan una falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Como sucede en el sector privado, la cultura que recompensa las jornadas de trabajo prolongadas, junto con solo cinco días de licencia por paternidad, licencia por maternidad, licencia parental insatisfactorias, y servicios de guardería insuficientes, complica los esfuerzos por alcanzar la igualdad de género en el empleo público (OCDE, 2017).

Recapitulando las distintas barreras a las que las mujeres se han enfrentado en el mercado laboral son la falta de equilibrio entre su vida personal y profesional, así como la violencia y el hostigamiento laboral, actividades y responsabilidades domésticas, que les han impedido llegar a puestos de toma de decisiones; Después de identificarlas se mencionarán las políticas que existen en México para combatir la desigualdad de género.

## **7. Políticas y medidas que se han tomado en los últimos años en México**

Es importante destacar que en México se han registrado avances significativos en materia de normatividad para el cumplimiento de los derechos humanos y se han

creado instancias que permiten avanzar en la búsqueda de igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Sin embargo, en la sociedad mexicana se ha entendido mal el concepto de igualdad; Se empezó a creer que un trato especial hacia las mujeres solucionaría la inequidad que existe, pero esto se contradice con el concepto universal de los derechos humanos que protegen a hombres y mujeres por igual.

Tomando en cuenta lo que México ha realizado, la OCDE menciona que México ha emprendido acciones muy importantes en las políticas para promover la igualdad de género, entre las que destacan, la licencia de paternidad que otorga cinco días con goce de sueldo a las madres para el cuidado de sus hijos, el acceso en la primera infancia a educación por medio de guarderías y estancias infantiles con una cobertura de casi 90%, la elaboración de un avanzado marco jurídico y político encaminado a lograr una igualdad de género sustancial con la aprobación de La Ley General de 2006 para la igualdad entre mujeres y hombres, el establecimiento de requisitos para la transversalidad de género en la Ley de Planeación, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad 2013-2018), Plan Nacional de Desarrollo, vigente hasta 2018 que incluye la igualdad de género como principio transversal (OCDE, 2017).

Es importante destacar que en México existe un Instituto de las mujeres (Inmujeres) que funciona como órgano autónomo, descentralizado y pretende promover las condiciones para eliminar la discriminación por motivos de género, la igualdad de oportunidades y trato, y la participación equitativa de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social de la nación en los sectores público y privado. El Programa de Cultura Institucional desarrollado por Inmujeres intenta motivar a las instituciones públicas para que evalúen el estado de la igualdad de género en sus respectivas administraciones (por ejemplo, igualdad en la selección de personal,

uso de tiempo por género, oportunidades de desarrollar las capacidades, acoso sexual, etc.)

También en el ámbito regional se crearon las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) desde 2008, y con diferente identidad e influencia institucional a partir del estatus de secretaría, órgano descentralizado, dirección general y organismo autónomo. Su finalidad es coordinar e impulsar la política para la igualdad de género. Por medio de convenios de colaboración con los gobiernos estatales y las IMEF, Inmujeres apoya el cumplimiento de los programas para la igualdad de género en los estados canalizando fondos federales.

Adicionalmente se han diseñado algunos instrumentos jurídicos, que buscan fortalecer la igualdad de género, mediante las políticas públicas, algunos ejemplos de ello son:

**1. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006:**

Esta ley encarga al gobierno federal el diseño e implementación de políticas de igualdad de género y estableció Inmujeres como institución central para coordinar las acciones de igualdad de género de orden federal, estatal y municipal (los gobiernos locales también se encargan de diseñar e implementar las políticas de transversalidad e igualdad de género) (OCDE, 2017).

**2. El establecimiento de requisitos para la transversalidad de género en la Ley de Planeación:** Son las bases y mecanismos que promuevan y garanticen la participación social y ciudadana en el proceso de planeación (GOB,2018).

**3. La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria:** Incluye lineamientos para que la planeación del presupuesto federal se realice con enfoque en el logro de resultados para que éstos sean tomados en cuenta en las decisiones del proceso presupuestario, con base en la información generada por evaluaciones, hacer más eficiente la asignación de los recursos públicos (CONEVAL, 2018).

**4. El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad 2013-2018):** Garantiza el pleno ejercicio de los derechos a las mujeres y niñas mexicanas. Vivir en la igualdad, convivir en armonía en un país libre de violencia, es el reto que debemos enfrentar. Es el marco de acción que permitirá alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (Inmujeres, 2018).

**5. La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación:** Tiene como propósito servir de pauta para evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad en las oportunidades laborales y de no discriminación en los centros de trabajo públicos y privados (OCDE, 2017).

**6. Plan Nacional de Desarrollo:** Su principal objetivo es hacer de México una sociedad de derechos, en donde todos tengan acceso efectivo a los derechos que otorga la Constitución (GOB,2018).

**7. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:** Es una ley de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana. Tiene por objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las Entidades Federativas, el Distrito Federal y los Municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su

acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (GOB,2018).

También es importante mencionar que México ha alcanzado grandes avances en programas sociales, en materia de educación. Casi se ha logrado la matrícula universal en preescolar, las becas facilitan que más chicas adolescentes permanezcan en la escuela media superior y las inscripciones en la universidad son ahora semejantes entre hombres y mujeres. La inversión en estancias infantiles ha ayudado a ofrecer a las mujeres que trabajan fuera opciones para el cuidado de sus hijos (OCDE, 2017).

Sin embargo, a pesar de que los avances en la normatividad y legislación en materia de derechos humanos en México trata de igualar a hombres y mujeres, no es suficiente, sigue existiendo una enorme desigualdad, exclusión, inequidad, injusticia y discriminación hacia las mujeres, que se puede comprobar con los datos estadísticos antes mencionados, la realidad confirma que todos estos aspectos que el género femenino históricamente ha tenido que cargar en su vida no son fáciles de erradicar e impiden el reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos humanos.

Se han revisado las normas y políticas que México ha establecido en busca de una sociedad igualitaria y con un trato equitativo entre ambos géneros a continuación, se establecerán los criterios para medir la exclusión de las mujeres en el Sistema Financiero Mexicano que se utilizarán para realizar la investigación.

## **8. Criterios para medir la exclusión y acoso laboral hacia las mujeres**

Una opinión que es importante destacar es la de Eva Aguayo y Nélida Lamelas mencionan que existe una estrecha relación que se establece entre la educación y el empleo, resaltan que la incidencia de la educación en el mercado laboral no se limita al marco de lo netamente económico, sino que se relaciona además con las decisiones de la población de participar en la actividad económica, las probabilidades de estar o no ocupado y la calidad del empleo. Conociendo que las posibilidades de acceso a empleos mejor remunerados y a mejores condiciones de vida se encuentran directamente vinculadas al nivel educativo que alcanzan los habitantes de un país, destacamos la importancia de un mayor nivel educacional femenino para su mejor desempeño laboral.

Para estas autoras es relevante señalar este aspecto y consideran que una mayor educación es considerada como un aval que los individuos pueden presentar ante los empleadores y a la vez constituye un elemento diferenciador que facilita tanto la entrada al mercado laboral como el acceso a puestos de mayor responsabilidad, además funciona como un factor de protección ante las posibilidades de perder el empleo para quienes poseen un mayor capital humano, pues las empresas valoran a las personas altamente calificadas y entrenadas en la actividad que desempeñan. La menor percepción de ingresos y la segregación laboral que afectan a las mujeres, según el enfoque neoclásico, son explicadas por una menor inversión en capital humano y su vinculación a actividades asociadas a bajos niveles de dicho capital en el seno de la familia (Eva Aguayo y Nélida Lamelas, 2011).

Es necesario tener en cuenta que la educación es un tema muy importante, que desempeña un rol fundamental para la inclusión de las mujeres, Teresa Rendon dice que en el conjunto de múltiples factores que explican el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral latinoamericano, la educación es considerada un elemento decisivo por las contundentes evidencias de que, en el

caso de la población femenina, existe una relación positiva entre nivel de instrucción y la tasa de participación en el trabajo extra doméstico.

Para ella otros aspectos relevantes de la segregación laboral de la mujer son los asociados con la tradicional división del trabajo por sexo y los estereotipos sociales que asignan un papel subordinado a la mujer, constituyendo el eje central de las teorías feministas o socio-sexuales (Teresa Rendon 2003).

Tomando en cuenta que la estructura ocupacional revela uno de los espacios sociales donde se reproducen patrones tradicionales, según lo menciona Alma Fernández Hasan, 2007. En el caso de las mujeres, particularmente, la vulnerabilidad se ve incrementada porque esta estructura se encuentra regida por parámetros tradicionales de distribución de actividades entre los géneros, disposición que impone profundas restricciones a las oportunidades que tienen las mujeres de insertarse en la actividad económica. En un mismo sentido, la asimetría y la segregación de las mujeres que viven en el campo laboral se repiten bajo otro escenario, en la organización interna de la familia, y esto se ve cristalizado en el trabajo doméstico.

También menciona que existen las pautas culturales en cuanto al lugar y el rol de la mujer en la sociedad y que son reforzadas con tenacidad por las instituciones sociales clásicas, como la familia, la Iglesia, los organismos sindicales o empresariales, a su vez ello incide y condiciona inevitablemente a los ámbitos público y privado. Al mismo tiempo, estas pautas en parte provienen de un contrato sexual que establece que las mujeres se dedican a la producción y reproducción del ámbito privado y los varones se dedican a la producción del público; las mujeres se encargan de la vida familiar intrahogar y los varones del sustento económico que se obtiene en la esfera pública, estas premisas se consolidan, incluso, en los momentos y movimientos de apertura-cambio, urgencia y crisis.

Sin embargo, a pesar de que cada día es mayor la inclusión de las mujeres a la economía Alma Fernández Hasan menciona que a la hora de evaluar la inclusión del género femenino en el ámbito laboral, se resaltó la discriminación en los salarios, la concentración de tareas disponibles en el marco de lo típica y socialmente prescrito como tarea para las mujeres (secretaria, docente, enfermera, etcétera) (Alma Fernández Hasan, 2007).

Otra opinión que es importante considerar es la de Lina Gálvez Muñoz y Paula Rodríguez Madroño que mencionan que las crisis económicas provocan siempre un empeoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres, que suelen salir de las crisis con peores salarios, empleos más precarizados y con la conversión de muchos empleos en trabajos realizados desde la economía informal o en trabajos a tiempo parcial precarizados.

Un dato que es necesario saber es que el empleo masculino se recupera antes que el femenino porque las políticas públicas lo favorecen y también el ideario social asociado al hombre como ganador de pan de la familia y principal sostén económico de las familias, e igualmente, porque no se da una reorganización de los tiempos y los trabajos en la esfera doméstica que implica una mayor corresponsabilidad de los hombres para con estos trabajos (Lina Gálvez Muñoz y Paula Rodríguez Madroño, 2011).

## **8.1 Acoso laboral**

El Gobierno de Chile elaboró una escala para medir los niveles de acoso laboral y está determinada por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. Se distinguen tres grados:

**Primer grado:** La persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encaran a sus agresores, a pesar de esto, la víctima de acoso no

puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima a no suelen verse afectadas.

**Segundo grado:** En esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: Síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo.

**Tercer grado:** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: Depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio, asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema (Sáez M.C. y García-Izquierdo M citado por: Gobierno de Chile, 2007).

Fendrich, Woodward y Richman, establecieron cuatro factores del acoso psicológico en el trabajo: agresión verbal, desvalorización, aislamiento-exclusión y coacciones (Fendrich, Woodward y Richman, 2002 citado por: Rodríguez-Carballeira, Á., & Almendros, C., & Escartín, J., & Porrúa, C., & Martín-Peña, J., & Javaloy, F., & Carrobes, J.).

Por otro lado, Leymann propuso cinco categorías de abuso: limitar la comunicación, limitar el contacto social, desprestigiar su persona ante sus compañeros, desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral, y comprometer su

salud (Leymann,1990, citado por: Rodríguez-Carballeira, Á., & Almendros, C., & Escartín, J., & Porrúa, C., & Martín-Peña, J., & Javaloy, F., & Carrobles, J.).

Por su parte, Zapf, Knorf y Kulla propusieron las siguientes siete formas de atacar a la víctima: con medidas organizacionales, con aislamiento social, a través de su vida privada, con violencia física, atacando sus actitudes, con agresión verbal y con rumores (Zapf, Knorf y Kulla, 1996, citado por: Rodríguez-Carballeira, Á., & Almendros, C., & Escartín, J., & Porrúa, C., & Martín-Peña, J., & Javaloy, F., & Carrobles, J.).

Un estudio realizado por González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, menciona que existen nuevas formas de acoso laboral:

- 1 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
- 2 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
- 3 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
- 4 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
- 5 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
- 6 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
- 7 No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
- 8 Pierden u olvidan sus encargos,
- 9 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos. No te valoran
- 10 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
- 11 Exageran sus fallos y errores.

12 Informan mal sobre su permanencia y dedicación.

13 Controlan de manera muy estricta su horario.

14 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades. sí, emergencia de familia sí, pero te condicionan,

15 Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente (González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ, 2005)

Piñuel, Iñaki establece 4 tipos de acoso laboral:

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

## **8.2 Habilidades requeridas para ocupar puestos directivos**

José Ramón Fernández de la Cigüña Fraga dio a conocer a través del Grupo CEF, conformado por la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) y Centro de Estudios

Financieros ha dado a conocer un catálogo de habilidades que deben poseer los directivos para el ejercicio de su actividad profesional.

**1. Liderazgo.** Aunar a un equipo en el logro de un objetivo con motivación y compromiso es una habilidad innata de los mejores directivos. Para ello el líder debe de ser capaz de descubrir y potenciar las capacidades de quienes forman su equipo, siendo como un entrenador («coach») que acompaña, instruye y entrena a sus integrantes.

**2. Saber delegar.** Un buen directivo debe tener capacidad para delegar funciones entre los miembros de su equipo, haciéndolos responsables de la correcta ejecución de las tareas, bien sea individualmente o a un conjunto de trabajadores. Para ello deberá saber discernir que tareas pueden ser delegadas o no.

**3. Habilidad para la construcción de equipos.** No hay que confundir un grupo de trabajadores con un “equipo”, que ha de estar organizado, motivado y disciplinado. Un equipo debe compartir logros y fracasos, siendo capaces de dejar de lado objetivos particulares en aras de la consecución de objetivos colectivos.

**4. Saber comunicar.** Tanto de forma oral como escrita, la habilidad para la comunicación deberá adaptarse a los diversos interlocutores, subordinados, superiores, etc. Será importante elegir los mejores momentos, medios y maneras de realizar la comunicación.

**5. Capacidad de resolución de problemas.** La habilidad principal es evitarlos, anticipándose a la eclosión de las situaciones conflictivas o problemáticas. Dado que eso no siempre ocurre el directivo deberá poner en

juego todas sus capacidades para resolver los problemas de la mejor forma posible y con las menores consecuencias negativas.

**6. Resiliencia.** Es la capacidad para adaptarse positivamente a situaciones adversas. Un buen directivo habrá de decidir cuándo y de qué manera trasladar las situaciones difíciles a los miembros de su equipo, motivándolo para solucionar conjuntamente los momentos complicados por los que a menudo atraviesan las empresas.

**7. Habilidades técnicas.** De nada servirá las habilidades de gestión, si el directivo no dispone de un bagaje de conocimientos técnicos que le permitan supervisar y distribuir el trabajo entre los miembros de su equipo. Además, debe ser un referente para su equipo aportando sus conocimientos cuando sea preciso.

**8. Empatía y habilidades sociales.** La empatía es la capacidad de percibir, compartir y comprender lo que otro ser puede sentir, siendo esta una habilidad clave de cualquier directivo, que debe de tener la capacidad de ponerse en la situación de sus colaboradores. Ese tipo de relación generará un buen clima laboral, relaciones satisfactorias y se reforzarán los lazos entre los miembros del equipo.

**9. Fluidez en la toma de decisiones.** Gran parte del tiempo del directivo se utiliza para tomar decisiones, por lo que optimizar ese proceso contribuirá en gran manera a su éxito. Muy importante también será tomar cada decisión en el momento oportuno; los retrasos pueden hacer que una decisión ya no sea acertada.

**10. Habilidades estratégicas.** Un directivo ha de ser capaz de fijar prioridades y diseñar planes de acción para el logro de los objetivos establecidos. En suma, el directivo ha de ser un estratega.

**11. Habilidad para gestionar los cambios.** Como dijo Heráclito: «Todo fluye, todo cambia, nada permanece constante». Los directivos han de poseer la habilidad para liderar los cambios, siendo uno de los retos que tienen en la actualidad la adaptación a la digitalización de las empresas.

**12. Habilidad para reconocer y recompensar.** Un equipo que ve reconocido su esfuerzo y sea recompensado por su esfuerzo, aumentará su motivación, así como su implicación para lograr llevar a cabo los objetivos establecidos por su líder (José Ramón Fernández de la Cigoña Fraga, 2018).

### **8.2.1 Habilidades directivas de hombres y mujeres**

Un estudio realizado por Pereda-Pérez, F. J., López-Guzmán, T. y González-Santa Cruz, F. muestra las habilidades directivas que tienen los hombres y las mujeres, como se puede ver en la tabla 1.

**Tabla 1: Valoración de las habilidades directivas**

Habilidad	Directivos		Subordinados	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Capacidad de comunicación	3,99	3,92	3,54	3,41
Motivación	3,96	3,88	3,23	3,05
Liderazgo	3,75	3,80	3,10	3,06
Colaboración y trabajo en equipo	4,19	4,14	3,41	3,30
Creatividad	3,70	3,82	3,17	2,98
Capacidad de aprender	4,30	4,18	3,61	3,39
Desarrollo de la visión	3,61	3,61	3,21	3,06
Desarrollo de personas	3,74	3,61	3,14	3,00
Desarrollo personal	4,01	3,85	3,19	3,01
Optimización de recursos	3,71	3,71	3,19	3,17
Resolución de conflictos	3,88	3,72	3,21	3,12
Inteligencia emocional	3,94	3,66	3,16	3,02
Gestión de estrés	3,51	3,56	3,24	3,01
Gestión del tiempo	3,73	3,61	3,31	3,11
Res. problemas y toma de decisiones	4,01	3,99	3,50	3,27
Negociación	3,80	3,79	3,31	3,09
Gestión de reuniones	3,61	3,58	3,21	3,01
Delegación	3,67	3,59	3,24	3,04
Asertividad	3,76	3,71	3,24	3,10
Presentaciones en público	3,51	3,69	3,46	3,27
Gestión del talento	3,61	3,61	3,06	2,95
Coaching	3,35	3,44	2,93	2,83

Fuente: Pereda-Pérez, F. J., López-Guzmán, T. y González-Santa Cruz, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, página 219.

NOTA: Elaborada por la valoración de directivos sobre 5

La valoración de las habilidades directivas que diferencian entre mujeres y hombres, en puestos directivos y subordinados, ofrece algunas semejanzas de gran interés: mientras que a nivel de directivos la capacidad de aprender es la habilidad más destacada entre mujeres y hombres (4,30 y 4,18 sobre 5, respectivamente), a nivel de subordinados las mujeres vuelve a considerar la capacidad de aprender como la habilidad más valorada (3,61), mientras que los hombres valoran la colaboración y el trabajo en equipo como la habilidad directiva más destacada en sus responsables.

