|  |  |
| --- | --- |
|  | **Validación de un instrumento sobre el acoso sexual en el trabajo** |

De la Garza Carranza María Teresa[[1]](#footnote-1), Dueñas Aguado Deborah María[[2]](#footnote-2) , Cano Ibarra Salustia Teresa[[3]](#footnote-3)

**Resumen**

*El objetivo de esta investigación fue validar el instrumento para la detección del acoso sexual que fue desarrollado en Estados Unidos para población de mujeres latinas y que será aplicado en el contexto de mujeres mexicanas. La metodología es de tipo cuantitativo, se utilizó el análisis factorial exploratorio con las pruebas de Kaiser – Meyer –Olkin y Bartlett, el marco de muestreo utilizado en esta investigación se enfoca a mujeres empleadas de manera formal del estado de Guanajuato en México, residentes de los municipios de Celaya, Irapuato y Guanajuato, la muestra fue de 348 participantes mujeres. s. Los resultados del análisis factorial exploratorio demuestran que se encontraron dos tipos de categorías: hostilidad sexual y hostilidad sexista y que el instrumento es válido para el entorno mexicano. El resultado descriptivo de los datos en relación a los ítems muestra que los niveles de acoso sexual en el trabajo son bajos.*

*Palabras clave: Acoso sexual, hostilidad sexual, hostilidad sexista, análisis factorial exploratorio*

**Introducción**

La equidad de género es un derecho humano. La relación entre hombres y mujeres ha cambiado a través del tiempo y han influido diversos factores como la cultura, la economía, la historia y la tecnología. Especialmente en el trabajo, es importante identificar el grado de acoso sexual debido al riesgo que se pone a la trabajadora.

En esta investigación se busca validar el instrumento desarrollado por Cortina para la detección del acoso sexual. Aunque este cuestionario fue desarrollado en Estados Unidos, se realizó específicamente para la población latina por lo que consideramos adecuado utilizarlo en trabajadoras mexicanas. Los resultados demuestran que se obtienen dos factores. Los resultados del análisis factorial exploratorio nos demuestran que se encontraron dos tipos de categorías: hostilidad sexual y hostilidad sexista.

**Marco teórico**

Para alcanzar la paz, justicia, equidad y la eliminación de las fuentes de conflictos entre la población, se debe promover la promoción y la protección de los derechos humanos como un principio fundamental, con apego a la Carta de las Naciones Unidas, teniendo que cuenta la independencia y la soberanía que incluye la resolución de la explotación de los recursos naturales y los asuntos internos con relación a los derechos de las personas que defienden su integridad territorial, considerando que se debe eliminar el uso de la fuerza, promoviendo y manteniendo un nuevo orden de justicia económica mundial (United Nations, 1976).

En el ámbito laboral, se considera la necesidad de que en los sectores públicos y privados:

* Se mejoren las condiciones de trabajo, con enfoque en la higiene ocupación;
* Las medidas de seguridad en las áreas y las condiciones generales, con protección hacia los trabajadores contra los riesgos para la salud que puedan ser consecuencia del mismo;
* Evitar el hostigamiento sexual en el trabajo o la explotación de las mujeres, teniendo como ejemplo el servicio doméstico.

De tal manera que, a través de políticas establecidas, sea posible realizar la detección y eliminar condiciones de trabajo que sean consideradas inconvenientes (United Nations, 1986).

Se hace hincapié en generar condiciones de igualdad para el área laboral en cuanto a la remuneración y las oportunidades de contratación para las mujeres, así como contar con reglamentos para trabajos por contratación temporal o que no sea estructurado o se considere informal, ya que se cuenta con un incremento en el número de casos de mujeres en esas condiciones (United Nations, 1986).

En beneficio de las mujeres y con el interés especial de dar seguimiento a los asuntos enfocados a la igualdad de género, las Naciones Unidas, en 1997 incorporan la perspectiva de género, ya que a través de la Subsecretaría General y Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI por sus siglas en inglés), tienen como objetivo la elaboración de políticas, investigación, promoción, diálogo, legislación, asignación de recursos y planificación, ejecución y supervisión de programas y proyectos. A partir de este momento, se incorpora el término “transversalización de género”, dando a conocer la importancia de la implicación que tienen las desigualdades entre hombres y mujeres; iniciando su aplicación en los departamentos de las Naciones Unidas por medio de una metodología y herramientas en diferentes sectores, por medio del desarrollo de competencias y recursos que trabajan con el entorno, incluyendo a los Estados Miembros, ONGs y académicos. Para dichas actividades se asigna un presupuesto específico a partir de 2002, determinado a cargo del Comité del Programa y de la Coordinación, involucrando a las mujeres en actividades que incrementaran la paz a nivel mundial, con colaboración del Departamento de Operación para el Mantenimiento de la Paz (United Nations, 2001).

