



**Lilia Aguilar Gil**



## Contra el hostigamiento y el acoso

Cada hora 12 personas renuncian a su trabajo debido al acoso y discriminación laboral que ejercen mandos superiores de empresas u oficinas de gobierno en contra de sus subordinados. Impactante, no hay otra palabra. A pesar de la información, los “protocolos” para atender estos casos, lo cierto es que siguen siendo muy comunes. El reto sigue siendo enorme, cómo cerrarles el paso a estas prácticas tan cotidianas: visibilizando estas conductas.

En México, a nivel federal y a inicios del año pasado, se registró un aumento en las renuncias laborales debido a condiciones peligrosas, acoso y maternidad. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), estos tres motivos representan el 36% de los 654 mil 852 casos de abandono de trabajo reportados entre enero y marzo de ese año, lo que representa un incremento del 15% en comparación con el mismo periodo de 2023.

Para muestra, el Instituto Nacional Electoral (INE) informó que en los últimos tres años y medio se han presentado alrededor de mil 179 denuncias por hostigamiento y acoso sexual y laboral, de ellos, la mitad de los casos han sido archivados o no se inició alguna investigación; además, sólo 141 denuncias (11.9%) concluyeron en una amonestación, suspensión o extinción de responsabilidad laboral.

El año pasado Chihuahua se colocó en el primer sitio, con 15.94 llamadas por cada 100 mil habitantes en las que se denunciaron conductas en las que una persona se aprovecha de tener una posición jerárquica superior respecto a otra para privarla de su libertad y seguridad sexual, asediando reiteradamente para la realización de un acto sexual, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Incidentes de Emergencia.

Estos números no mienten, el acoso y el hostigamiento sexual siguen siendo un problema grave. Las instituciones logran evadir los mecanismos que existen (protocolos principalmente) para no aplicar ningún



tipo de sanción y evadir, hasta ignorar estas actitudes en los centros laborales. Y es que, a ver, regularmente el acoso u hostigamiento se da con personal subordinado, y es muy común que se tenga que denunciar ante ese nivel o bien, un par de ese nivel que encubre al agresor.

Es por ello que entre más específica sea el marco normativo, mucho más complicado evadirlo. El hostigamiento sexual es un problema lacerante para la sociedad que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, toda vez que viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que, en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Hace unos meses propuse una reforma que además de aclarar puntualmente el significado de “acoso laboral” y “hostigamiento sexual”, establece que se considere como falta administrativa grave al servidor público que resulte responsable de acoso sexual por ejercer cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

De igual manera, que se considere como falta administrativa grave al servidor público que resulte responsable de hostigamiento que al ejercer conductas con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales y que resulte responsable de hostigamiento.

Resulta no solo necesario, sino urgente que estas conductas se sancionen y con ello, lograr que disminuyan estos casos.