Clasificando las habilidades en tres grandes grupos (personales, interpersonales y de dirección de personas), obtenemos unos resultados que muestran en primer lugar que las habilidades de dirección de personas son las que peor valoración reciben, tanto en mujeres como en hombres, sean directivos (3,69 de media, tanto en mujeres como hombres) o subordinados (3,16 en mujeres y 3,04 en hombres). En cambio, las habilidades personales e interpersonales reciben una mejor valoración, destacándose que son las mujeres las que otorgan una mejor valoración (3,87 y 3,83 como directivos, respectivamente, y 3,31 y 3,33 como subordinados). En cambio, los hombres (directivos) otorgan una valoración de 3,78 tanto en habilidades personales e interpersonales, mientras que como subordinados se reducen a 3,12 (habilidades personales) y 3,16 (habilidades interpersonales) (Pereda-Pérez, F. J., López-Guzmán, T. y González-Santa Cruz, F., 2018).

Después de haber revisado las habilidades necesarias para puestos directivos y las habilidades que poseen tanto hombres como mujeres, se realizará una tabla comparativa, para fines de este estudio se tomará solamente los datos de hombres y mujeres directivos de la tabla 1 y las habilidades necesarias para puestos directivos.

**Tabla 2: Habilidades directivas de hombres y mujeres**

<b>Habilidad</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
Liderazgo	3.80	3.75
Saber delegar	3.59	3.67
Habilidad para la construcción de equipos	4.14	4.19
Saber comunicar	3.92	3.99
Capacidad de resolución de problemas	3.99	4.01
Resiliencia	NO DEFINIDO EN LA TABLA 1	

Habilidades técnicas	NO DEFINIDO EN LA TABLA 1	
Empatía y habilidades sociales	NO DEFINIDO EN LA TABLA 1	
Fluidez en la toma de decisiones	3.99	4.01
Habilidades estratégicas	NO DEFINIDO EN LA TABLA 1	
Habilidad para gestionar los cambios	NO DEFINIDO EN LA TABLA 1	
Habilidad para reconocer y recompensar	NO DEFINIDO EN LA TABLA 1	

Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar que las mujeres destacan en la mayoría de las habilidades que se necesitan para ocupar puestos directivos en comparación con los hombres.

Después de haber revisado las teorías que fundamentaran la investigación, se establecerá los criterios para medir si existe exclusión y acoso laboral hacia las mujeres en el Sistema Financiero Mexicano.

**Tabla 3: Variables para medir**

<b>Variables</b>	<b>Mide</b>	<b>Pregunta</b>
Burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales. (elaboración propia)	Violencia psicológica	¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir

		con qué puntos se identificó?
Barreras producidas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. (Camarena y Saavedra)	Techo de cristal	¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?
Primer grado, segundo grado, tercer grado (Gobierno de Chile)	Niveles de acoso laboral	De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado?
Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina (Camarena y Saavedra)	Techo de cristal	¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir
Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina (Camarena y Saavedra)	Techo de cristal	¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?
Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género. (Camarena y Saavedra)	Techo de cristal	¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué?
Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género. (Camarena y Saavedra).	Techo de cristal	¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo?
Habilidades necesarias para ocupar puestos directivos (José Ramón)	Habilidades de las mujeres para puestos de dirección.	¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles

Fernández de la Cigüeta Fraga).		son? ¿Qué requiere el puesto?
Agresión verbal, desvalorización, aislamiento-exclusión y coacciones (Fendrich, Woodward y Richman).	Acoso psicológico	De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?
Limitar la comunicación, limitar el contacto social, desprestigiar su persona ante sus compañeros, desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral, y comprometer su salud (Leymann).	Abuso laboral	De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?
Medidas organizacionales, con aislamiento social, a través de su vida privada, con violencia física, atacando sus actitudes, con agresión verbal y con rumores (Zapf, Knorf y Kulla).	Formas de atacar	De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo, Manipulan sus herramientas, Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo, Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	Nuevas formas de acoso laboral	¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?

<p>Devuelven, abren o interceptan su correspondencia. No le pasan las llamadas, o dicen que no está. Pierden u olvidan sus encargos. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos. No te valoran. Ocultan sus habilidades y competencias especiales. Exageran sus fallos y errores. Informan mal sobre su permanencia y dedicación. Controlan de manera muy estricta su horario. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades. sí, emergencia de familia sí, pero te condicionan. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente. (González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ)</p>		
<p>Acoso vertical descendente (o bossing). Acoso horizontal. Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso). Acoso multidireccional. (Iñaki Piñuel).</p>	Tipos de acoso	De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?

Fuente: Elaboración propia

## **Conclusiones del capítulo 2.**

Se llegó a la conclusión de que la exclusión social es un proceso estructural que afecta a los grupos sociales en diferentes ámbitos, como son los aspectos económicos, culturales, sociales, laborales y económicos.

Como se revisó en este capítulo, la mujer mexicana ha sufrido discriminación, desigualdad, violencia falta de oportunidades, por el simple hecho de ser del sexo femenino.

Destacando que, en el ámbito laboral, las mujeres sufren y luchan día con día con encontrar un equilibrio entre sus “deberes” que les tocan como amas de casa, madres, hijas o esposas y el poder desarrollarse profesionalmente en un trabajo digno, que sea remunerado de forma justa.

También en el mercado laboral mexicano los empleos se caracterizan por altas tasas de informalidad y largas jornadas, lo que hace que las mujeres tomen una decisión entre el cuidado del hogar y el trabajo, lo que deja ver que existe una segmentación del mercado de trabajo, basada en estereotipos de género, que dificulta la inserción en el mercado laboral para las mujeres.

Otro aspecto importante es que el acoso laboral cada vez se hace más presente en el sector laboral, por lo que las mujeres no solo tienen que romper con los estereotipos, roles establecidos, actividades hechas para los hombres, entre otros aspectos, sino también con el hostigamiento, agresión verbal o física y las burlas que día con día sufren y muchas de ellas callan.

Aunado a esto los estereotipos que existen dentro de la sociedad mexicana ha limitado a las mujeres a roles que por años fueron establecidos para ellas; las actividades y comportamientos que deben tener marcados por la sociedad, hoy en día las mujeres exigen que esto cambien, que sean tratadas como iguales, que no existan preferencias por ser mujeres, como se revisó a lo largo de este capítulo en

el ámbito laboral la discriminación es muy marcado, los salarios hacia las mujeres es menor al de los hombres que desempeñan la misma función; para el género femenino es mucho más difícil encontrar un trabajo en puestos directivos aun teniendo las mismas habilidades para el puesto.

Asimismo, las actividades asignadas al rol de la mujer han impedido que se desarrolle en el ámbito profesional, porque el hombre o no se involucra o lo hace muy poco en estas actividades dejándole toda la responsabilidad a la mujer porque “así fue asignado”.

Día tras día las mujeres buscan romper con el techo de cristal sin embargo son pocas las que lo logran y cuando lo hacen muchas veces tiene que desarrollarse en el puesto como un hombre lo haría concluyendo que la forma de ascender a puestos de altos mando es convirtiéndose en un hombre.

A pesar de esto, actualmente las mujeres buscan la equidad de género, que les permitirá realizar las labores proporcionales del hogar y tener un buen desempeño en el ámbito laboral.

Como se revisó en este capítulo, en la tabla 2 se muestra que las mujeres poseen habilidades directivas necesarias para poder ocupar y desempeñar de manera exitosa puestos de toma de decisiones, e incluso algunas de esas habilidades son destacadas en comparación con los hombres, lo que deja ver que las mujeres son excluidas.

Es relevante mencionar que se han hecho cambios en la sociedad mexicana que buscan la equidad e inclusión de las mujeres al ámbito laboral, sin embargo, no son suficientes y en algunos casos las políticas diseñadas no son las soluciones correctas, porque las mujeres no buscan distinciones, se debe alcanzar un trato igualitario, por las mismas oportunidades, por las mismas responsabilidades, por la misma remuneración, por el reconocimiento de sus habilidades, porque se entienda

que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades, ni más ni menos.

Finalmente, en este capítulo se definieron las variables que se medirán en la investigación de campo.

## **CAPÍTULO 3 Marco regulatorio en México**

En este capítulo se abordarán, detallarán y analizarán las distintas leyes y políticas que existen en México que regulan y buscan la equidad de género, la igualdad, la inclusión y protección de las mujeres, lo que permitirá conocer de una manera más amplia el marco regulatorio en los aspectos mencionados, y poder generar su propia opinión.

Se empezará por mencionar que todos los países se rigen por un conjunto de leyes, normas y políticas que los gobiernos de cada uno establecen para vivir en armonía.

Asimismo, en México existen leyes que tienen por objeto tener equidad e igualdad de género en el país, en este capítulo se revisará y analizará el impacto que estas disposiciones de carácter general tienen en la sociedad mexicana, se pretende llegar a la conclusión de cuales son adecuadas y cuales tienen deficiencias.

Antes de empezar a revisar algunas de estas leyes se definirán algunos conceptos que son relevantes y que ayudaran a comprender mejor este capítulo.

### **1. Concepto de ley**

Una primera definición es la de Rafael de Pina Vara, una ley es una norma racional, no arbitraria ni caprichosa; encaminada al bien general, no al provecho exclusivo de una persona o de un grupo determinado de personas más o menos amplio y dictada por autoridad legítima, no por un poder incompetente, es también la declaración de voluntad de los órganos parlamentarios en relación con la producción de la Ley tiene que ser solemne (Rafael de Pina Vara, 1956).

En otra opinión, una ley es un cuerpo de reglas decretadas, acostumbradas y reconocidas por una comunidad como obligatorias. Es una norma jurídica por la que el Estado se dirige a sus gobernados para fijar los límites de lo permitido, como menciona Francisco Berlín Valenzuela (Francisco Berlín Valenzuela, 1997).

Como se puede notar las dos definiciones contrastan en casi todos los aspectos que consideran para definir lo que es una ley, pero en los aspectos en que coinciden son que están establecidas por la autoridad.

**Tabla 3. Elementos en las definiciones de ley de distintos autores**

<b>Autor</b>	<b>Aspectos Relevantes</b>
Rafael de Pina Vara	Norma racional, dictada por autoridad legítima.
Francisco Berlín Valenzuela	Reglas decretadas, acostumbradas y reconocidas por una comunidad como obligatorias.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Para fines de este trabajo se entenderá por ley como una norma o una regla que establece la forma de comportamiento o actuar de los individuos en la sociedad. Las Leyes dictaminan lo que es permitido y lo que es prohibido hacer en el país, con el objetivo de lograr que existan menos conflictos entre la población.

Continuando con los conceptos, ahora se analizará la equidad de género.

## **2. Concepto de equidad de genero**

Es importante mencionar, que la equidad de género es un concepto que en los últimos años ha tomado mayor fuerza, debido a que las mujeres han tenido más necesidad de realizar un trabajo remunerado, con el cambio de las necesidades también fueron cambiando la forma de pensar y se empezó a luchar por la equidad de género.

La Comisión Federal de Mejora Regulatoria lo define como un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Es una situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres (Comisión Federal de Mejora Regulatoria, 2012).

En otra definición totalmente diferente a la expresa por la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, la Organización Nacional de las Naciones Unidas menciona que es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada (Organización Nacional de las Naciones Unidas, 2015).

**Tabla 2. Elementos en las definiciones de equidad de género de distintos autores**

<b>Autor</b>	<b>Aspectos Relevantes</b>
Comisión Federal de Mejora Regulatoria	La igualdad de participación de hombres y mujeres.

	Implantación de estereotipos o discriminación.
La Organización Nacional de las Naciones Unidas	Cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Es importante mencionar que la equidad es generada por las nuevas necesidades que las mujeres fueron teniendo a lo largo de los años, para entender mejor este capítulo se definirá equidad de género como un conjunto de reglas que evitan la implantación de estereotipos o discriminación que buscan cubrir las necesidades de las personas.

### **3. Concepto de igualdad de genero**

Es importante determinar la diferencia que existe entre los conceptos de equidad e igualdad de género, porque en la sociedad se llega a pensar que son sinónimos cuando en realidad hablan de cosas muy distintas.

Considerando como primera definición la Organización Nacional de las Naciones Unidas igualdad menciona que es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, además, la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres (Organización Nacional de las Naciones Unidas, 2015).

A diferencia de la definición que da la ONU, la UNESCO cita a la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI) en su documento “Igualdad de género” que define la igualdad de género como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. La igualdad no

significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.

La igualdad de género contempla que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (citado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura,2010).

**Tabla 3. Elementos en las definiciones de igualdad de género de distintos autores**

<b>Autor</b>	<b>Aspectos Relevantes</b>
Organización Nacional de las Naciones Unidas.	Es un derecho humano.
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.	Los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.

*Fuente: Elaboración propia, con datos de cada autor*

Como aspectos relevantes a destacar y para fines de un mejor entendimiento de este capítulo se definirá a la igualdad de género como los hombres y las mujeres tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, tomando en cuenta la diversidad biológica de cada uno de ellos.

Después de haber analizado algunos conceptos básicos para poder entender los siguientes apartados de este capítulo, se puede concluir que la igualdad de género es distinta a la equidad de género, la igualdad implica el derecho a la no discriminación y que se dé un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus diferencias biológicas y la equidad es un conjunto de reglas que

evitan la implantación de estereotipos o discriminación que buscan cubrir las necesidades de las personas.

También se analizó el concepto de Ley que es una norma o una regla que establece la forma de comportamiento o actuar de los individuos en la sociedad, que ayudará a entender porque se emiten Leyes para combatir la desigualdad y promover la equidad de género en México.

Terminado de establecer las definiciones de los conceptos mencionados, se revisará el contenido de la máxima ley que rige a México que es la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.

#### **4. Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos**

Destacando que fue decretada por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del poder ejecutivo de la Nación el 5 de febrero de 1917.

Resaltando que es la norma fundamental establecida para regir jurídicamente al país, la cual fija los límites y define las relaciones entre los poderes de la federación: Poder legislativo, ejecutivo y judicial, fija las bases para el gobierno y para la organización de las instituciones en que el poder se asienta y establece, en tanto que pacto social supremo de la sociedad mexicana, los derechos y los deberes del pueblo mexicano.

Consta de 136 artículos y artículos transitorios.

Los artículos de la Ley que se pueden considerar más relevantes para el entendimiento de esta investigación son:

**El Artículo 4°** menciona que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta deberá establecer mecanismos e instituciones suficientes para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, especialmente en el caso de mujeres trabajadoras y jefas de familia, además de proteger la organización y el desarrollo de la familia.

**El Artículo 25** establece las bases para la planeación, conducción y coordinación de la actividad económica nacional y define el Estado como responsable de la rectoría del desarrollo nacional y garante de su sustentabilidad, “que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático, mediante el fomento del crecimiento económico, el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

Sin dejar de lado que esta ley establecerá obligatoriamente mecanismos y dispositivos que alienten el esfuerzo de las mujeres, especialmente de aquellas que sean el único o principal sostén de sus hogares. Los ordenamientos en materia de planeación del desarrollo, así como las disposiciones de orden presupuestario y fiscal, en su caso, deberán formularse bajo una reconocible perspectiva de género que garantice la igualdad, equidad de género y el desarrollo familiar (Reformas a la constitución,2002).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la equidad de género y la creación de las instituciones para garantizarla y siendo la máxima ley de ahí se desprenden todas las demás disposiciones que tratan de lograrla.

Continuando con el desarrollo del capítulo, se revisarán las leyes que derivan de los artículos mencionados anteriormente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que buscan de una manera más específica que se cumplan los objetivos de equidad de género, protección de la mujer, inclusión e igualdad de género.

## **5. Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Fue decretada por El Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos el 2 de agosto de 2006.

Cabe mencionar que esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Consta de 49 artículos y artículos transitorios.

Se mencionará los artículos que ayudarán a una mejor comprensión de la investigación:

### **TÍTULO I**

#### **Capítulo primero: Disposiciones generales**

**Artículo 3.-** Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que, por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

Asimismo, la trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y en su caso, por las leyes aplicables de las entidades federativas que regulen esta materia.

## **TÍTULO II De las autoridades e instituciones**

### **Capítulo primero: De la distribución de competencias y la coordinación interinstitucional**

**Artículo 8.-** La Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios establecerán las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## **TÍTULO III**

### **Capítulo primero de la política nacional en materia de igualdad**

**Artículo 17.-** La Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

### **Capítulo segundo: De los instrumentos de política en materia de igualdad entre mujeres y hombres**

**Artículo 20.-** El Ejecutivo Federal es el encargado de la aplicación del sistema y el programa, a través de los órganos correspondientes.

**Artículo 21.-** El Instituto Nacional de las Mujeres, a través de su Junta de Gobierno, sin menoscabo de las atribuciones que le confiere la Ley específica que lo rige, tendrá a su cargo la coordinación del sistema, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad y las demás que sean necesarias para cumplir con los objetivos de la presente Ley.

## **TÍTULO IV**

### **Capítulo cuarto: De la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres**

**Artículo 37.-** Con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de la Política Nacional:

- Mejorar el conocimiento y la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social,
- Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianeidad,
- Revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género,

- Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

## **Capítulo sexto: De la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo**

**Artículo 41.-** Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres,

**Artículo 42.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

- Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género,
- Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres,
- Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas,
- Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales,
- Velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad,

promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres para evitar la utilización sexista del lenguaje,

- Vigilar que el contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta Ley, esté desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas (Diario Oficial de la Federación, 2006).

Como se puede analizar esta ley establece las disposiciones generales que dan la pauta a seguir para desarrollar una correcta equidad de género; las disposiciones establecidas en las mismas permiten y dan las herramientas y lineamientos necesarios para que los gobiernos estatales y el federal puedan desarrollar la equidad de género, aunque en la vida diaria esta ley no sea cumplida como se establece, porque las disposiciones generadas por las autoridades no han sido suficientes ni bien orientadas a una correcta equidad de género.

## **6. Ley de planeación**

Fue decretada por el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de enero de 1983.

Considerando que esta ley tiene por objeto establecer los principios básicos conforme a los cuales se llevará a cabo la planeación nacional de desarrollo y encauzar en función de ésta las actividades de la Administración Pública Federal.

Y consta de 43 artículos y artículos transitorios.

Se mencionará los artículos que están involucrados en la equidad de género e inclusión de la mujer.

### **Capítulo primero disposiciones generales**

**Artículo 2°.** - La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad y de género, deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para ello, estará basada en los siguientes principios:

**III.-** La igualdad de derechos entre las personas, la no discriminación, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población,

**IV.-** Las obligaciones del Estado de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte,

**VII.-** La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo,

**Artículo 9°.** - Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán planear y conducir sus actividades con perspectiva intercultural y de género con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible.

**Artículo 14.-** La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tendrá las siguientes atribuciones:

**VIII.-** Promover la incorporación de indicadores que faciliten el diagnóstico del impacto de los programas en grupos específicos de la población, distinguiendo por origen étnico, género, edad, condición de discapacidad, tipo de localidad, entre otros.

Como aspecto importante para recordar es que la ley de Planeación establece los principios básicos conforme a los cuales se llevará a cabo la planeación nacional de desarrollo, en los cuales está incluida la equidad de género a través de programas de inclusión y equidad, donde las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán planear y conducir sus actividades con perspectiva intercultural y de género, que permitirán un mejor desarrollo y aplicación de la equidad de género en México.

## **7. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria**

Fue decretada por El Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos el 30 de marzo de 2006.

Cabe señalar que la presente ley es de orden público, tiene por objeto reglamentar los artículos 74 fracción IV, 75, 126, 127 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos federales.

Consta de 118 artículos y de artículos transitorios.