 El análisis económico con relación a la igualdad de género se presenta por la UNIFEM, siendo que para el año 2000 dan a conocer que el gasto público dirigido a los programas para las mujeres es menos del 5%, lo cual se encuentra muy por debajo de lo establecido en la Plataforma de Acción de Beijing, que solicita a los gobiernos la integración de una perspectiva de género en el ámbito político y de programas, compromiso que aseguraría la equidad de acceso, con relación al ajuste del presupuesto. Es importante mencionar que la asignación del gasto público tendrá un impacto diferente por género, ya que depende de la situación social particular, considerando el caso del acceso a la educación en hombres y mujeres, lo cual dependerá de la cantidad de mujeres que sean matriculadas, por otro lado, los servicios sociales en servicios de saneamiento básico, se utilizarán por igual, independientemente del género United Nations Development Found for Women. (UNIFEM, 2000)

 El mismo año, en Nueva York, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Declaración del Milenio, con un enfoque al apego de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, con relación a los derechos humanos universales, considerando que, para las relaciones internacionales en el siglo XXI, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, brindará la posibilidad a las naciones para beneficiarse del desarrollo, haciendo énfasis en la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer, así como lograr procesos políticos más igualitarios que involucren la participación ciudadana (Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2007))

Dicho foro da a conocer los “Objetivos de Desarrollo del Milenio” (ODM), estableciendo estrategias a nivel mundial, lo cual deberá ser analizado en un período de 15 años (2000-2015), comprendiendo 8 objetivos:

* Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre;
* Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal;
* Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer;
* Objetivo 4: Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años;
* Objetivo 5: Mejorar la salud materna;
* Objetivo 6: Combatir el VIH/Sida, el paludismo y otras enfermedades;
* Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; y
* Objetivo 8: Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Específicamente para el objetivo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, se establece la meta 4, relacionada a eliminar las desigualdades entre los géneros y en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de enseñanza antes de fines de 2015, la cual se relaciona directamente al objetivo 2, haciendo referencia a lograr la enseñanza primaria universal (Naciones Unidas, 2015).

Como se ha mencionado anteriormente, la base para lograr el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo del Milenio, será establecer una política internacional específica para países desarrollados y los que se encuentran en desarrollo, movilizando los recursos financieros, siendo una de las principales medidas que se mencionan en la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, celebrada del 18 al 22 de marzo de 2002 en Monterrey, México. (United Nations, 2002).

 La Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) es uno de los componentes principales para el financiamiento en países con limitado apoyo a través de inversiones privadas, participando en el fortalecimiento de la educación, la salud, el desarrollo de la infraestructura pública, la agricultura, el desarrollo rural y el aumento de la seguridad alimentaria, lo que constituye un pilar fundamental para alcanzar las metas y los objetivos mencionados en la Declaración del Milenio. (United Nations, 2002).

 Tras 10 años de la formulación de los ODM, se realiza un análisis del avance alcanzado con relación a la equidad de género, mostrándose el incremento de las oportunidades para las mujeres en empleos más vulnerables, sin embargo, los puestos de mayor rango reportan que solo el 37% de ellos fueron ocupados por mujeres. Se observa una evidente inequidad en el área política, ya que se incrementa del 11% al 18% la oportunidad de que las mujeres se posicionen en cargos políticos a nivel mundial. Lo anterior representa una limitación para su desarrollo profesional, teniendo un impacto directamente en los niveles de satisfacción y la independencia, de manera que, al alcanzarse un alto grado de equidad a nivel laboral, se podrán aprovechar las habilidades de las mujeres para la organización y liderazgo en las empresas, favoreciendo una vida mejor para ellas y sus familias (Jiménez & Praga, 2011).

 Finalmente, se genera el informe para el 2015 de los ODM por las Naciones Unidas, haciendo referencia al avance para la igualdad de género, especificando:

* Incremento en el registro a escuela primaria para las mujeres, 74 niñas por cada 100 niños en 1990, siendo que para 2015 se registran 103 por cada 100.
* En sectores no agrícolas, se reporta que el 41% de los trabajadores remunerados son mujeres en 2015, comparado con el 35% de 1990.
* Entre 1991 y 2015, ha disminuido un 13% el porcentaje de mujeres con empleos vulnerables.
* con relación a los cargos políticos, aumenta en casi el 90% de los 174 países que reportan resultados, siendo que la proporción ha aumentado, sin embargo, solo 1 de cada 5 miembros de puestos parlamentarios, son ocupados por mujeres (Naciones Unidas, 2015).

 A pesar de los avances mostrados, las mujeres siguen en desventaja en el tema de la equidad, siendo discriminadas para lograr el acceso en el área laboral, los bienes económicos y la participación en la toma de decisiones privadas y públicas, lo que conlleva a un mayor riesgo de vivir en la pobreza, comparada con los hombres, específicamente en América Latina y el Caribe. Se estima que las mujeres perciben 24% menos ingresos que los hombres, además de que la tasa de desempleo es mayor en las mujeres con educación avanzada, lo que demuestra que es indispensable garantizar estrategias para eliminar la desigualdad de género (UN, 2015a).