Se mencionará los artículos que regulan la equidad e igualdad de género.

## **TÍTULO I: Disposiciones generales**

### **Capítulo segundo: Objeto y definiciones de la ley, reglas generales y ejecutores del gasto**

**Artículo 2.-** Para efectos de esta ley, se entenderá por:

**III Bis. Anexos transversales:** Anexos del presupuesto donde concurren programas presupuestarios, componentes de éstos y/o unidades responsables, cuyos recursos son destinados a obras, acciones y servicios vinculados con el desarrollo de los siguientes sectores: Igualdad entre mujeres y hombres, atención de niños, niñas y adolescentes, desarrollo integral de los pueblos y comunidades indígenas, desarrollo de los jóvenes, programa especial concurrente para el desarrollo rural sustentable; programa de ciencia, tecnología e innovación, estrategia nacional para la transición energética y el aprovechamiento sustentable de la energía, atención a grupos vulnerables y los recursos para la mitigación de los efectos del cambio climático.

## **TÍTULO II: De la programación, presupuestación y aprobación**

## **Capítulo primero: De la programación y presupuestación**

**Artículo 28.-** El proyecto de presupuesto de egresos se presentará y aprobará, cuando menos, conforme a las siguientes clasificaciones:

V. La de género, la cual agrupa las previsiones de gasto con base en su destino por género, diferenciando entre mujeres y hombres.

## **TÍTULO II: Del ejercicio del gasto público federal**

### **Capítulo tercero: De las adecuaciones presupuestarias**

**Artículo 58.-** Las adecuaciones presupuestarias se realizarán siempre que permitan un mejor cumplimiento de los objetivos de los programas a cargo de las dependencias y entidades y comprenderán:

III. Ampliaciones y reducciones líquidas al presupuesto de egresos o a los flujos de efectivo correspondientes.

También el Reglamento establecerá las adecuaciones presupuestarias externas de las dependencias que requerirán la autorización de la Secretaría y el procedimiento correspondiente, así como aquél para las adecuaciones presupuestarias de las entidades a que se refiere el artículo siguiente.

Asimismo, las adecuaciones presupuestarias internas serán autorizadas por las propias dependencias y entidades informando al respecto a la Secretaría, en los términos de lo dispuesto en el reglamento.

Sin dejar de lado que, cuando las adecuaciones presupuestarias representen en su conjunto o por una sola vez una variación mayor al 5 por ciento del presupuesto total del ramo de que se trate o del presupuesto de una entidad, la Secretaría deberá reportarlo en los informes trimestrales. Con base en esta información, la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública podrá emitir opinión sobre dichas adecuaciones.

Tomando en cuenta que no se podrán realizar reducciones a los programas presupuestarios ni a las inversiones dirigidas a la atención de la igualdad entre mujeres y hombres, al Programa de Ciencia, Tecnología e Innovación; Las erogaciones correspondientes al desarrollo integral de los pueblos indígenas y comunidades indígenas y la atención a grupos vulnerables, salvo en los supuestos establecidos en la presente ley y con la opinión de la Cámara de Diputados.

### **Capítulo sexto: De los subsidios, transferencias y donativos**

**Artículo 75.-** Los subsidios deberán sujetarse a los criterios de objetividad, equidad, transparencia, publicidad, selectividad y temporalidad, para lo cual las dependencias y entidades que los otorguen deberán:

III. Procurar que el mecanismo de distribución, operación y administración otorgue acceso equitativo a todos los grupos sociales y géneros.

## **TÍTULO VI: De la información, transparencia y evaluación**

### **Capítulo segundo: De la evaluación artículo**

**Artículo 110.-** La Secretaría realizará trimestralmente la evaluación económica de los ingresos y egresos en función de los calendarios de presupuesto de las dependencias y entidades.

También, las metas de los programas aprobados serán analizadas y evaluadas por las Comisiones Ordinarias de la Cámara de Diputados. Para efectos del párrafo anterior, el Ejecutivo Federal enviará trimestralmente a la Cámara de Diputados la información necesaria.

Asimismo, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social coordinará las evaluaciones en materia de desarrollo social en términos de lo dispuesto en la Ley General de Desarrollo Social y lo dispuesto en esta ley.

Considerando que la evaluación del desempeño se realizará a través de la verificación del grado de cumplimiento de objetivos y metas, con base en indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer los resultados de la aplicación de los recursos públicos federales. Para tal efecto, las instancias públicas a cargo de la evaluación del desempeño se sujetarán a lo siguiente:

**V.** Las evaluaciones deberán incluir información desagregada por sexo relacionada con las beneficiarias y beneficiarios de los programas. Asimismo, las dependencias y entidades deberán presentar resultados con base en indicadores, desagregados por sexo, a fin de que se pueda medir el impacto y la incidencia de los programas de manera diferenciada entre mujeres y hombres,

**Artículo 111.-** La Secretaría verificará periódicamente, al menos cada trimestre, los resultados de recaudación y de ejecución de los programas y presupuestos de las dependencias y entidades, con base en el sistema de evaluación del desempeño, entre otros, para identificar la eficiencia, economía, eficacia, y la calidad en la Administración Pública Federal y el impacto social del ejercicio del gasto público, así como aplicar las medidas conducentes, la misma obligación y para los mismos fines, tendrán las dependencias, respecto de sus entidades coordinadas.

Destacado que el sistema de evaluación del desempeño deberá incorporar indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas

presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género.

Mencionando que los resultados a los que se refiere este artículo deberán ser considerados para efectos de la programación, presupuestación y ejercicio de los recursos.

Para poder entender mejor sobre la relación que existe entre la ley federal de presupuesto y responsabilidad hacendaria con la equidad de género se puede decir que uno de sus objetivos son regular y vigilar que se cumpla el presupuesto designado para la aplicación y desarrollo de programas de inclusión y equidad de género, así como establecer la no reducción de los programas presupuestarios ni a las inversiones dirigidas a la atención de la igualdad entre mujeres y hombres, además de evaluar y sancionar las faltas a la misma ley.

Es relevante mencionar que esta ley permite tener un control sobre los presupuestos designados a la igual de género y sancionar a los que infrinjan en el no cumplimiento de esta.

## **8. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Fue decretada por El Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos el 1 de febrero del 2007.

Cabe mencionar que la presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca

su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Diario Oficial de la Federación, 2007).

Consta de 59 artículos y de artículos transitorios.

Se mencionarán los artículos relacionados con la desigualdad de género, la discriminación laboral hacia las mujeres.

## **TITULO I**

### **Capítulo primero:** Disposiciones generales

**Artículo 3.-** Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida, para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

**Artículo 4.-** Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre,
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres,
- III. La no discriminación,
- IV. La libertad de las mujeres.

**Capítulo segundo:** De la violencia laboral y docente.

**Artículo 11.-** Constituye violencia laboral: La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

**Capítulo sexto:** De las órdenes de protección.

**Artículo 27.-** Las órdenes de protección: Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres.

## **TITULO II: Modalidades de la violencia**

**Capítulo segundo:** Del programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

**Artículo 38.-** El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para:

I. Impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres,

II. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres.

**Capítulo tercero:** De la distribución de competencias en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

#### **Sección Quinta: De la Secretaría de Educación Pública**

**Artículo 45.-** Corresponde a la Secretaría de Educación Pública:

I. Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos.

#### **Sección Octava: Del Instituto Nacional de las Mujeres**

**Artículo 48.-** Corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres:

I. Fungir como Secretaría Ejecutiva del Sistema, a través de su titular,

II. Integrar las investigaciones promovidas por las dependencias de la administración pública federal sobre las causas, características y consecuencias de la violencia en contra de las mujeres, así como la evaluación de las medidas de prevención, atención y erradicación, también la información derivada a cada una de las instituciones encargadas de promover los derechos humanos de las mujeres en las entidades federativas o municipios. Los resultados de dichas investigaciones serán dados a conocer públicamente para tomar las medidas pertinentes hacia la erradicación de la violencia (Diario Oficial de la Federación,2007).

Como se pudo observar la presente ley fue decretada para proteger a la mujer en todos los ámbitos en los que se desenvuelve tanto personal como laboralmente y de convivencia.

Sin dejar de lado que esta ley establece las reglas, sanciones y los lineamientos a seguir para que la mujer tenga una mejor vida, buscando la equidad de género y la integración al mercado laboral, así como el respeto de los derechos humanos, también se regula la educación que recibe la mujer, lo que permite tener un mejor panorama de como el marco jurídico protege a la mujer en México.

## **9. La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación**

Un aspecto relevante por considerar es que la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento del Gobierno de la República que busca promover el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades.

Asimismo, la presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

Se mencionarán los aspectos relevantes para entender la equidad de género.

Mencionando que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos.

Asimismo, los objetivos de la norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable, procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación (Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015,2015).

Entonces esta norma se encarga de hacer cumplir la normatividad establecida en México referente a la equidad e igualdad de género, la integración de las mujeres al mercado laboral y la no discriminación.

## **10. Plan Nacional de Desarrollo**

Cabe señalar que fue presentado el 17 de mayo por el Presidente Enrique Peña Nieto el Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018, siendo publicado tres días después en el Diario Oficial de la Federación.

Tomando en cuenta que el Plan Nacional de Desarrollo, propone la construcción de un México en paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo.

Se mencionará que aspectos dentro del mismo son referentes a la equidad de género y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.

### **Igualdad de oportunidades para un México próspero**

Es muy importante mencionar que la igualdad de oportunidades es fundamental para impulsar un México próspero.

Por lo que existen factores geográficos e históricos que limitan el desarrollo de algunas regiones del país y existen factores regulatorios que en ocasiones han privilegiado a empresas establecidas sobre nuevos emprendedores.

### **Una estrategia para lograr que México alcance su máximo potencial**

Tomando en cuenta que se propone potenciar las oportunidades de los mexicanos para ser productivos, para innovar y para desarrollar con plenitud sus aspiraciones. Debemos convertir a México en una sociedad de derechos, donde no existan barreras para el desarrollo nacional, es decir, es necesario propiciar una sociedad donde los derechos establecidos en la Constitución pasen del papel a la práctica. Con una profunda y verdadera libertad e igualdad para todos, con plena garantía en nuestra propiedad, con absoluta seguridad jurídica, con el íntegro ejercicio de nuestros derechos, con igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, todos los mexicanos tendremos la oportunidad de ser más productivos y llevar así a México hacia su máximo potencial.

### **México incluyente**

Haciendo alusión a lo mencionado anteriormente, es importante tener un México incluyente para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales de todos los mexicanos, que vaya más allá del asistencialismo que conecte el capital humano con las oportunidades que genera la economía en el marco de una nueva productividad social, que disminuya las brechas de desigualdad que promueva la más amplia participación social en las políticas públicas como factor de cohesión y ciudadanía.

Destacando que este plan tiene como uno de sus ejes transversales la igualdad sustantiva de género, porque sin la participación plena de las mujeres, quienes representan la mitad de la población, en todos los ámbitos de la vida nacional, México será una democracia incompleta que enfrentará fuertes barreras en su desarrollo económico, político y social. Los retos en esta materia son aún muchos y muy complejos.

**Plan de acción:** Integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades.

Asimismo, un México incluyente plantea una política social de nueva generación, es decir, una política enfocada en alcanzar una sociedad de derechos ciudadanos y humanos plenos. En este sentido, se proponen políticas sociales que giran en torno al ciudadano, ubicándolo como un agente de cambio, protagonista de su propia superación a través de su organización y participación.

Sin dejar de lado que la prioridad será integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades. Un México Incluyente busca consolidar plataformas de movilidad social que contribuyan a cerrar las brechas existentes entre diferentes grupos sociales y regiones del país. En este sentido, se plantea guiar la acción del gobierno en torno a cinco objetivos que se describen a continuación.

## **México próspero**

### **Empleo**

Retomando la Reforma Laboral aprobada en 2012 establece elementos fundamentales para dignificar el empleo, tanto en lo personal como en los centros laborales. El trabajo digno fue establecido como

el eje de los esfuerzos institucionales para lograr el respeto a la dignidad humana de los trabajadores, la no discriminación, el acceso a la seguridad social independientemente de la forma de contratación, salario remunerador, capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos, y condiciones de seguridad y salud para prevenir riesgos de trabajo. Se debe contemplar siempre el respeto absoluto no sólo a los derechos individuales de los trabajadores, sino también a los colectivos, como la libertad de asociación, autonomía sindical, derecho de huelga y contratación colectiva, elementos que han sido reconocidos constitucionalmente como derechos humanos.

Al respecto, la Reforma Laboral apoyará también a las mujeres mediante la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación, además de imponer sanciones para quienes cometan acoso u hostigamiento sexual, condicionen su contratación o ascenso y la presentación de pruebas de no embarazo. Para las madres trabajadoras, la Reforma Laboral permitirá que parte de las semanas de descanso obligatorio, que la ley prevé antes del parto, puedan ser transferidas para después del nacimiento, con lo que podrán pasar más tiempo con sus hijos (Plan Nacional de Desarrollo, 2013).

Considerando que el Plan Nacional de Desarrollo es fundamental para que el país tenga fijados los objetivos y metas a los que se quieren llegar establecidos por el presidente, que en este periodo 2013-2018 el Presidente Enrique Peña Nieto elaboró y presentó su Plan Nacional de Desarrollo entre los temas que están considerados se encuentran la equidad e igualdad de género, la inclusión de las mujeres al mercado laboral y la justa remuneración, así como el respeto de los derechos de las mujeres y fijar organismos que se encarguen de regular que se cumplan con estas disposiciones.

Asimismo, esto permitirá que México se vaya encaminando en poder lograr la equidad de género y la total integración de las mujeres al mercado laboral.

### **11.El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018)**

Fue publicada en el Diario de la Federación el 30 de agosto de 2013 bajo la Presidencia de Enrique Peña Nieto.

Contemplando que obedece a la obligación señalada en el PND 2013–2018 de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la administración pública federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Se mencionará que aspectos dentro del mismo son referentes a la equidad de género y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.

#### **Agencia, autonomía económica y acceso a recursos productivos**

Es importante mencionar que en los últimos 40 años se ha incrementado la inserción de las mujeres en el ámbito laboral sin que esto haya traído aparejado una igualdad real en las condiciones de trabajo, ni en el reparto de las obligaciones domésticas y del cuidado. Las dobles y triples jornadas que desempeñan las mujeres se encuentran documentadas y evidencian las condiciones de desigualdad más

enraizadas entre mujeres y hombres. Si se considera el trabajo remunerado y el no remunerado en conjunto, las mujeres trabajan más horas a la semana que los hombres, el tiempo total de trabajo semanal de las mujeres es de casi 60 horas y el de los hombres de poco más de 50.

Sin dejar de lado que es un hecho que las mujeres se incorporan en menor proporción a las actividades remuneradas, su tasa de participación es de 43.5% y la de ellos 77.5%, debido a que tienen que desempeñar trabajos no remunerados en sus hogares. Las mujeres se ocupan mayoritariamente como trabajadoras asalariadas (62.5%), y como trabajadoras por cuenta propia (23.5%). Las empleadoras sólo representan el 2.5%, mientras que los hombres empleadores alcanzan un 6.1%.

Tomando en cuenta que los índices de discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales. Por sector de actividad el índice es de casi un 20% en el comercio, de 18.1% en la industria manufacturera, de poco más de 14% en la construcción y de más de 10.8% en los servicios sociales.

También, en el contexto de los micronegocios, en el caso de los hombres 23% son empleadores y 77% trabajadores por su cuenta. Para las mujeres, estos porcentajes son 8% y 92% respectivamente. La brecha más grande se observa en los niveles de ingresos, 56% de los hombres dueños de micronegocios tienen ingresos de tres o más salarios mínimos, mientras sólo 29% de las mujeres alcanzan esos ingresos; las ganancias promedio mensuales de los micronegocios dirigidos por varones ascienden a 6,802 pesos y por mujeres a 2,947 pesos.

Asimismo, de los poco más de 18 millones de personas ocupadas en el país que cuentan con un trabajo formal, 62.3% son hombres y 37.7% mujeres. En el sector informal 59.3% son hombres y 40.7% mujeres. Del total de personas adultas mayores jubiladas o pensionadas, 73.2% son hombres y 26.8% mujeres.

Contemplando la principal y más sólida barrera que enfrentan las mujeres para lograr su autonomía económica es el trabajo no remunerado que realizan en sus hogares (tareas domésticas y cuidados de infantes, adultos mayores, discapacitados y enfermos), trabajo que tiene un valor económico y social, pero que ni recibe una remuneración, ni se distribuye igualitariamente entre mujeres y hombres. La contribución que hacen las personas, básicamente mujeres, al bienestar de las familias con su trabajo no remunerado, se estima en 21.6% del PIB.

Por lo anterior, es necesario generar políticas públicas para apoyar a las mujeres que realizan trabajos no remunerados, políticas de protección social, mecanismos de acceso a la seguridad social universal, de ahorro para el retiro y de subsidio para la vivienda; operar programas de desarrollo económico y fomento al empleo con perspectiva de género compatibles con las obligaciones domésticas; diseñar acciones afirmativas para que desde las reglas de operación las mujeres puedan acceder a programas de fomento; aplicar la Ley Federal del Trabajo con especial énfasis en garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial, eliminar el acoso y hostigamiento sexual, erradicar la discriminación por embarazo o maternidad; implementar programas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con participación de empresas, gobierno y trabajadoras/es, incrementar la infraestructura para apoyar las tareas del cuidado; ratificar las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, entre muchas otras acciones (Diario Oficial de la Federación, 2013).

Es importante señalar que este programa tiene una mayor relevancia para este estudio que las leyes revisadas anteriormente porque analiza las condiciones que

se encuentran las mujeres en el trabajo no remunerado y el remunerado, estableciendo políticas a seguir para impulsar a una justa y equitativa integración de las mujeres en el mercado laboral tomando en cuenta las condiciones diferentes en las que se encuentran, hablando específicamente del trabajo doméstico y de las actividades de cuidado.

Después de haber revisado las leyes para la equidad de género, ahora se describirán algunas leyes del Sistema Financiero Mexicano que establecen las habilidades, aptitudes y características necesarias para ocupar puestos directivos y así poder definir si las mujeres cuentan con dichos requerimientos.

### **Conclusiones del capítulo 3.**

Después de revisar las leyes y programas en materia de equidad e igualdad de género, aportarán al desarrollo de la investigación el fundamento legal para entender de manera general el marco jurídico en el que se encuentra México.

Para cerrar este capítulo se concluye que las leyes, normar y programas establecidos en México están encaminados en desarrollar y alcanzar una equidad de género, en lograr una inclusión de las mujeres en el mercado laboral adecuado a sus necesidades y características que son diferentes a las que tienen los hombres, las mismas buscan erradicar las desigualdades históricas que ha habido entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la igualdad, los Estados están obligados a instrumentar acciones específicas para eliminar la discriminación de género.

Como se mencionó en el capítulo dos, existen leyes en México que buscan la integración y protección hacia las mujeres, así como la equidad de género, en este capítulo se describió el contenido de cada ley que promueven la equidad de género, la protección e integración en el aspecto laboral de las mujeres, por eso es importante conocer el marco jurídico porque ayudará a fundamentar la investigación en el ámbito legal.

## **CAPITULO 4: Análisis y diagnóstico de la inclusión de la mujer en el Sistema Financiero Mexicano**

Para poder comprobar o nulificar que existe discriminación, exclusión, violencia y acoso laboral hacia las mujeres se realizó una investigación en los bancos Bancomer, BanCoppel, Banorte, Monex y Santander.

Se realizaron entrevistas a 11 mujeres y también a 2 hombres para poder determinar si la discriminación, exclusión, violencia y acoso laboral solo es hacia las mujeres o también lo sufren los varones; fueron seleccionados con los criterios de edad en un rango entre 25 y 47 años, que tuvieran puestos gerenciales o directivos, se utilizaron dos cuestionarios previos con 17 preguntas y 19 preguntas respectivamente (ver anexo).

Para poder validar si los factores de discriminación, exclusión, violencia y acoso laboral son un tema enfocado al género femenino y poder tener una visión más amplia de género, se elaboraron encuestas a 2 hombres.

Se podrá ver el análisis que se hizo a las 11 mujeres y 2 hombres los aspectos relevantes y el grado de mobbing en el que se encuentran de acuerdo con la siguiente escala que el Gobierno de Chile identifica, citando a Sáez M.C. y García-Izquierdo M.:

### **1. Grados de acoso laboral**

Se utilizará la siguiente escala para identificar si existe acoso laboral y de ser así, identificar los distintos grados, que están determinados por la intensidad, duración

y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. Se distinguen tres grados:

**Primer grado:** La persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encarar a sus agresores, a pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

**Segundo grado:** En esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: Síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo.

**Tercer grado:** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: Depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio, asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema (Gobierno de Chile, 2007).

Además, se identificará que tipo de acoso ha sufrido de acuerdo con lo que establece Iñaki Piñuel:

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

A continuación, se analizarán a las 11 mujeres y a los 2 hombres entrevistados para esta investigación:

### **Mujer 1:**

Para empezar con el análisis, es una mujer de 35 años con un puesto de gerente en Monex en el área de middle office, describe como ha sido la violencia que ha sufrido a lo largo de su vida laboral en el banco, ella es responsable de operar productos financieros; Comenta que cuando llegó a ese puesto tenía que recibir capacitación por arte de su jefe, pero siempre fue obstruido su aprendizaje, recibía comentarios que eludían sus peticiones como “después te lo enseño”, “no es necesario que lo sepas”, “no hay tiempo para explicártelo”, entre otros comentarios, ella sabía que necesitaba ese conocimiento para desarrollar correctamente su trabajo, así que decidió buscar la información por su cuenta en otros medios: Libros, páginas de internet y preguntándole a sus compañeros, lo que provocó que su capacitación fuera más larga de lo debido, durando 6 meses, cuando el tiempo promedio era de 2 meses.

También comentó que durante todo el tiempo que ha estado en ese puesto, ha sufrido limitaciones por parte de su jefe para tener acceso a la información relevante para su trabajo y cuando se genera un problema en algún punto del proceso de los productos financieros es su responsabilidad resolverlo, pero ella no tiene la información necesaria para poder detectar el error y poder resolverlo de una manera más eficiente.

Otro aspecto relevante que la entrevistada añadió fue el recibir constantemente comentarios de su jefe sobre que no participara en las conversaciones con el front office, siendo fundamental que ella pudiera tener comunicación con esa área para saber el desarrollo y poder darles el correcto seguimiento a los productos financieros, aunado a esto se limitaron a dos de sus compañeros para que no le proporcionaran información ni le fueran disipadas las dudas que tuviera.

Asimismo, la fémina entrevistada aplicó para un puesto mayor en el front office y recibió comentarios referentes a poder obtener la promoción: “no vas a llegar, está muy difícil”, “en esa área solo hay hombres”, a pesar de que consideraba que tenía las cualidades y herramientas necesarias para obtener y desempeñar el puesto correctamente, le fue negada la promoción.

Haciendo alusión a lo anterior, la situación generada por su equipo de trabajo le ha provocado que cada vez le sea más difícil contestar los ataques, también el no poder tener las herramientas de trabajo adecuadas, la obstrucción de sus funciones y los constantes comentarios desagradables que sufre, le ha provocado alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales y evita toda situación relacionada con el conflicto (trata de tener el menor contacto con sus compañeros y su jefe).

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Finalmente se concluye que la mujer 1 se encuentra en el segundo grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias (Gobierno de Chile, 2007).

### **Mujer 2:**

Es una mujer de 40 años con un puesto de gerente en el banco Santander en el área de Administración Financiera, describió que a lo largo de los años que lleva en el banco ha sentido exclusión por parte de sus compañeros y su jefe por ser una mujer grande, recibe comentarios referentes a su condición como mujer: “ya no puede desempeñar su trabajo porque está entrando a la menopausia”, eso la hace sentir menospreciada y humillada, también su jefe y compañeros limitan y niegan sus capacidades, la ignoran en decisiones importantes por tomar argumentando que no es capaz de decidir correctamente.

Mencionando que el área constantemente tiene juntas a las cuales ella es excluida y solo se entera de los puntos tratados en las mismas cuando le llega el correo de la minuta. El área en la que se encuentra emite frecuentemente información para

las demás áreas, de la cual ella es responsable, pero cuando se solicita alguna información referente a la operación se la piden a otro compañero a pesar de que él no es responsable de la misma.

También cuando pidió permiso para una emergencia familiar se lo concedieron, pero la condicionaron.

Haciendo alusión a lo anterior, comenta que se siente excluida por sus compañeros y su jefe, los comentarios ofensivos e hirientes que le han hecho referentes a la condición como mujer le provocan irritabilidad y aunque los ignora siente la molestia y desagrado.

**Para continuar se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Se concluye que la mujer 2 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y

los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo (Gobierno de Chile, 2007).

### **Mujer 3:**

Destacando que es una mujer de 37 años tiene el puesto de directora del área de Derivados en el banco Santander, comentó que tiene conocimiento sobre lo que es el mobbing y consideraba que ella no sufría de eso, que incluso en algunas ocasiones ella lo llegó a practicar por su carácter fuerte, añadió que ninguna persona en el ambiente laboral le ha hecho algún comentario referente a ser mujer sin embargo cuando empezó a escuchar las preguntas de la entrevista se dio cuenta que ha sido víctima de un tipo de violencia.

Asimismo, cuando escuchó el desarrollo y definición de algunos aspectos notó que los ha sufrido. El primer aspecto con el que se identificó fue que no ha tenido una correcta promoción por el hecho de que se embarazó, impidiéndole subir de puesto durante dos años, también recibió comentarios de su jefe referente al ser madre, causándole molestia.

También, cuando fue madre ella estaba aplicando para un puesto de mayor rango, pero cuando se enteraron sus jefes que estaba embarazada recibió comentarios como: “ya no puedes aplicar para el puesto”, “no tendrás la misma responsabilidad en el trabajo por ser madre”, entre otros, congelando su desarrollo profesional por dos años, la situación y comentarios hirientes que recibió le provocó sentir irritabilidad y frustración ante lo sucediendo.

Sin dejar de lado que su jefe la excluye de las juntas en las que tiene que estar, siendo convocados únicamente hombres, agregó que no la toman en cuenta en algunas decisiones importantes para el desarrollo del área.

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico (Iñaki Piñuel, 2003).

Finalmente se puede dar por entendido que la mujer 3 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo (Gobierno de Chile, 2007).

#### **Mujer 4:**

Destacando que es una mujer de 26 años con un puesto de gerente en el área de Indeval en el banco Monex. La entrevistada comentó que recibe constantemente comentarios hirientes y burlas sobre su forma de vestir por parte de sus compañeros, haciéndola sentir incomoda e irritada, la mayoría de las ocasiones trata de ignorarlos, pero como los ataques son recurrentes llega el momento en que no puede evitar sentir enojo y prefiere retirarse.

Ella detectó que ha sufrido exclusión por parte de su jefe al limitar su asistencia a las juntas de trabajo, argumentando que es mejor que vayan los hombres porque ellos tienen mejor capacidad de resolución de problemas, asiéndola sentir incapaz de realizar su trabajo. La limitación y exclusión que sufre por parte de su jefe le han

provocado sentirse desconfiada de pedir un puesto mayor, a pesar de que ella sabe que tiene las habilidades y herramientas necesarias para desempeñar concretamente el puesto.

**Después se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Se puede concluir que la mujer 4 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo (Gobierno de Chile, 2007).

#### **Mujer 5:**

Es una mujer de 28 años con un puesto de subdirectora en el área de Transferencias Nacionales en el banco Monex. Describió que no había escuchado sobre el termino

mobbing, pero cuando empezó a escuchar las definiciones comentó que se identifica con algunos aspectos.

Cabe mencionar que la entrevistada identificó que su jefe ejerce le un control, siempre quiere estar con ella, no permite que se relacione con sus compañeros, limita su contacto con las personas, cuando es la hora de comer ella solo puede ir con él, en dado caso que no lo haga, la ignora, le hace comentarios desagradables o le da más trabajo, estas acciones la hace sentir irritada, amenazada y controlada.

También mencionó sobre que aplicó para un puesto de mayor rango en donde competía con otro compañero por la obtención de la promoción, sin embargo, ella consideraba que estaba mejor calificada para el puesto y, aun así, su jefe le dio el puesto a su compañero y le comentó que lo había escogido porque era hombre y era más capaz para desempeñar el puesto.

Asimismo, la fémina resalto que sus compañeros constantemente le hacen comentarios referentes a su forma de vestir, a su peso, a sus actitudes, a su vida personal como: “tu novio no se va a casar contigo”, “seguro esta con otra”, entre otros, estas acciones le molestan y hacen que pase un mal día, trata de evitar a sus compañeros para eludir los comentarios hirientes.

**Continuando con el análisis se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Por lo que se puede dar por concluido que la mujer 5 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la victima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo (Gobierno de Chile, 2007).

#### **Mujer 6:**

Para iniciar, es una mujer de 34 años con un puesto de directora en el área de Transferencias Internacionales en el banco Santander. Platicando con ella mencionó que conocía un poco sobre el tema pero que desconocía que existieran niveles y menos que ella lo sufriera.

Es importante señalar que hizo notar que sus compañeros constantemente le hacen comentarios hirientes sobre su persona, su forma de vestir, su periodo menstrual, su forma de hablar y su risa, esos comentarios le generan molestia, haciéndola sentir irritada, sin embargo, no les contesta nada, tratando de ignorarlos y limitar el contacto con ellos lo más posible para evitar sus comentarios ofensivos.

También su jefe le hace comentarios hirientes frecuentemente: “no eres capaz de avanzar y de estar en un puesto de mayor rango”, “esos puestos son para hombres”, “no tienes las habilidades ni las capacidades necesarias para desempeñar puestos con mayor responsabilidad”, entre otros, a pesar de esto ella le ha pedido la oportunidad de demostrarle lo contrario, pero él se la niega, impidiéndole crecer profesionalmente, esta situación le produce frustración e irritación.

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Se concluye que la mujer 6 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo (Gobierno de Chile, 2007).

### **Mujer 7:**

Es una mujer de 27 años con un puesto de gerente en el área de Administración Financiera en el banco Santander. En la entrevista comentó que conocía sobre el tema y que ha sufrido muchos malos tratos en el banco desde que llegó, produciendo que no se sienta a gusto y con la confianza de realizar su trabajo.

Destacando que sus compañeros en repetidas ocasiones le hacen comentarios hirientes sobre su peso, su forma de vestirse, su forma de maquillarse y el color de su cabello, también realizan burlas referentes a ella, lo que la hace siente mal, molesta e irritada, a veces intenta ignorar los cometarios pero no siempre es posible,

por lo que prefiere muchas veces evitar el contacto con ellos, esto le ha producido estrés, problemas intestinales, algunas noches no puede dormir y cuando están sus compañeros le cuesta mucho trabajo concentrarse porque está más preocupada por los comentarios que vayan a realizar que por su trabajo.

También su jefe constantemente la subestima, realizando comentarios como: “no tienes las mismas capacidades que tus compañeros”, “no sirves para puestos de mayor rango” entre otros, no le reconoce sus aciertos, pero exageran sus errores, la limitan cuando quiere pedir la promoción de un puesto de mayor rango, al escuchar estos comentarios se siente desmotivada, desvalorada, que no puede seguir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

**Continuando con el análisis se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Se puede observar que la mujer 7 se encuentra en el segundo grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas

depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias (Gobierno de Chile, 2007).

### **Mujer 8:**

Para iniciar el análisis, se empezará por describir que es una mujer de 29 años con un puesto de gerente en el área de Indeval en el banco Monex. En la entrevista mencionó que conocía sobre el tema pero que no sabía que los comentarios hirientes, la forma en la que su jefe y compañeros la tratan fuera mobbing.

Es importante destacar que frecuentemente sufre comentarios hirientes y burlas por parte de uno de sus compañeros sobre la forma en la que se comporta, la forma en la que habla, su físico y su peinado, ante esta situación ella trata de ignorarlo, sin embargo, se molesta, se incomoda y se irrita.

Asimismo, su jefe la minimiza en sus capacidades para realizar su trabajo, haciéndole comentarios como: “no eres capaz de tener un mayor puesto”, “te falta mucho por aprender”, entre otros, le niegan la capacitación, exageran cada error que tiene haciéndolo público a todas las personas posibles, los regaños son en frente de todos, lo que la hace sentir humillada e incapaz de desarrollar el trabajo.

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Destacando que la mujer 8 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo (Gobierno de Chile, 2007).

### **Mujer 9:**

Contemplando que es una mujer de 33 años con un puesto de subdirectora en el área de Administración Estratégica en el banco Monex. Ella comentó que tenía idea de lo que era el mobbing pero que no estaba segura de cómo definirlo, consideraba que tenían que ser agresiones más fuertes, cuando empezó a responder las preguntas se dio cuenta de que ha sufrido violencia psicológica de una manera sutil y que ella no había notado.

Un aspecto importante por mencionar es que sus compañeros algunas veces le generan rumores sobre su vida privada como: “tu novio te engaña con otra”, “tu novio no te quiere”, entre otros comentarios, cuando sucede esto ella se incomoda, se va e ignorar los comentarios.

Además, su jefe le ha comentado que hay actividades que los hombres tienen que hacer y que ella no puede como: ir a las juntas; Limita el contacto con sus

compañeros, la regaña cuando la ve platicando con alguien haciéndole comentarios como: “ponte a trabajar que son horas de trabajo”, cuando comete algún error el regaño lo hace enfrente de todos, minimiza sus aciertos, estos sucesos la hacen sentirse irritada y molesta, sin embargo ha querido expresar lo sucedido pero no lo hace por miedo a que la corran o que existan represalias contra de ella y solo ignora la situación.

**Después se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Se puede concluir que la mujer 9 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo (Gobierno de Chile, 2007).

Después de haber analizado a las 9 mujeres entrevistadas y determinado el nivel de acoso que sufren, se aplicó un segundo cuestionario a 2 mujeres y a 2 hombres para poder tener una perspectiva de género más amplia, que pueda determinar si la discriminación, exclusión, violencia y acoso laboral son un fenómeno social que afecta a ambos géneros o solo tiene efectos en el género femenino; a continuación, se presenta el análisis de las mismas:

### **Conclusiones Mujer 1:**

La mujer en cuestión tiene una edad de 47 años actualmente trabaja para BanCoppel como gerente de recursos humanos, ella comentó que conocía sobre el mobbing y la violencia en el trabajo, al iniciar la entrevista menciono que a su cargo está el contratar y despedida al personal y por su trabajo se ha enfrentado a amenazas de muerte, a groserías y malos comentarios por parte de los trabajadores, a lo que ella respondió evadiendo e ignorando los comentarios sin embargo no deja de sentir molestia e irritabilidad, con el paso del tiempo entendió y se acostumbró que en su trabajo siempre pasaran este tipo de actitudes.

Mencionó que, en su primer trabajo en la nómina, recibió muchos comentarios referentes a sus capacidades para resolver las cosas y para tener funciones del puesto, lo que ella argumenta que hace 15 años no se podía pensar que las mujeres tuvieran mandos medios y mucho menos tomaran decisiones, también hizo alusión a que este medio es muy machista y clasista porque desde la historia el baquero siempre fue hombre y solo los más adinerados podían estar en este medio.

También comento que un jefe la trataba con desprecio, cuando ella estudiaba y trabajaba la hacía regresar al trabajo saliendo de la escuela, ella no aguantó y renunció.

Finalmente ella concluyó que lleva tantos años en el medio financiero que se acostumbró a que en su trabajo sea tratada así y que ya no le causa ningún tipo de malestar.

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):** Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Finalmente se concluye que la mujer 1 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

## **Conclusiones Mujer 2:**

La mujer en cuestión tiene una edad de 40 años actualmente trabaja para Bancomer como directora del área de contraloría, ella esta familiarizada con la violencia en el trabajo, un hecho que le marco su vida y carrera profesional fue cuando trabajaba en una casa de bolsa y su jefe era alcohólico y constantemente la agredía verbalmente, haciéndola ver que no tenía capacidades para resolver las cosas, tomar decisiones y realizar sus funciones, constantemente la humillaba y regañaba frente a sus compañeros, esa situación de violencia sigue creciendo y empezó a provocarle problemas de salud severos y cuando pidió que la corrieran el jefe se lo negó y la dejo 3 meses más después de que ella lo pidiera, hasta que un día lleo a su lugar y estaba el cheque; debido a esta situación ella tuvo que acudir a ayuda psicológica porque estuvo 6 meses en depresión.

Mencionó que después sufrió agresiones por parte de una jefa cuando se cambió de trabajo, no le permitía comer con nadie más que no fuera ella, limitaba su comunicación con el exterior, no dejaba tener contacto social y un día que no acepto sus condiciones la corrió.

También comentó que en su primer trabajo la discriminaban por ser mujer, a pesar de que ella tenía las habilidades necesarias para desempeñar el puesto, de dejaban que hablara con los clientes corporativos porque esos tratos se cerraban en lugares no apropiados para las mujeres según sus creencias.

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por ella:**

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Finalmente se concluye que la mujer 2 se encuentra en el tercer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

### **Conclusiones hombre 1:**

El hombre tiene 35 años de edad actualmente trabaja para Banorte como promotor, al inicio de la entrevista menciona que no está familiarizado con el término de mobbing, sin embargo, menciona que constantemente sus compañeros le hacen burlas y comentarios sobre su vida personal que lo hacen sentir irritado, sin embargo, a veces los ignora y otras más los encara, pero siempre le genera una molestia.

Mencionó que ha sido discriminado en varias ocasiones, la primera fue cuando fue trainee y solicitó un puesto de mayor rango y se le fue negado y considera que fue porque no venía de una escuela privada, después en otro trabajo quiso entrar a un área de ventas donde el equipo estaba conformado por mujeres y la jefa no le dio el puesto porque no quería tener hombres a su cargo, también en su empleo actual recibe comentarios sobre su forma de pensar e ideología política y a veces lo excluyen de las juntas.

Al finalizar la entrevista se dio cuenta que lo que ha sufrido es mobbing por ambos géneros.

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por el:**

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Finalmente se concluye que el hombre 1 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

### **Conclusiones hombre 2:**

El hombre tiene 30 años de edad, actualmente trabaja para Santander como gerente del área de MexDer, al comenzar con la entrevista menciona que, si ha sufrido algunos comentarios hirientes por parte de sus compañeros a manera de burla de y de hacerlo sentir menos, pero el solo los ignorar y sigue con su trabajo.

También menciono que un jefe constantemente lo ridiculizaba diciéndole que no parecía que no hubiera estudiado, que no tenía las capacidades para resolver las cosas, exageraba sus errores, y le decía groserías.

Añadiendo que en otro trabajo su jefa no lo incluía en las juntas que eran del área, que lo excluía y no le permitía que diera su opinión y si el la daba no era tomada en cuenta.

Al final de la entrevista se dio cuenta que ha sufrido violencia psicológica y exclusión en su vida laboral.

**Ahora se determinará el tipo de acoso que ha sufrido, de acuerdo con lo establecido anteriormente y lo descrito por el:**

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías (Iñaki Piñuel, 2003).

Finalmente se concluye que el hombre 2 se encuentra en el primer grado de la escala de mobbing de acuerdo con lo que describe.

**Primero:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

Después de haber analizado a las 11 mujeres y a los 2 hombres entrevistados se laboró un cuadro descriptivo donde se identifican aspectos relevantes y en qué nivel de acoso se encuentran cada uno de ellos, lo que permitirá tener una visión general de las entrevistas.

**Tabla 4. Elementos relevantes y escala de mobbing**

<b>ENTREVISTADA/O</b>	<b>ASPECTOS RELEVANTES</b>	<b>ESCALA</b>
<b>MUJER 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obstrucción del aprendizaje.</li> <li>- Limitación el acceso a la información.</li> <li>- Presión para resolver problemas.</li> <li>- Es más difícil defenderse.</li> <li>-Problemas de salud frecuentes.</li> <li>- Evita la situación.</li> </ul>	Segundo grado
<b>MUJER 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exclusión por sus compañeros y jefe.</li> <li>- Limitan y niegan sus capacidades.</li> <li>- Comentarios humillantes</li> <li>- Irritabilidad, molestia y desagrado.</li> </ul>	Primer grado
<b>MUJER 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe un desarrollo profesional.</li> <li>- Exclusión.</li> <li>- Irritabilidad y frustración.</li> <li>- Discriminación por ser madre.</li> </ul>	Primer grado
<b>MUJER 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comentarios hirientes y burlas.</li> <li>- Incomodidad, enojo e irritabilidad.</li> <li>- Exclusión.</li> <li>-Desconfianza propia.</li> </ul>	Primer grado
<b>MUJER 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitación del contacto con las personas.</li> <li>- Irritabilidad, amenaza y control.</li> <li>-Comentarios hirientes.</li> <li>-Desvaloración.</li> </ul>	Primer grado
<b>MUJER 6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comentarios hirientes.</li> <li>- Molestia, frustración e irritabilidad.</li> </ul>	Primer grado

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desvalorización.</li> <li>- Limitación del crecimiento profesional.</li> </ul>	
<b>MUJER 7</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de confianza propia.</li> <li>-Comentarios hirientes.</li> <li>- Molestia e irritabilidad.</li> <li>-Problemas de salud frecuentes.</li> <li>-Desvalorización.</li> <li>-Obstrucción del crecimiento profesional.</li> <li>-Negación de sus aciertos.</li> <li>-Resaltar errores.</li> </ul>	Segundo grado
<b>MUJER 8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comentarios hirientes.</li> <li>- Molestia, incomodidad. humillación e irritabilidad.</li> <li>- Minimización de las capacidades.</li> <li>-Exposición de los errores.</li> </ul>	Primer grado
<b>MUJER 9</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rumores sobre la vida privada.</li> <li>- Incomodidad, molestia, miedo e irritabilidad.</li> <li>-Exclusión.</li> <li>-Limitación del contacto social</li> <li>-Exageración de errores.</li> </ul>	Primer grado
<b>MUJER 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comentarios hirientes.</li> <li>- Irritabilidad.</li> <li>- Falsos rumores.</li> <li>- Amenazas.</li> <li>-Exclusión, humillación, ataques verbales.</li> <li>- Exageran errores.</li> </ul>	Primer grado

	- Desvalorización	
<b>MUJER 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falsos rumores.</li> <li>- Exclusión, humillación.</li> <li>- Ridiculización, ataques verbales.</li> <li>- Comentarios hirientes.</li> <li>- Desconcierto, ansiedad e irritabilidad.</li> <li>- Alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, síntomas depresivos.</li> <li>- Depresión severa, conductas agresivas.</li> <li>- Desvalorización.</li> </ul>	Tercer grado
<b>HOMBRE 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falsos rumores.</li> <li>- Exclusión, humillación.</li> <li>- Desconcierto, ansiedad e irritabilidad.</li> <li>- Agresión verbal, aislamiento-exclusión y coacciones.</li> <li>- Minimizan esfuerzos.</li> <li>- Exageran errores.</li> <li>- Desvalorización.</li> </ul>	Primer grado
<b>HOMBRE 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Burlas, falsos rumores amenazas, exclusión.</li> <li>-Desprecios, humillación.</li> <li>-Ridiculización.</li> <li>-Rechazo como persona, ataques verbales.</li> <li>- Comentarios hirientes.</li> <li>- Irritabilidad.</li> </ul>	Primer grado

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprometer la salud.</li> <li>- Minimizan esfuerzos.</li> <li>- Exageran errores.</li> <li>- Desvalorización.</li> </ul>	
--	--	--

*Fuente: Elaboración propia, con datos recabados de las entrevistas*

En las entrevistas se pudo constatar aspectos relevantes que permiten determinar que las mujeres y hombres entrevistados son víctimas de mobbing.

**Tabla 5. Aspectos relevantes y su frecuencia entre las mujeres y hombres**

<b>ASPECTO</b>	<b>NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES QUE SE IDENTIFICAN</b>
Obstrucción del aprendizaje.	1
Limitación el acceso a la información.	2
Presión para resolver problemas.	1
Es más difícil defenderse.	2
Problemas de salud frecuentes.	4
Evita la situación.	2
Exclusión por sus compañeros y jefe.	8
Limitan y niegan sus capacidades.	5
Comentarios humillantes	10
Molestia, incomodidad, desagrado, humillación e irritabilidad.	12
No existe un desarrollo profesional.	
Discriminación por ser madre.	1
Desconfianza propia.	2
Limitación del contacto con las personas.	2

Desvaloración.	6
Resaltar errores.	6
Rumores sobre la vida privada.	4

*Fuente: Elaboración propia, con datos recabados de las entrevistas*

La obstrucción del aprendizaje, la limitación del acceso a la información, la exclusión por sus compañeros y jefe, la limitación del contacto con las personas y la falta de desarrollo profesional son algunos de los aspectos que impide avanzar hacia puestos directivos, como lo menciona Ramos en las barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género, que existe estos factores en la política de recursos humanos relativa a la selección de personal y de desarrollo de carrera de los miembros de la organización, así como la escasez de mentorización de mujeres, (citado por Camarena y Saavedra, 2018).

Otros criterios que limitan el acceso a puestos directivos es la presión para resolver problemas y que les es más difícil defenderse debido a los estereotipos de género que existen, como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo a ellas las consideran como pasivas y tímidas, en oposición a los estereotipos sobre las cualidades indispensables para dirigir con éxito, asociadas a actitudes predominantemente “masculinas” (agresividad, competitividad, determinación, vigor) (citado en Camarena Adame y Saavedra García, 2018).

Otros aspectos que son relevantes y que juegan un papel importante para impedir que las mujeres lleguen a puestos directivos son la limitación y negación de sus capacidades, los comentarios humillantes, la molestia, incomodidad, desagrado, humillación e irritabilidad, los rumores sobre la vida privada y la discriminación por ser madre, como lo menciona Ramos en las barreras producidas por el rol

reproductivo y las responsabilidades familiares (citado por Camarena y Saavedra, 2018).

Otros factores que juega un papel importante en la exclusión de las mujeres a los puestos de alta dirección son problemas de salud frecuentes y evita la situación, que son producidos por el acoso laboral como lo menciona la Comisión Nacional de los Derechos Humanos que lo describe como la persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo (Marie-France Hirigoyen, 2001 citado por: María Elena Lugo Garfias).

La desconfianza propia, la desvaloración y resaltar los errores, son otros criterios que limitan el acceso de las mujeres a puestos de altos mandos, como lo menciona Ramos en las barreras internas asociadas a la identidad de género femenina (citado por Camarena y Saavedra, 2018).

Después de analizar todas las entrevistas y las situaciones en las que se han encontrado las 11 mujeres y los 2 hombres entrevistados dentro del Sistema Financiero Mexicano se puede determinar que si existe un nivel de mobbing en los 3 grados de acuerdo con los resultados obtenidos.

Se puede resaltar que en las entrevistas realizadas hacia los hombres se ha notado que el acoso laboral, violencia, exclusión y discriminación se da también hacia el género masculino en menor grado que al género femenino debido a todo el proceso histórico por el cual las mujeres han enfrentado para lidiar con la eliminación de estos factores mencionado previamente en el marco teórico sin embargo se puede notar que es un fenómeno social que afecta a ambos géneros.

Cabe mencionar que las situaciones de mobbing dentro del Sistema Financiero Mexicano obedecen a su entorno laboral, intereses personales, apariencia física, capacidades, habilidades, comportamiento, forma de hablar, de vestir, vida privada y cuestiones ligadas a la condición como mujer.

Después de hacer un análisis y evaluación de los resultados, como se puede notar en la tabla 1, existen características y circunstancias sociales que son una barrera para que las mujeres tengan acceso a los puestos de alto mando conocido como techo de cristal mencionado en el capítulo dos.

Un aspecto que es importante resaltar es que de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación de campo la exclusión también existe en la capacitación que las empresas les dan a las mujeres, lo que limita e impide que las féminas tengan las habilidades y herramientas necesarias para competir por un puesto directivo.

#### **Conclusiones del capítulo 4:**

Después de haber revisado cada una de las entrevistas a las 11 mujeres y 2 hombres se puede ver que existe una problemática de discriminación, exclusión, acoso laboral y mobbing en los casos presentados dentro de las instituciones financieras hacia las mujeres y hombres, por lo que se puede concluir que el mobbing es un fenómeno social más complejo que tiene muchas variables más difíciles de tratar que tiene que ver con una perspectiva más amplia y que afecta a ambos géneros en diferentes grados.

Es importante mencionar que el trato que reciben las mujeres dentro del Sistema Financiero es algo que viene desde las antiguas sociedades donde se trataban a

las mujeres con agresiones y limitaciones, con el paso de los años este comportamiento machista se ha visto como “normal”, haciendo difícil identificar si sufren algún grado de violencia, causando impedimentos para erradicarla, porque las mismas mujeres no son capaces de definir e identificar que es la violencia y en que grados existe.

Sin dejar de lado que mientras las mujeres sigan ignorando que es la violencia, la exclusión y discriminación, no podrán defenderse de sus agresores y seguirán creyendo que son “situaciones normales”.

Como se pudo notar en la investigación de campo, un aspecto que es importante resaltar es que las mujeres sufren discriminación desde la capacitación; Las empresas al no dar una formación hacia las mujeres, no les están brindando las herramientas técnicas necesarias para poder desarrollarse y crecer profesionalmente.

Finalmente, es importante resaltar que las mujeres entrevistadas que trabajan en el Sistema Financiero Mexicano consideran que tienen las mismas capacidades, habilidades y aspectos requeridos para ocupar puestos directivos que actualmente son ocupados por los hombres, sin embargo, se sienten excluidas y limitadas por ser mujeres, impidiéndoles crecer profesionalmente y esto se puede comprobar con las limitaciones que sufren de acuerdo con los resultados especificados en la tabla 1 y como se mencionó en el capítulo dos en la tabla 2 las mujeres tienen las características y habilidades necesarias para ocupar puestos directivos.

## **CAPITULO 5 Conclusiones y recomendaciones**

### **1. Conclusiones**

Para concluir esta investigación, en este último capítulo se abordarán las conclusiones a las que se llegaron, además se harán unas recomendaciones para los diferentes grupos de la sociedad para poder combatir la discriminación, la violencia, la exclusión y el acoso laboral hacia ambos géneros.

Después de haber investigado y analizado los resultados de las entrevistas se puede concluir que el sujeto concluyente planteado al inicio de este documento es verdadero debido a que los casos presentados existe una desigualdad, falta de oportunidades, exclusión y acoso laboral hacia las mujeres para ocupar puestos directivos debido a la creencia de que tienen menos capacidades y habilidades para realizar las actividades y responsabilidades que los puestos necesitan dándole los puestos al género masculino, pero como se mencionó en el capítulo uno, existen mujeres que han llegado a formar parte del consejo de administración como Ana Botín presidenta de Santander y aunque son pocas, deja ver que las mujeres tienen habilidades propias que las hacen capaces de desempeñar puestos de toma de decisiones de una manera exitosa.

Es importante mencionar que se analizó 2 casos de hombres en los que se presenta exclusión, violencia y acoso laboral, lo que permitió a la investigación darle una perspectiva de género mucho más amplia, identificando que los hombres también son víctimas de los factores mencionados, por lo que se puede notar que el mobbing es un fenómeno social que afecta a ambos géneros y que necesita ser revalorado y analizado con otras variables y perspectiva social más amplia, dando a notar que nadie debe ser discriminado ni violentado por ser un derecho humano.

Como se mencionó previamente el objetivo de realizar entrevistas a hombres sirve como referencia para dar a notar que existe violencia, discriminación y acoso laboral para ambos géneros, sin embargo, el género femenino ha sufrido en mayor cantidad estos factores como se puede notar a lo largo de la historia que se mencionó en el marco teórico, donde la mujer fue capaz de demostrar que podía realizar las mismas tareas que un hombre, que podía tomar decisiones, sin embargo, las oportunidades y derechos no son iguales. El valor que se le da a la mujer actualmente sigue siendo inferior al del hombre, lo que deja ver que existe un rezago en equidad de género.

La humanidad día con día evoluciona y este proceso implica una mejora en todos los ámbitos incluyendo el social, es por eso que se busca equiparar los derechos y oportunidades de las mujeres a la de los hombres.

Es importante resaltar que dentro del sistema financiero mexicano las actividades y tareas a realizar son enfocadas a la razón y el uso de las capacidades mentales, en donde los hombres y mujeres poseen la misma capacidad mental, por eso se busca que las condiciones, oportunidades y derechos sean los mismos en ambos géneros.

También se observó que existen obstáculos que son importantes para que no se pueda generar una igualdad entre hombres y mujeres dentro de los casos presentados, como se mencionó en el capítulo dos, haciendo referencia al techo de cristal, donde se menciona que los altos directivos de las instituciones financieras consideran que las mujeres tienen actividades y responsabilidades que desempeñar fuera del ámbito laboral que los hombres no tienen, que impiden tener un correcto desempeño en puestos con mayor responsabilidad, esto provoca que las mujeres no accedan a puestos directivos; los aspectos y actividades que son considerados como responsabilidades únicas de las mujeres son: ser madre, ser responsable de una familia, realizar actividades domésticas, cuidar a los hijos y/o a los padres, esto

se convierte en un impedimento para el crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres, lo que confirma que las responsabilidades familiares hacen que las mujeres no lleguen a los altos mandos.

Por otro lado, a pesar de que existen leyes en México que tienen por objeto buscar la equidad de género como fue mencionado en el capítulo tres, dentro de los resultados encontrados se pudo observar que existe desconfianza e inseguridad hacia la mujer para poder ocupar puestos directivos por los prejuicios que existen en la sociedad sobre las capacidades, habilidades y herramientas que se necesitan para estos puestos y que se cree que las mujeres no tienen, impidiendo que puedan aspirar a puestos directivos.

Otro aspecto que es importante resaltar es que el 100% de las mujeres entrevistadas del primer cuestionario concluyeron que a su consideración cuentan con las habilidades, capacidades y requerimientos necesarios para ocupar puestos directivos, lo que niega la posibilidad de que exista la exclusión de las mujeres por falta de capacitación suficiente o los conocimientos necesarios para poder desempeñar correctamente un puesto directivo.

Para confirmar lo anterior, como se mencionó en el capítulo dos en la tabla 2, que hace referencia a las habilidades directivas que poseen las mujeres, donde se muestran que si tienen las habilidades necesarias para ocupar puestos directivos e incluso destacadas en comparación con los hombres.

Concluyendo que el resultado de la investigación confirma que en la cultura mexicana existe la desigualdad y exclusión de género, a pesar de que se ha hecho un gran esfuerzo por eliminarla a través de las leyes que promueven la equidad de género como se mencionó en el capítulo tres, no es suficiente para poder cambiar

las costumbres y creencias que se tienen, como se pudo notar en los resultados de la investigación que no existen políticas públicas que logren una correcta equidad de género y que protejan de una manera adecuada a la mujer de violencia física y/o psicológica.

Por eso es necesario reestablecer el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales para cada mujer mexicana, buscar establecer las bases de una convivencia armónica, respetuosa, igualitaria y equitativa entre hombres y mujeres, lo que permitirá poder avanzar y crecer como nación.

Sin dejar de lado que existen factores que se pueden considerar para una correcta inclusión de las mujeres dentro del Sistema Financiero Mexicano son: evaluar las habilidades, capacidades, conocimientos y experiencia que requiere un puesto directivo, después examinar de una manera imparcial a cada candidato y determinar cuál es el idóneo para desempeñar de una manera correcta el puesto.

Haciendo resaltar que las habilidades, capacidades, aptitudes y herramientas que las mujeres consideran necesarias para desempeñarse de una manera correcta en un puesto directivos son: responsabilidad, liderazgo, proactividad, generación de valor, tolerancia a la frustración, trabajar bajo presión, conocimientos, certificaciones, experiencia y manejo de herramientas tecnológicas, como se mencionó en el capítulo dos son habilidades necesarias para ocupar puestos directivos.

Otro aspecto que se pudo resaltar de los resultados obtenidos es que la discriminación hacia la mujer se da también en la capacitación, las empresas al no dar una formación adecuada hacia las mujeres, no les dan las herramientas técnicas necesarias para desempeñar correctamente su puesto y por lo consiguiente no buscar competir por un puesto directivo.

Cabe mencionar que las mujeres día con día sufren de discriminación y agresión física y/o psicológica, algunas de las principales razones que en este estudio se descubrieron son: su apariencia física, su forma de vestir, de conducirse, de expresarse, por aspectos ligados con su condición como mujer (menstruación, menopausia, etc.), el cual impide que tengan un correcto desarrollo profesional y personal.

Es importante mencionar que todos somos diferentes biológicamente, pero tenemos las mismas capacidades para desarrollar y desempeñar de una manera correcta cualquier actividad, depende de cada mujer que sepa reconocer cuales son las herramientas con las que cuenta para poder llegar a puestos directivos.

Haciendo notar que el trato que las mujeres han recibido a lo largo de los años siempre se ha considerado correcto, hoy en día el género femenino no sabe distinguir los distintos niveles de violencia física y psicológica que existen, este aspecto ha impedido que las mujeres puedan combatir la violencia y la exclusión por el desconocimiento de estos conceptos.

También, se pudo observar que la sociedad no es consciente de los grados de la violencia psicológica, debido a la forma en la que se ha tratado a las mujeres, que es considerada de forma normal y que hace más difícil el poder combatir la violencia de genero.

Asimismo, algunas de las mujeres entrevistadas son conscientes que sufren algún grado de violencia psicológica dentro del ámbito laboral, sin embargo, no saben cómo parar a los agresores y sus actos por miedo a que existan represalias en su

trabajo como sufrir un despido, carga extra de trabajo, impedir que sigan creciendo profesionalmente o que las agresiones aumenten de nivel.

Una vez descritas las conclusiones, se darán las recomendaciones que surgen a partir de esta investigación y sus resultados.

## **2. Recomendaciones**

Después de analizar los resultados se harán recomendaciones para que exista una correcta inclusión y el mobbing deje de ser un factor dentro de las instituciones financieras que laboran en México para ambos géneros.

### **2.1. Hacia los altos directivos:**

Se iniciará con los altos directivos de las instituciones financieras, se recomienda ser imparciales en el proceso de selección del candidato idóneo para el puesto, tomando en cuenta las habilidades, capacidades y aptitudes que el mismo requiera.

Generar un esquema laboral en condiciones mixtas de capacitación en las empresas.

Medir la equidad de género en la capacitación, garantizando que las mujeres reciban la misma capacitación en cantidad y calidad que los hombres.

También realizar programas, conferencias y talleres de difusión sobre la equidad de género, el mobbing, la violencia, exclusión, para hacer del conocimiento de estos aspectos, identificándolos de una manera más fácil y poder combatirlos.

Asimismo, en cada una de las instituciones financieras, crear una línea de denuncia para atender las quejas y casos que se presenten de mobbing, discriminación, violencia, exclusión, asegurándose que todos sean atendidos y resueltos correctamente.

Y finalmente equilibrar la participación de las mujeres respecto a la de los hombres en las diferentes áreas y puestos que tienen cada una de las instituciones financieras, dándoles el mismo poder, participación y control.

## **2.2. Hacia el Gobierno Mexicano:**

Después se realizarán las recomendaciones hacia el Gobierno, sería conveniente realizar políticas públicas que incluyan y protejan a la mujer, buscando una equidad de género y no una separación, dándoles las mismas posibilidades a las mujeres que a los hombres, pero sin llegar a los privilegios hacia un género, tan solo la igualdad de oportunidades, ni más ni menos.

Así como, difundir la información en la sociedad mexicana sobre la equidad de género, la violencia, el mobbing, la exclusión de las mujeres, a través del Instituto de las Mujeres, con talleres, conferencias, congresos.

Y educar a las nuevas generaciones sin roles establecidos, haciendo saber que todas las actividades las pueden realizar ambos géneros sin distinción.

### **2.3. Hacia las mujeres:**

Se recomienda a las mujeres ser conscientes que tienen las mismas capacidades y habilidades que los hombres y no permitir ni ejercer abusos de poder, discriminación, violencia o exclusión.

Asimismo, hay que pedir que se les den el mismo trato y oportunidades que a los hombres, pero sin que estas peticiones lleguen a convertirse en privilegios.

### **2.4. Hacia los hombres:**

Es conveniente que los hombres reconozcan y sean conscientes que las mujeres merecen respeto, que no son inferiores a ellos y que tienen las mismas capacidades que ellos para desempeñar correctamente un puesto directivo.

También los hombres no deben de permitir que se les violente o excluya, buscando el respeto e igualdad para ambos géneros.

Finalmente darles a las mujeres el mismo respeto y trato de que ellos quisieran recibir.

## **COROLARIO**

### **Mujeres destacadas en México**

Antes de terminar la tesis, me gustaría incluir a las siguientes mujeres destacadas que considero importante mencionar porque cada una logró grandes cosas a pesar de las dificultades que se presentaron en sus distintas épocas y profesiones, lo que permitirá tener ejemplos de lo que las mujeres han logrado a lo largo de los años.

#### **ROSARIO CASTELLANOS FIGUEROA (1925-1974)**

Resaltando que fue escritora, novelista, cuentista, poeta, ensayista, periodista y diplomática mexicana más importante del Siglo XX según la Enciclopedia Británica.

Además, su tesis de maestría de 1950 sobre cultura femenina se convirtió en un punto de partida para las escritoras mexicanas modernas, quienes lo tomaron como un llamado a la autoconciencia.

Cabe mencionar que trabajó como embajadora de México en Israel desde 1971 hasta su muerte en 1974, como catedrática en la Universidad Hebrea de Jerusalén. Sus restos, por órdenes del presidente Luis Echeverría, serían sepultados en la Rotonda de los Hombres Ilustres, en la Ciudad de México (Expansión, 2015).

## **MARÍA IZQUIERDO (1902-1955)**

Es importante destacar que María Izquierdo fue la primera pintora mexicana en exponer su obra internacionalmente, presentando su obra en el Art Center de Nueva York. Su obra se expuso además en París, Tokio, Bombay, Chile, Perú, Brasil, Guatemala y Panamá.

También a los 20 años ingresó a la Escuela Nacional de Bellas Artes, donde conoció a los muralistas Diego Rivera y Rufino Tamayo, quienes tuvieron gran influencia en ella. Sus pinturas se inspiraron en el folclor y los tipos nacionales, derivando a veces en el surrealismo. En octubre de 2012 fue nombrada por decreto Mujer Ilustre por el gobierno mexicano. Sus restos descansan en la Rotonda de las Personas Ilustres (Expansión, 2015).

## **MATILDE MONTOYA (1857-1938)**

Es importante mencionar que Matilde Montoya Lafragua fue la primera egresada de medicina en México, pese a innumerables obstáculos se tituló.

Asimismo, la perseverancia de Matilde Montoya le permitió convertirse en la primera mujer en recibirse de médico en México.

Aunque los grupos más conservadores de la sociedad le pusieron obstáculos, ella le escribió al presidente Porfirio Díaz, quien la ayudó para poder realizar su examen profesional en la Escuela de Medicina de Puebla, el cual aprobó por unanimidad el 24 de agosto de 1887, según da a conocer su perfil en la Secretaría de Salud.

Sin embargo, en 1925, junto con la doctora Aurora Uribe, fundó la Asociación de Médicas Mexicanas (Expansión, 2015).

## **MARÍA DEL PILAR ROLDÁN (1939)**

Es importante mencionar que María del Pilar Roldán fue la primera mujer mexicana en ganar una medalla olímpica cuando obtuvo la presea de plata en los juegos de México 1968 en la disciplina de esgrima.

Además, se convirtió en la primera mujer del continente americano en obtener una medalla por esgrima.

Destacando que fue hija de dos importantes tenistas mexicanos, practicaba este deporte desde los 6 años, pero después de leer “Los tres mosqueteros”, se encaprichó con el deporte del florete y empezó a entrenar a los 13 años.

También, en los juegos de Roma 1960 se convirtió en la primera mexicana en llevar la bandera nacional en una ceremonia de inauguración, (Expansión, 2015).

## **ELSA ÁVILA (1963)**

Destacando que, en 1999, Elsa Ávila se convirtió en la primera mujer mexicana y latinoamericana en alcanzar la cima del monte Everest, la cima más alta del planeta, según la revista especializada Everest History.

Tomando en cuenta que empezó a entrenar desde los 15 años, fue la primera mujer del mundo en ascender la montaña Aguja Poindenot en la Patagonia, además de haber escalado en Yosemite, los Alpes, los Andes, los Himalayas, y las islas Baffin.

Y actualmente es una mujer de negocios, con un centro motivacional donde desarrolla programas para jóvenes líderes (Expansión, 2015).

## **ELVIA CARRILLO PUERTO (1878-1967)**

Es relevante mencionar que Elvia Carrillo Puerto fue una de las líderes feministas y socialistas del movimiento sufragista en México. Creó la liga feminista “Rita Cetina Gutiérrez” y trabajaba furiosamente integrando ligas feministas, dando cursos y capacitación a mujeres pobres desde su local en el centro de Mérida, y publicando dos revistas: “Feminismo” y “Rebeldía”, de acuerdo con el archivo general de Yucatán.

Además, la hermana del gobernador de Yucatán, Felipe Carrillo Puerto, se convirtió en la primera mexicana diputada electa al congreso local por el V distrito en Yucatán, en 1923, de acuerdo con el Inmujeres (Expansión, 2015).

## **ROSARIO IBARRA (1927)**

Destacando que el activismo contra la represión política llevó a Rosario Ibarra de Piedra a buscar la presidencia de México en dos ocasiones, en 1982 y en 1988, por el ya desaparecido Partido Revolucionario de los Trabajadores. La desaparición de su hijo, Jesús Piedra Ibarra, en 1974, marcó su lucha.

Asimismo, en 1977 fundó el Comité Pro-Defensa de Presos, Perseguidos, Desaparecidos y Exiliados Políticos (conocido como Eureka), el cual reunía a víctimas y familias de presos y desaparecidos por motivos políticos de finales de los 60 y los 70, cuando el país vivió un periodo conocido como "guerra sucia" (Expansión, 2015).

## **KATY JURADO (1924-2002)**

Mencionando que Jurado fue la primera actriz mexicana en ser nominada al premio de mejor actriz de reparto de la Academia en 1955 por su actuación en la película “Lo que la tierra hereda”.

También, en 1952 ganó un Globo de Oro por su actuación junto a Gary Cooper y Grace Kelly en la película “A la hora señalada”. Además, entre 1954 y 1999 ganó cuatro premios Ariel, y actuó bajo la dirección de Luis Buñuel.

Y finalmente Jurado pasó toda su vida actoral entre Hollywood y México, donde apareció en la legendaria “Nosotros los pobres” (Expansión, 2015).

## ANEXOS

### MUJER 1

#### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes y pueden presentar síntomas como:

alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

## **Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

## **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **DESARROLLO:**

**1. ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó?**  
Sí, falsos rumores, exclusión, rechazo

**2. ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido?** Sí, un superior agredió a una de sus compañeras, le dio un pellizco y un jalón en un plan de broma, a lo que ella se sintió incomoda y no respondió nada a la agresión.

**3. ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?**  
Sí, mi jefe nunca dejó que yo manejara un producto financiero que era parte de mis funciones, algunas partes del proceso él lo hacía para que yo no supiera como era llevar el producto financiero en todo su proceso, no quería

y me impedía hablar con el front office para saber en qué iba el proceso del producto, siempre él lo hacía.

En el proceso de capacitación me entorpeció e impido que aprendiera en el tiempo normal que era 1 mes y yo me tarde 6 meses en el proceso de aprendizaje.

Actualmente, no me copia en los correos, no te da información necesaria para realizar correctamente el proceso del producto financiero.

**4. De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado? Si, segundo.**

**5. ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos?** Describir si, quise promoverme a un puesto en el front office y me decían: “esta difícil no llegaras, no hay operadoras, en el front office son todos hombres”.

**6. ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?** Si, mi jefe constantemente me decía no te preocupes yo lo reviso, en lugar de explicarme y decirme como se hacen las cosas, me hizo sentir tonta que no podía resolver los problemas que se presentaban.

**7. Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas?** Describir cuales y duración de estos. Si, cada vez es más difícil contestar los ataques, el no poder tener las herramientas de trabajo adecuadas y que tenga esta obstrucción de sus funciones, además de los constantes ataques que sufro me ha provocado alta presión sanguínea (ocasionalmente), insomnio (frecuentemente), problemas gastrointestinales (diario) y, evito toda situación relacionada con el conflicto (todo el tiempo trato de tener el menor contacto con mis compañeros y jefe).

**8. Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió.** No

**9. ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué?** Si, me he sentido limitada porque no me dan la capacitación necesaria para desempeñar de una manera correcta mi puesto, y tengo que buscar información por mi cuenta (en internet, libros y preguntando a mis compañeros) para poder saber cómo se lleva la operación y voy avanzado, pero no como debería. Siento que mi jefe me tiene miedo por eso no me deja aprender correctamente, me dijeron que me ve como una amenaza.

**10. ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo?** Si,

**11. ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto?** Sí, responsable, dirigente, analítica, conocimientos, experiencia, certificaciones, habilidades técnicas, agrego valor, genero ingresos al banco, atraigo más clientes e inversiones.

**12. ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar.** Si, por toda la situación de que no me incluyen y no me dan información me dan todo a medias y me llegan los problemas al final para resolverlos, y como no sé cómo se fue llevado el proceso no tengo las herramientas necesarias para resolverlo, y tengo la presión del cliente y de las demás áreas para resolverlo.

**13. De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, Aislamiento, exclusión e ignorar.

**14. De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, limitar la comunicación, limitar el contacto social y obstrucción de mi trabajo.

**15. De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, con medidas organizacionales (limitando el contacto con sus compañeros), con aislamiento social o físico, con rumores.

**16. ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Si, Manipulan mis herramientas (borran archivos de mi ordenador, apagan mi computadora), me sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo, los compañeros que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mí, no me explique ni me ayuden, devuelven, abren o interceptan mi correspondencia (no me llegan los correos que me corresponden), no me pasan las llamadas, pierden u olvidan mis encargos (dicen que ahorita lo hacen y lo olvidan), callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan mis habilidades y competencias especiales, exageran mis fallos y errores, me provocan para obligarme a reaccionar emocionalmente.

**17. De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 2

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

- 1 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
- 2 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

- 3 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
- 4 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
- 5 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
- 6 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
- 7 No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
- 8 Pierden u olvidan sus encargos,
- 9 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos. No te valoran
- 10 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
- 11 Exageran sus fallos y errores.
- 12 Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
- 13 Controlan de manera muy estricta su horario.
- 14 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades. sí, emergencia de familia sí, pero te condicionan,
- 15 Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

#### **DESARROLLO:**

**1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó?**  
Si, exclusión, agresión verbal.

**2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido?** No

**3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?**

Si, por ser mujer de una edad mayor que la del promedio del banco creen que no tengo las mismas capacidades que los demás, no me toman en cuenta, me ignoran para pedirle las cosas y se las piden a alguien más, no se siente parte del equipo, la excluyen de las decisiones por tomar.

**4 De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado?** Primero: porque me dicen que ya entre a la menopausia, ignoro los comentarios referentes, sin embargo, me siento irritada ante lo que está sucediendo.

**5 ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir si, referente a los cambios de humor que las mujeres experimentan en la menopausia.**

**6 ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona? sí, cometarios sobre la menopausia.**

**7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos. No.**

**8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió. No.**

**9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué? Si, les dan preferencia a los hombres porque me dicen que yo no soy capaz de realizar tareas o trabajo de un puesto más alto y por ser mujer ya no me toman en cuenta.**

**10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? Si, me dicen que no soy capaz para desempeñar el puesto.**

**11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto? Si, actitud conocimiento coaching, experiencia.**

**12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar. No.**

**13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted? Si, agresión verbal, exclusión.**

**14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, desacreditan mi capacidad profesional y laboral.

**15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, atacando mis actitudes y comportamientos.

**16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Si, Cuando solicité un permiso porque tuve una emergencia familiar me condicionaron.

**17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 3

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **DESARROLLO:**

**1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó?**

Si, exclusión

**2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido? No**

**3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?**

Si, me iban a promover a subdirección cuando me embarace me dijeron que tenía que esperar y por ser madre durante dos años no me promovieron.

**4 De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado?**

Primero: por los comentarios que recibió sobre mi maternidad, fue cordial, pero fue frustrante porque no me promovieron por ser madre, y tenía que decidir entre crecer como profesionista o como mujer.

**5 ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir**

Si, por ser madre no tendré la misma responsabilidad para el trabajo que antes.

**6 ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?**

Si, por ser madre.

**7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos. No.**

**8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió. No**

**9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué? Si, porque cuando quise aplicar para un puesto mayor, tenía todas las características necesarias para desempeñarlo correctamente pero cuando me embaracé no me la dieron y me congelaron por dos años.**

**10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? Si**

**11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto? Si, responsable, inteligente, líder, conocimientos, experiencia, certificaciones, proactiva, tolerante.**

**12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar. No**

**13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?**

Por mis jefes me he sentido ignorada, no me dan el apoyo que requiero porque le dicen que lo puede hacer sola.

Me han excluido: No me llaman a juntas, no tiene juntas con su jefe para retroalimentación, no me apoya mi jefe.

**14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?**

Limitaron mi comunicación de una instrucción que di a sus subordinados y mi jefe me dijo que no hablara.

**15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted? No**

**16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?**

Me provocan para obligarme a reaccionar emocionalmente, pero no reacciono.

**17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 4

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

### **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicología, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó? Si, a burlas, ridiculización.**
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido? No**
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué? Si, mi jefe era machista y a las conferencias no me dejaba asistir solo iban los hombres y yo tenía que estar ahí porque hablaban de cosas importantes del trabajo que tenía que ver con mi puesto.**
- 4 De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado? Primero**
- 5 ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir sí, me ridiculizan y me hacen comentarios por mi forma de vestir.**
- 6 ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona? Si, porque me dicen que no soy capaz de realizar el trabajo.**
- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos. No**

- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió. No**
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué? Si, no me siento con la confianza de pedir un puesto mayor porque sé que me lo negaran.**
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? No, porque no lo he pedido porque no tengo la confianza de hacerlo.**
- 11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto? sí, liderazgo, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, facilidad de toma de decisiones,**
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar. Si, Con agresión verbal**
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: Agresión verbal (intimidación o amenaza), Aislamiento-exclusión**
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: Limitar la comunicación, Limitar el contacto social, Desacreditar su capacidad profesional y laboral.**
- 15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted? Si, Con agresión verbal.**
- 16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral? Si: No le pasan las llamadas, o dicen que no está, Controlan de manera muy estricta su horario.**
- 17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 5

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer aspecto físico, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas

depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

#### **Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

#### **Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

#### **Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

#### **Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó?** Si: a burlas, exclusión, humillación, ridiculización y ataques verbales.
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido?** Si, un jefe empuja constantemente a una compañera y lo hace ver que está jugando, pero ella se incomoda, también la humilla, la calla, se burla de ella la hace sentir inferior frente a todos y ella no se defiende ni responde a los ataques.
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?** No
- 4 De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado?** Primero: sobre su forma de vestir, aspecto físico.
- 5 ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir si,** comentarios hacia mi forma de vestir, comentarios referentes a mi peso, mis compañeros me dicen constantemente ya no se va a casar, mi jefe me limita el contacto social con los demás compañeros diciendo que solo debo de comer con él y si como con otras personas el me deja de hablar, me contesta mal o me ignora.
- 6 ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?** Si, mis compañeros me dicen que llevo muchos años con mi novio y que ya no nos vamos a casar y eso me irrita mucho.

- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos. No**
- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió. No**
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué? sí, peleé un puesto y no me lo dieron y yo soy mucho más capaz que el compañero que le dieron el puesto, pero mi jefe argumento que él tenía más capacidades como hombre para desempeñar el puesto.**
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? Si.**
- 11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto? sí, liderazgo, empatía, preparación, dedicación disciplinada comprometida, seguridad involucramiento en los temas.**
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar. Si, estrés, por mi jefe que me cuida cada movimiento que hago con los demás, me siento vigilada todo el tiempo y sin libertad de hablar con las personas.**
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: Agresión verbal (intimidación o amenaza), Desvalorización Aislamiento-exclusión y Coacciones (burlas, ignorar).**
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: Limitar la comunicación, Limitar el contacto social y obstrucción del trabajo.**
- 15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: Con aislamiento social o físico, a través de mi vida privada, atacando mis actitudes, con agresión verbal.**
- 16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral? Si: Manipulan mis herramientas de trabajo apagando mi computadora, me sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo desaparecen y nadie sabe quién fue, mi jefe calla y minimiza mis**

esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan mis habilidades y competencias especiales, exageran sus fallos y errores, Informan mal sobre su permanencia y dedicación, cuando solicito un permiso o actividad a la que tengo derecho me lo niegan y se me provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):** Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

### **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 6

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

### **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicología, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó? Si, a burlas, ridiculización, comentarios hirientes.**
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido? No**
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué? no**
- 4 De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado? Primero: su forma de vestir, de comportarse, sobre su periodo menstrual.**
- 5 ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir si, que no tengo la capacidad para hacer la labor que me pongan.**
- 6 ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona? sí, que no estaba capacitada, que no podía realizar un trabajo de mayor responsabilidad.**
- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos. No**

- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió. No**
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué? Si, limitan mi capacidad por ser mujer y me dicen que no tengo las mismas capacidades que los hombres.**
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? Si, porque me dicen que no soy capaz de desempeñarlo correctamente porque me dicen que carezco de habilidades.**
- 11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto? Si, experiencia responsable, certificaciones y líder.**
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar. No**
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: desvalorización, coacciones (burlas)**
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: Desprestigiar su persona ante sus compañeros, desacreditar su capacidad profesional y laboral.**
- 15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted? Si: a través de su vida privada (con mis relaciones amorosas), con rumores sobre que he andado con compañeros del área.**
- 16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral? Si: Manipulan mis herramientas borran archivos de su ordenador, callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan mis habilidades y competencias especiales, informan mal sobre mi permanencia y dedicación, me provocan para obligarme a reaccionar emocionalmente.**
- 17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 7

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.

4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

#### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó?** Si, burlas, falsos rumores, amenazas, ridiculización, rechazo como persona y verbales entre otras.
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido?** No.
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?** Si, quise ascender y pusieron a un hombre en el puesto para el que estaba aplicando y los dos teníamos las mismas capacidades, pero me dijeron que se lo dieron a él porque era hombre y tenía más capacidad de análisis.
- 4 De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado?** Si, primero: frecuentemente me hacen comentarios hirientes, sobre mi forma de vestir, de hablar, de comportarme, algunas veces los ignoro, pero si me siento molesta y ofendida.  
  
Segundo: he tenido insomnio ocasionalmente, problemas gastrointestinales todo el tiempo, me cuesta trabajo concentrarme y evito toda situación relacionada con el conflicto.
- 5 ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir.** Si constantemente me dicen comentarios sobre mi peso y me siento menospreciada como mujer.
- 6 ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?** Si, hacen

comentarios sobre mi forma de actuar, de hablar e inventan rumores sobre mí, que me ofendo cuando escucho todo eso.

- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos.** He tenido insomnio ocasionalmente, problemas gastrointestinales todo el tiempo, me cuesta trabajo concentrarme y evito toda situación relacionada con el conflicto.
- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió.** No
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué?** Si, porque consideran que no tengo las habilidades necesarias para aplicar a un puesto mayor.
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo?** Si, le dieron el puesto a un hombre teniendo las mismas capacidades y se lo dieron a él, argumentando que él tenía mayor capacidad de análisis.
- 11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto?** Si, proactiva, comprometida con el trabajo, doy resultados más de los esperados, responsable, líder y con experiencia.
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar.** Si, con los comentarios que constantemente hacen sobre mi entre mis compañeros y se ríen, no lo aguanto y me estreso.
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, agresión verbal (intimidación), desvalorización, aislamiento y exclusión.
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, desprestigian mi persona ante mis demás compañeros, desacreditan mi capacidad profesional y laboral y me obstruyen mi trabajo.

**15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, atacando sus actitudes, con agresión verbal y con rumores.

**16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Si, se someten informes confidenciales y negativos sobre mí, sin notificarme ni darme oportunidad de defenderme, callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan mis habilidades y competencias especiales, exageran mis fallos y errores, informan mal sobre mi permanencia y dedicación, controlan de manera muy estricta mi horario, cuando solicito un permiso o actividad a la que tengo derecho me lo niegan, se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

**17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 8

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, (peinado) sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

### **DESARROLLO:**

- 1 **¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó?** Si, burlas, rechazo como persona, ataques verbales.
- 2 **¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido?** No.
- 3 **¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?** No
- 4 **De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado?** Primero: comentarios hirientes sobre mi forma de hablar, de comportarme, sobre mi peinado.
- 5 **¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir si, sobre mi físico y mi forma de comportarme.**
- 6 **¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?** Si, un compañero siempre me hace comentarios sobre mi forma de comportarme.
- 7 **Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos.** No
- 8 **Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió.** No

- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué?** No, porque me siento estancada en el puesto en el que estoy y no me dan la confianza para avanzar y no me quieren capacitar.
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo?** No
- 11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto?** Si, responsable organizada conocimientos, experiencia, tolerante a la frustración trabajo bajo presión.
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral?** Explicar. No
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, agresión verbal (intimidación), desvalorización, exclusión y coacciones (burlas).
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, limitar la comunicación, limitar el contacto social, desacreditar su capacidad profesional y laboral.
- 15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, atacando mis actitudes, con agresión verbal
- 16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Si: Se someten informes confidenciales y negativos sobre mí, sin notificarme ni darme la oportunidad de defenderme, callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan mis habilidades y competencias especiales, exageran mis fallos y errores, informan mal sobre mi permanencia y dedicación, cuando solicito un permiso a la que tengo derecho me ponen muchas dificultades, se me provoca para obligarme a reaccionar emocionalmente.
- 17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 9

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN EL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia hacia las mujeres en el ambiente laboral, y si es así determinar los niveles que existen.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y una variable que facilita el abuso y está a menudo presente, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** Es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo. Intrigas chismes rumores

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas

depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

#### **Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

#### **Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

#### **Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

#### **Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica, de acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó?**  
Si, falsos rumores
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral, describir lo sucedido?** No
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por ser mujer? ¿Por qué?** No
- 4 De los 3 grados de mobbing, ¿Se siente identificada con alguno de los aspectos y en qué grado?** Primero: Intrigas chismes rumores
- 5 ¿Ha sentido que por ser mujer le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerla sentir menos? Describir** Si, mi jefe dice que mejor vayan los hombres a las juntas, tu quédate.
- 6 ¿Se ha sentido irritada u ofendida por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?** Si, cuando me dicen que mi novio me engaña.
- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos.** No
- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió.** No
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por ser mujer? ¿Por qué?** No, no me dejan crecer diciéndome

que las mujeres no tienen las mismas capacidades para resolver problemas que los hombres.

- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango por ser mujer y considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo?** No, porque no me atrevo a pedirlo.
- 11 ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para tener un puesto de mayor rango? ¿Cuáles son? ¿Qué requiere el puesto?** Si, certificada, conocimientos, experiencia, liderazgo, responsabilidad.
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar.** No
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, desvalorización, Aislamiento y exclusión y coacciones (burlas).
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, limitar la comunicación, desacreditar mi capacidad profesional y laboral.
- 15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, a través de mi vida privada, atacando mis actitudes, con agresión verbal y con rumores.
- 16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Si, callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan mis habilidades y competencias especiales, controlan de manera muy estricta mi horario, se me provoca para obligarme a reaccionar emocionalmente.
- 17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?**

**Acoso vertical descendente (o bossing):** Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

**Acoso horizontal:** Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

**Acoso multidireccional:** Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional parecen no ser tan extensas y las categorías de control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca cabida en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## MUJER 1 SEGUNDO CUESTIONARIO

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA EN ENTORNOS LABORALES DENTRO DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia en el ambiente laboral, y de ser así, determinar los niveles en los que se presenta.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y facilita el abuso, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

#### **Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

#### **Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

#### **Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

#### **Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.

6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

#### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

### **Discriminación**

Es tratar de una manera diferente a un individuo o grupo de personas por motivos de raza, color, sexo, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión, condiciones de salud, discapacidades, preferencias políticas y sexuales, estado civil u otra causa.

### **Marginación:**

Es un fenómeno de rechazo de la sociedad que vive un individuo o grupo de personas, expresado en desigualdad, exclusión y el no acceso a una calidad de vida decente.

### **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica? De acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó:** Si, falsos rumores (cuando di de baja a un trabajador dijo que yo tenía favoritismo por otra y que había un interés personal, también enviaron un anónimo donde me relacionan con un ejecutivo), amenazas (he hecho reestructuras organizacionales y me amenazaron, diciéndome que me iba a arrepentir y que lo iba a pagar y me amenazaron de muerte), exclusión, humillación, ataques verbales (mi jefe me decía palabras altisonantes).
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral? Describir lo sucedido:** No.
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por su género? ¿Por qué?** Si, cuando inicie en nómina había actividades que no me dejaban hacer, aunque fuera parte de mi trabajo y mejor dejaban que los hombres lo hicieran las mujeres regularmente no las hacían, cabe mencionar que solo eran 2 mujeres y 6 hombres.
- 4 ¿Ha sentido que por ser mujer u hombre le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerle sentir menos? Describir:** No.
- 5 ¿Se ha sentido irritada/o u ofendida/o por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?** Si, un

director general me hizo un comentario que si no lo iba a hacer bien dimen para que traiga alguien que lo pueda resolver.

- 6 Del primer grado de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos:** Si, he recibido comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de comportarse, sobre su periodo menstrual, sin embargo, los ignoraba y seguí con mi trabajo, pero sentía irritabilidad; los comentarios eran ocasionalmente.
- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos:** No.
- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió:** No.
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por su género? ¿Por qué?** Si, no pude crecer porque en esos tiempos no eran factible que las mujeres subieran en la nómina y no había presencia de la mujer.
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? ¿Qué factores considera que han sido los que influyen en esta situación? (condición cultural, social, económica, género, raza, origen étnico, religión, etcétera) ¿por qué?** No.
- 11 ¿Ha solicitado un puesto de mayor rango? ¿Se lo dieron? ¿Qué justificación le dieron?** Si, si me lo dieron.
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar.** No.
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted? Agresión verbal (intimidación o amenaza) y desvalorización.**
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, desprestigiar mi persona ante mis compañeros.

**15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, atacando mis actitudes, con agresión verbal y con rumores.

**16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Han sometido informes confidenciales y negativos sobre mí, sin decirme ni darme la oportunidad de defenderme y exageran mis fallos y errores.

**17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?** Si,

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

**18 ¿Ha sufrido discriminación en su trabajo? ¿Por qué?** Si por clase social, necesitas pertenecer a una clase o estatus para poder sobrevivir en el mundo financiero.

**19 ¿ha sufrido marginación dentro de su ambiente laboral? ¿Por qué?** Si, no trabajé a gusto cuando estaba en nómina, me marginaban en mis funciones.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional no son tan extensas, el control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca importancia en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## **MUJER 2 CUESTIONARIO DOS**

## **INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA EN ENTORNOS LABORALES DENTRO DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”**

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia en el ambiente laboral, y de ser así, determinar los niveles en los que se presenta.

### **INTRODUCCION:**

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y facilita el abuso, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

### **Existen niveles de mobbing:**

**Primero:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.

8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

#### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

#### **Discriminación**

Es tratar de una manera diferente a un individuo o grupo de personas por motivos de raza, color, sexo, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión, condiciones de salud, discapacidades, preferencias políticas y sexuales, estado civil u otra causa.

### **Marginación:**

Es un fenómeno de rechazo de la sociedad que vive un individuo o grupo de personas, expresado en desigualdad, exclusión y el no acceso a una calidad de vida decente.

### **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicología? De acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó:** Si, falsos rumores (me decían que yo escribía los correos atacándome a mí misma) , exclusión (los clientes eran corporativos, yo trataba con directores hombres y me dijeron dos veces que no podía llevar el cliente por ser mujer, porque los negocios se cerraban en un table dance o una cantina y yo no podía ir), humillación (por no tener un físico estereotipo no tenía derecho a decir algo), ridiculización (que yo no servía, que no tenía las capacidad que su jefe había pensado y que se arrepentía de haberme dado el sueldo), ataques verbales (mi jefe me decía palabras altisonantes).
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral? Describir lo sucedido:** Si, un jefe le dio una patada a su empelada en el trasero cuando se agacho a recoger algo
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por su género? ¿Por qué? Si, no** me dejaban atender a clientes corporativos porque los contratos los cerraban los hombres.
- 4 ¿Ha sentido que por ser mujer u hombre le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerle sentir menos? Describir:** Si, he recibido comentarios sobre mi periodo menstrual y sobre mi carácter “viene más enojada, ya se le subió el puesto”.
- 5 ¿Se ha sentido irritada/o u ofendida/o por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona? Si, soy de carácter fuerte y soy perfeccionista y constantemente me dicen que necesito un hombre, que me baje lo sumos.**

- 6 Del primer grado de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos:** Si, he recibido comentarios hirientes, sobre mi forma de vestir, de hablar, de comportarme, sobre mi periodo menstrual, sin embargo, al principio podía seguir en mi puesto de trabajo ignorando las burlas, humillaciones y a veces encarando a sus agresores, pero sentía desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo; recibía ocasionalmente los comentarios.
- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos:** Si, después los ataques, humillaciones o comentarios hirientes fueron más fuertes y ya no podía eludirlos, empecé a tener alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, síntomas depresivos y evitaba toda situación relacionada con el conflicto; empezaron a ser constantes.
- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió:** Si, las agresiones por parte de mi jefe que era alcohólico y que constantemente me humillaba, diciéndome que no servía para nada, que no quería ni verlo y le pedía que me corriera pero él no lo hacía, pero un día llegue y mi cheque estaba en la mesa, pero me dejo muchos daños psicológicos que tuve que requerir de tratamiento especializado, porque estuve en depresión severa por 6 meses, presentaba conductas agresivas: los ataques se dieron por 9 meses antes de que me corriera.
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por su género? ¿Por qué? No.**
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? ¿Qué factores considera que han sido los que influyen en esta situación? (condición cultural, social, económica, género, raza, origen étnico, religión, etcétera) ¿por qué? No.**
- 11 ¿Ha solicitado un puesto de mayor rango? ¿Se lo dieron? ¿Qué justificación le dieron? Si, si me lo dieron.**
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar.** Si, empecé con estrés, gastritis y colitis por mi jefe que era alcohólico, constantemente me hacía menos, minimizaba mis aciertos, me decía que era una mentirosa y que yo no merecía ese sueldo.

**13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?** Agresión verbal (intimidación o amenaza), desvalorización, aislamiento-exclusión y coacciones (burlas, ignorar).

**14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, limitar el contacto social (una jefa me decía que solo con ella debía comer en su oficina, en ningún otro lado), desprestigiar mi persona ante mis compañeros, (mi jefe alcohólico, me decía frente a mis compañeros que no tenía la capacidad de hacer las cosas y que no podía tomar decisiones), desacreditar mi capacidad profesional y laboral, Comprometer mi salud (he estado bajo mucha presión y estrés).

**15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Con aislamiento social o físico, (mi jefa no me dejaba hablar con nadie ni comer con alguien más que no fuera ella) a través de mi vida privada (porque no tengo novio o si me gustan las mujeres), atacando sus actitudes, con agresión verbal y con rumores.

**16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Han sometido informes confidenciales y negativos sobre mí, sin decirme ni darme la oportunidad de defenderme, callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan mis habilidades y competencias especiales, informan mal sobre mi permanencia y dedicación, me provocan para obligarme a reaccionar emocionalmente.

**17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?** Si,

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

**18. ¿Ha sufrido discriminación en su trabajo? ¿Por qué? No.**

**19. ¿ha sufrido marginación dentro de su ambiente laboral? ¿Por qué? No.**

### **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional no son tan extensas, el control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca importancia en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## **INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA EN ENTORNOS LABORALES DENTRO DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”**

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia en el ambiente laboral, y de ser así, determinar los niveles en los que se presenta.

### **INTRODUCCION:**

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y facilita el abuso, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

### **Existen niveles de mobbing:**

**Primero:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.

8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

#### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

#### **Discriminación**

Es tratar de una manera diferente a un individuo o grupo de personas por motivos de raza, color, sexo, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión, condiciones de salud, discapacidades, preferencias políticas y sexuales, estado civil u otra causa.

### **Marginación:**

Es un fenómeno de rechazo de la sociedad que vive un individuo o grupo de personas, expresado en desigualdad, exclusión y el no acceso a una calidad de vida decente.

### **DESARROLLO:**

### **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica? De acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó:** Si, falsos rumores, (me inventaban que salía con personas del banco), exclusión (cuando estaba de trainee, quería ser promotor y hablé con el director y solo recibía excusas y a otros trainees si los ascendía porque venían de otras escuelas o de familias acomodadas), humillación (iba a ayudar a un cliente aunque no era mi trabajo, el cliente se molestó porque le di prioridad a mi trabajo y fue prepotente y me hizo menos).
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral? Describir lo sucedido:** Si, a un compañero su jefa le pegaba en el brazo.
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por su género? ¿Por qué? No**
- 4 ¿Ha sentido que por ser mujer u hombre le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerle sentir menos? Describir: No**
- 5 ¿Se ha sentido irritada/o u ofendida/o por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona? Si, Cuando estaba distraído me decían que si estaba pensando en mi novia y que andaba enamorado a manera de burla.**
- 6 Del primer grado de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos: Si, he recibido**

comentarios hirientes, sobre mi forma de hablar y de comportarme y humillaciones, sin embargo, pude seguir en mi puesto de trabajo ignorando los comentarios y humillaciones y haciendo frente a mis agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo; esto ocurría ocasionalmente.

- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos:** No.
- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió:** No
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por su género? ¿Por qué?** Si, quise a entrar a un equipo de trabajo (área de ventas institucionales especiales) pero estaba conformado por mujeres y me negaron la entrada por ser hombre.
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? ¿Qué factores considera que han sido los que influyen en esta situación? (condición cultural, social, económica, género, raza, origen étnico, religión, etcétera) ¿por qué?** Si, en el área de ventas entre como operador jr. y era la única persona que tenía la certificación 4 y tenía la capacidad para desempeñar el puesto de formador de mercados, pero me lo negaron por ser hombre, porque en su equipo la jefa no quería hombres.
- 11 ¿Ha solicitado un puesto de mayor rango? ¿Se lo dieron? ¿Qué justificación le dieron?** Si, Solicite ser promotor de casa de bolsa, no me lo dieron justificando que estaban paradas las contrataciones, pero sabía que si había contrataciones.
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar.** Si, en la mesa de operaciones es estresante, porque hay comentarios hirientes y gritos.
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?** Agresión verbal (intimidación o amenaza), aislamiento-exclusión y coacciones (burlas, ignorar).
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Comprometer mi salud porque he estado bajo mucha presión y estrés.

**15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, con medidas organizacionales (no le daban los datos necesarios para abrir los contratos), a través de su vida privada, atacando sus actitudes (de mi forma de expresarme de manera directa) y con rumores.

**16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Si, callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, exageran mis fallos y errores, se me provoca para obligarme a reaccionar emocionalmente.

**17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?** Si,

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

**18 ¿Ha sufrido discriminación en su trabajo? ¿Por qué?** Si, he sido discriminado por mi género, por no venir de una familia adinerada, por no venir de una escuela privada, y por mis preferencias políticas.

**19 ¿ha sufrido marginación dentro de su ambiente laboral? ¿Por qué?** Si, porque he sufrido rechazo de mis compañeros a manera de exclusión.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional no son tan extensas, el control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca importancia en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## HOMBRE 2 CUESTIONARIO DOS

### INVESTIGACION “DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y VIOLENCIA EN ENTORNOS LABORALES DENTRO DEL SISTEMA FINANCIERO MEXICANO”

**OBJETIVO:** Determinar si existe exclusión, discriminación y/o violencia en el ambiente laboral, y de ser así, determinar los niveles en los que se presenta.

#### INTRODUCCION:

El mobbing es una forma de violencia laboral, puede ser psicológica o física, que se caracteriza por un hostigamiento persistente sobre el trabajador de diferentes formas.

La violencia psicológica es someter a la víctima a burlas, falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales entre otras.

El mobbing es una importante fuente de estrés laboral y facilita el abuso, proviene del hecho de que la parte abusadora tenga alguna capacidad de poder y control sobre la otra parte, es un tipo de abuso que parece buscar, no el sometimiento de la persona, sino su exclusión.

#### Existen niveles de mobbing:

**Primero:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques sutiles como comentarios hirientes, sobre su forma de vestir, de hablar, de comportarse, sobre su periodo menstrual o algún aspecto que sea ligado a su condición como mujer, sin embargo, la víctima puede seguir en su puesto de trabajo. Algunos ignoran las burlas, humillaciones y los que encaran a sus agresores, sin embargo, la víctima no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que está sucediendo.

**Segundo:** En esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques, humillaciones o comentarios hirientes. Y pueden presentar síntomas como: alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, aumento o pérdida excesiva de peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitar toda situación relacionada con el conflicto o aparición de fobias.

**Tercero:** Cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. Algunos de los síntomas indicadores son: depresión severa, ataques de pánico, accidentes, conductas agresivas o intentos de suicidio.

**Existen 4 factores del acoso psicológico en el trabajo:**

- Agresión verbal (intimidación o amenaza)
- Desvalorización,
- Aislamiento-exclusión y
- Coacciones (burlas, ignorar)

**Existen 5 categorías de abuso:**

- Limitar la comunicación,
- Limitar el contacto social,
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros,
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral,
- Comprometer su salud (Trabajo peligroso) y/o obstrucción.

**Existen 7 formas de atacar a la víctima:**

- Con medidas organizacionales,
- Con aislamiento social o físico,
- A través de su vida privada,
- Con violencia física,
- Atacando sus actitudes,
- Con agresión verbal y
- Con rumores.

**Las nuevas formas de acoso laboral:**

1. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
2. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
3. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
4. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.

5. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
6. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
7. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
8. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
9. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
10. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
11. Exageran sus fallos y errores.
12. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
13. Controlan de manera muy estricta su horario.
14. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen dificultades.
15. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

### **Tipos de acoso laboral:**

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso vertical ascendente (o mobbing inverso):**

Se da cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica. Puede darse cuando los subordinados no aceptan por alguna razón a la persona que han colocado a su cargo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

### **Discriminación**

Es tratar de una manera diferente a un individuo o grupo de personas por motivos de raza, color, sexo, origen étnico, nacionalidad, idioma, religión, condiciones de salud, discapacidades, preferencias políticas y sexuales, estado civil u otra causa.

### **Marginación:**

Es un fenómeno de rechazo de la sociedad que vive un individuo o grupo de personas, expresado en desigualdad, exclusión y el no acceso a una calidad de vida decente.

### **DESARROLLO:**

- 1 ¿Considera que dentro de su ambiente laboral ha sufrido algún tipo de violencia psicológica? De acuerdo con los puntos señalados anteriormente, de ser afirmativa describir con qué puntos se identificó:** Si, burlas, **falsos rumores amenazas, exclusión, desprecios**, humillación, ridiculización, rechazo como persona, ataques verbales.
- 2 ¿Ha sufrido o ha sido testigo de violencia física dentro de su ambiente laboral? Describir lo sucedido:** No.
- 3 ¿Ha sufrido exclusión de sus labores por su género? ¿Por qué?** Si, por parte de una jefa, una vez yo hice un comentario y ella se sintió retada en una reunión por mí, y me excluyo personal y profesional, cabe mencionar que hice un comentario sobre lo que estaba pasando con objeto de corregir la situación, pero ella se sintió agredida profesionalmente y tomo una postura de darme el avión enfrente de todos, y después hacia comentarios sobre que lo que decía estaba en un error y no me hacía participe en las decisiones siendo que afectan mis labores.
- 4 ¿Ha sentido que por ser mujer u hombre le han hecho algún comentario desagradable a manera de hacerle sentir menos? Describir:** Si, he recibido comentarios como: crees que porque eres hombre tienes la razón, o crees que por ser hombre estas en los correcto, todos los hombres son iguales, crees que eres el único con pantalones.

- 5 ¿Se ha sentido irritada/o u ofendida/o por algún comentario de sus subordinados, compañeros o superiores, hacia su persona?** Si, me he sentido irritado cuando hice un planteamiento mal y mi jefe me hizo un comentario déspota sobre que había estudiado y me dijo que no parecía.
- 6 Del primer grado de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos:** Si, he recibido comentarios hirientes, sobre mi forma de vestir, de hablar, de comportarse, pero casi siempre los ignoraba y he podido seguir en mi puesto de trabajo, pero sentía irritabilidad ante lo que estaba sucediendo.
- 7 Del grado dos de mobbing ¿Ha sentido o padecido uno de los síntomas? Describir cuales y duración de estos:** No.
- 8 Del grado tres de mobbing ¿En alguna ocasión o de manera más recurrente ha tenido alguno de los síntomas? Explicar cuál(es) y por cuanto tiempo lo sintió:** No.
- 9 ¿Considera que no ha tenido un correcto crecimiento o desarrollo profesional por su género? ¿Por qué?** No.
- 10 ¿Le han negado ocupar un puesto de mayor rango considerando que tiene las habilidades necesarias para desempeñar correctamente el mismo? ¿Qué factores considera que han sido los que influyen en esta situación? (condición cultural, social, económica, género, raza, origen étnico, religión, etcétera) ¿por qué?** No.
- 11 ¿Ha solicitado un puesto de mayor rango? ¿Se lo dieron? ¿Qué justificación le dieron?** No lo he pedido porque no tengo la experiencia necesaria.
- 12 ¿Ha sufrido estrés laboral por algún tipo de violencia física o psicológica dentro de su ambiente laboral? Explicar.** Si, porque mi jefe me consideraba y me decía que era un pendejo, me genero estrés y frustración personal y profesional.
- 13 De los 4 factores del acoso psicológico en el trabajo ¿Cuáles ha sufrido usted?** Agresión verbal (intimidación o amenaza), desvalorización y aislamiento-exclusión.
- 14 De las 5 categorías de abuso ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, desacreditar mi capacidad profesional y laboral (mi jefe acervaba que no tenía las

capacidades conocimientos el interés para hacerlo), comprometer mi salud (principios de parálisis facial por el estrés).

**15 De las 7 formas de atacar ¿Cuáles ha sufrido usted?** Si, a través de mi vida privada (porque te vas temprano, como si tuvieras alguien que te espere), atacando sus actitudes, con agresión verbal y con rumores (que salía con alguien más teniendo novia).

**16 ¿Ha sufrido alguna(s) de Las nuevas formas de acoso laboral?** Han sometido informes confidenciales y negativos sobre mí, sin decirme ni darme la oportunidad de defenderme, las personas que me apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de mí, callan o minimizan mis esfuerzos, logros, aciertos y méritos, ocultan sus habilidades y competencias especiales, exageran mis fallos y errores, informan mal sobre mi permanencia y dedicación, controlan de manera muy estricta mi horario, me provocan para obligarme a reaccionar emocionalmente.

**17 De los 4 tipos de acoso laboral ¿ha sufrido alguno?** Si,

- **Acoso vertical descendente (o bossing):**

Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico.

- **Acoso horizontal:**

Se da cuando los acosadores son compañeros de trabajo.

- **Acoso multidireccional:**

Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías.

**18 ¿Ha sufrido discriminación en su trabajo? ¿Por qué?** No.

**19 ¿ha sufrido marginación dentro de su ambiente laboral? ¿Por qué?** No.

## **CONCLUSIONES:**

En el mobbing, la relación tiene un carácter menos íntimo y el objetivo perseguido suele ser la exclusión del trabajador. En el entorno laboral, las formas de abuso emocional no son tan extensas, el control de la vida personal e imposición de creencias tienen poca importancia en la mayoría de las situaciones.

El denominador común del abuso es la búsqueda del aislamiento de la persona, la intervención sobre las posibles variables de su entorno inmediato y el abuso emocional hacia ella.

## REFERENCIAS

Ainhoa Campos Posada (2019) "Sufragistas: la lucha por el voto femenino" National Geographic España

Aguilar Montes de Oca, Y., & Valdez Medina, J., & González-Arratia López-Fuentes, N., & González Escobar, S. (2013) "Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo"., 208-211.

Alma Espino (2011) "Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?"

Alma Fernández Hasan (2007) "Desigualdad de género. la segregación de las mujeres en la estructura ocupacional"., 144-150.

Andrea Zondek Darmstadter (2015) "manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad", 35-40.

Andrés Lavilla Silvia, Gaspar Cabrero Ana R., Jimeno Aranda Alicia, Colaboración: Santiago Boira Sarto (2011) "perspectivas psicológicas de la violencia de género" 1-41.

Beatriz Duque Galván (2004) "El papel de la mujer en la iglesia católica posconciliar"

Blázquez Alonso Macarena, Moreno Manso Juan Manuel, y García-Baamonde Sánchez María Elena (2010) "Revisión teórica del maltrato psicológico en la violencia conyugal" 1-11

Brousse, Cécile (2000) "La répartition du travail domestique entre hommes et femmes"

Christine Delphy (2014) "El trabajo doméstico, su "reparto desigual y como luchar contra él"

Comisión Federal de Mejora Regulatoria (2012) “Equidad de Género y Derechos Humanos”

Consejo Nacional de Población (2011) “Índice absoluto de marginación 2000-2010”

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (2017) “Discriminación e igualdad”

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2012) “La discriminación y el derecho a la no discriminación”

David Moctezuma Navarro, José Narro Robles, Lourdes Orozco Hernández (2013) “La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia”

De Pina Vara Rafael (1956) “Derecho civil mexicano”

Diario Oficial de la Federación (2006) “Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres”

Diario Oficial de la Federación (2013) “Plan nacional de desarrollo”

Diario Oficial de la Federación (2013) “Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013-2018”

Estivill, J. (2003) “Panorama de lucha contra la exclusión social: conceptos y estrategias”

Eva Aguayo y Nérida Lamelas (2011) “Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005”

Expansión (2015) “¿Conoces a estas mujeres? son ocho mexicanas que cambiaron la historia”

Francisco Berlín Valenzuela (1997) "Diccionario de Términos Parlamentarios"

Fraser y Nicholson (1992) "Crítica social sin filosofía: un encuentro entre el feminismo y el postmodernismo"

Friedrich Engels; 2017 "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado"

Fendrich, M., Woodward, P. y Richman, J. A., 2002 "The structure of harassment and abuse in the workplace: A factorial comparison of two measures. Violence and Victims" 491-505.

Gobierno de Chile (2007) "El acoso laboral o mobbing"

González de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ, 2005 "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60"

Ignacio Rubí Salazar(coord.) (2015) "La inclusión laboral en México: avances y retos"

Instituto Nacional de Administración Pública (1998) Coloquio Nacional "Desafíos de carrera de la mujer mexicana en el ámbito de la academia y la función pública"

INEGI (2005) "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo"

Instituto para las Mujeres, Paz y Seguridad de la Universidad de Georgetown, en conjunto con la Fundación Angélica Fuentes (2016) "Integración de la Prevención de la Violencia y Participación Económica de las Mujeres: lecciones desde México"

INEGI (2010) "Censo de Población y Vivienda. México"

INEGI (2012) "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores Estratégicos, IV trimestre de 2012"

Irene Casique (2004) “Poder de decisión y autonomía de la mujer mexicana: análisis de algunos condicionantes”

José Ramón Fernández de la Cigoña Fraga, Centro de Estudios Financieros, España (2018) “12 habilidades que los directivos deben poseer”

Laparra, M., Gaviria, M. y Aguilar, M. (1997) “peculiaridades de la exclusión en España. La sociedad exclusógena: precariedad, exclusión y marginación”

Leymann, H., 1990 “Presentation av LIPT formuläret: Konstruktion, validering, utfall. Stockholm, Violen inom praktikertjaust. (Presentation of the “Leymann Inventory of Psychological Terrorization” ‘LIPT’ questionnaire)”.

Lina Gálvez Muñoz y Paula Rodríguez Madroño (2011) “La desigualdad de género en las crisis económicas”

Manuel Hernández Pedreño Coordinador (2008) “Exclusión social y desigualdad”

María Elena Camarena Adame, María Luisa Saavedra García (2018) “El techo de cristal en México”

María Elena Lugo Garfias, CNDH (2017) “Acoso laboral, Mobbing”

Marie France Hirigoyen, (2001) “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”

Marshall, T.H. (1949/1997) “Ciudadanía y clase social”

Martínez Pacheco Agustín (2016) “La violencia Conceptualización y elementos para su estudio” UAM Xochimilco 7-31.

Morrison, A.; White, R. y Van Velsor, E. (1986). *Rompiendo el techo de cristal*. Reading: Addison-Wesley

Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (2015) “En igualdad laboral y no discriminación”

OCDE (2017) “Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality”

Organización Nacional de las Naciones Unidas (2015) “La igualdad de género”

Organización de las naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (2015) “Igualdad de género”

Organización Internacional del Trabajo (2016) “Las mujeres en el trabajo”

Organización de las Naciones Unidas (1963) “Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación racial”

Organización Mundial de la salud OMS (2002) “. Informe mundial sobre la violencia y la salud”

Piñuel, Iñaki (2003) “Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Punto de Lectura. Madrid”

Pereda-Perez, F. J., López-Guzmán, T. y González-Santa Cruz, F. (2018). “Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España)” Revista Española de Ciencia Política, p (219-220).

Procuraduría General de la Republica (2017) “Violencia psicológica contra las mujeres” 1-4.

Ramos, A.; Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género.

Rodríguez-Carballeira, Á., & Almendros, C., & Escartín, J., & Porrúa, C., & Martín-Peña, J., & Javaloy, F., & Carrobles, J. (2005). Un estudio comparativo de las estrategias de abuso psicológico: en pareja, en el lugar de trabajo y en grupos manipulativos. *Anuario de Psicología*, 36 (3), 299-314.

Secretaria de Gobernación (2016) “La inclusión laboral es de todos”

Subirats, J. y Gomà, R. (2003) “Un paso más hacia la inclusión social. Generación de conocimiento, políticas y prácticas para la inclusión social”

Subirats, J. (2006) “Fragilidades vecinas. narraciones biográficas de exclusión social urbana”

Teresa Rendón (2003) “Participación femenina en la actividad económica. doble jornada femenina y bajos salarios”

Zapf, D., Knorff, C. y Kulla, M., 1996. “On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*”, 215-237.

PAGINAS WEB:

American Express “Fomento a la inclusión femenina: American Express y Women’s Forum México 2017” (2017) De: <https://www.amexempresas.com/libertadparatunegocio/fomento-la-inclusion-femenina-american-express-womens-forum-mexico-2017/>

Asociación Mexicana de Asesores de Inversiones (AMAI) (2017) “Sistema Financiero Mexicano” <http://www.amaii.com.mx/AMAI/Portal/cfpages/contentmgr.cfm?fuelle=nav&docId=97>

Banco de México. Consultado enero 2018. Sistema Financiero Mexicano. De <http://www.banxico.org.mx/divulgacion/sistema-financiero/sistema-financiero.html>

Banxico Educa “Mercados Financieros”  
[http://educa.banxico.org.mx/banco\\_mexico\\_banca\\_central/sist-finc-mercados-financiero.html](http://educa.banxico.org.mx/banco_mexico_banca_central/sist-finc-mercados-financiero.html)

Banco Mundial (2018) “El poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe”<http://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/resumenej-ectuvoSP.pdf>

BBVA Bancomer “BBVA entra en el índice Bloomberg de Igualdad de Género” (2018) <https://www.bbva.com/es/bbva-entra-indice-bloomberg-igualdad-genero/>

BBVA Bancomer “Cuatro mujeres de BBVA en la lista anual de Women in Fintech” (2017) <https://www.bbva.com/es/cuatro-mujeres-bbva-lista-anual-women-in-fintech/>

Bussiness Insider “Mujeres en consejos de administración: menos de un 20%” De: <https://www.businessinsider.es/mujeres-consejos-administracion-mas-presencia-pero-no-responsabilidad-192822>

[http://www.coneval.org.mx/Evaluacion/NME/Paginas/ley\\_presupuesto.aspx](http://www.coneval.org.mx/Evaluacion/NME/Paginas/ley_presupuesto.aspx)

Diccionario de la Real Academia Española De: <http://dle.rae.es/?id=OcuG5j5>

[http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst\\_lviii/html/214.htm](http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/214.htm)

Comisión Nacional Bancaria y de Valores “Sociedades Financieras Populares / Sociedades Financieras Comunitarias” (2016) <https://www.gob.mx/cnbv/acciones-y-programas/sociedades-financieras-populares-sociedades-financieras-comunitarias>

Comisión Nacional Bancaria y de Valores “Estructura del Sistema Financiero Mexicano” (2019)  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40510/Estructura del Sistema Financiero Mexicano 2015.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40510/Estructura_del_Sistema_Financiero_Mexicano_2015.pdf)

<http://www2.df.gob.mx/virtual/tlahuac/transparencia/fraccion1/LEYES/LEY%20DE%20PLANEACION%20DEL%20DESARROLLO%20DEL%20DF.pdf>

El Economista (2012) “¿Qué es el mercado de derivados?” De: <http://eleconomista.com.mx/fondos/2012/05/03/que-mercado-derivados>

El Financiero (2015) “En equidad de género, estas son las 10 mejores empresas para trabajar en México” De: <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/en-equidad-de-genero-estas-son-las-10-mejores-empresas-para-trabajar-de-mexico.html>

El Instituto Mexicano de Ejecutivos de Fianzas (imef) (2017) “CTN Intermediarios Financieros No Bancarios” De: <http://www.imef.org.mx/comites-tecnicos/intermediarios>

Excelsior “Tenemos que hablar del Club de Tobi de las empresas que cotizan en la BMV” (2018) De: <https://www.dineroenimagen.com/empresas/tenemos-que-hablar-del-club-de-tobi-de-las-empresas-que-cotizan-en-la-bmv/104815>

<https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/sobre-la-ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia>

Grupo Financiero Banorte “Banorte, líder en equidad de género: Carlos Hank González” (2017) De: <http://www.carloshankgonzalez.mx/noticias/banorte-lider-en-equidad-de-genero-carlos-hank-gonzalez/>

<https://www.humanium.org/es/no-discriminacion/>

<http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/594/98d/0d8/59498d0d8784c152211482.pdf>

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Tercer trimestre 2018. De: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) (2017) “Sector Bursátil” De: <https://www.gob.mx/cnbv/acciones-y-programas/sector-bursatil>

<http://pnd.gob.mx/>

Revista Expansión (2017) “Crédito Bancario” De: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/credito-bancario.html>

Santander “Equidad de género y derechos humanos” (2017) De: <https://servicios.santander.com.mx/comprometidos/equidad.php>

Secretaria de Gobernación (2019) “Violencia emocional, física, sexual y económica” De: [http://www.violenciaenlafamilia.conapo.gob.mx/en/Violencia\\_Familiar/Violencia\\_emocional\\_fisica\\_sexual\\_y\\_economica](http://www.violenciaenlafamilia.conapo.gob.mx/en/Violencia_Familiar/Violencia_emocional_fisica_sexual_y_economica)

Seguridad Publica (2008) “El fenómeno de la marginación. causas, efectos y problemática social” <https://www.seguridadpublica.es/2008/10/el-fenomeno-de-la-marginacion-causas-efectos-y-problematica-social/>

World Economic Forum (2015) “The global gender gap report 2015” <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>