De manera histórica se ha observado que el trabajo humano conlleva un riesgo a la salud física, psicológica y mental, considerando que, durante muchos años se realizaba con carencias en la protección, con poco valor y con ello se derivaban problemas a los trabajadores. Lo anterior ha cambiado con la aparición del sindicalismo, el reconocimiento de los derechos humanos y la mejora en los procesos de producción empresarial, de manera que es posible mejorar las condiciones laborales, con una evidente disminución en la morbilidad por enfermedades y accidentes laborales, estableciéndose de manera formal en el concepto de salud laboral, ya que deja de ser un problema individual y actualmente es considerado un problema social, empresarial, convirtiéndose en un derecho del trabajador (Moreno, 2011).

Una de las principales causas del estrés o fatiga es el acoso, producido por acciones que tienen como finalidad violentar los derechos de los afectados, con alteración de condiciones sociales, económicas y culturales, generando un impacto negativo en la sociedad ya que llega a convertirse en una actitud negativa repetitiva o cotidiana, llevada a cabo por comportamientos hostiles dirigidos a uno o varios individuos, con la finalidad de desprestigiar, humillar o en casos severos se logra el abandono del puesto de trabajo, generando una afección directa en el ambiente físico, clima laboral, las habilidades de la víctima para su desempeño laboral se ven limitadas, con un consecuente daño laboral y social (Flores & Velasco, 2022).

Los países desarrollados incorporados a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han mostrado un avance palpable en las condiciones laborales, sin embargo, esto no se observa en su totalidad, ya que continúan prácticas laborales insalubres e inadecuadas, por lo que la ILO desarrolla el concepto de “trabajo decente”, refiriéndose al contexto laboral mínimo para que la población se desarrolle, incluyendo el derecho a la salud y el derecho social en el trabajo (Moreno, 2011).

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo se mencionan en referencias oficiales en 1984, documento publicado por la ILO, siendo complejos de definirlos, ya que son un conjunto de percepciones y experiencias de los trabajadores que abarcan muchos aspectos, donde se incluye la sobrecarga de trabajo, falta de control, conflictos con la autoridad, desigualdad en los salarios, limitada seguridad en el trabajo, problemas en las relaciones labores y el trabajo por turnos, de manera que se presenta un impacto positivo o negativo en la conducta de los trabajadores, con afección en la salud física y psicológica (Moreno, 2011).

El acoso como definición, fue abordado en sus inicios por Konrad Lorenz en 1966, haciendo referencia en su libro “Sobre la agresión”, teniendo como referencia el acoso moral entre aves y animales, mostrando que la debilidad de una especie como característica lo hace vulnerable para ser agredido por el más fuerte, utilizando el verbo en inglés “to mob” para definir “atacar con violencia”, además, la palabra “mob” proviene del latín “mobile vulgus” traducida como multitud o turba, definiendo finalmente este comportamiento como una acción agresiva de ciertos grupos de animales que se aliaban para atacar a otros (Alegría, 2011).

Posteriormente se establece el término relacionado a las desigualdades laborales, con relación a estrés psicológico se define “trabajador hostigado” por el científico sueco Brodsky en 1976, haciendo referencia a la influencia del clima social y político, en la década de 1960, sin presentar un impacto laboral por centrarse en un enfoque socio médico, por lo que no tuvo un impacto científico real y no se consideró como una situación laboral estresante (Díaz & Luna, 2019). Sin embargo, la Ley de Ambiente Laboral en Suecia en 1976 brinda la posibilidad de generar un cambio en el tema, logrando obtener financiamiento por un fondo nacional de investigación, y de esta manera realizar estudios relacionados a la Piscología del Trabajo, sin considerar los estudios realizados por Brodsky (Leymann, 1996).

La relación del acoso sexual en el trabajo se da a conocer en Estados Unidos por Lin Farley en 1978, a través de su libro “Sexual Shankedown: The Sexual Harassment of Women on the Job y en 1979, Mackinnon publica “Sexual Harassment of Working Women: A case of Sex Discrimination”, estableciendo la incidencia del acoso en el ámbito laboral, siendo las primeras publicaciones que muestran una atención sexual no deseada, sin dejar de lado que no se trata de una acción o conducta ilícita que presentan solo las mujeres, de manera que se trata de una lucha por la igualdad de los derechos de hombres y mujeres (Espinoza & Carballo, 2021).

**Metodología**

El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y para la validación se utilizó la metodología de análisis factorial exploratorio (AFE).

**Objetivo de la investigación**

El objetivo de la investigación es validar el instrumento de acoso sexual desarrollado por Cortina (2001).

**Participantes**

El marco de muestreo empleado en esta investigación se enfoca a mujeres trabajadoras de Guanajuato, residentes de los municipios de Celaya, Irapuato y Guanajuato.

 De manera que se logró obtener una muestra de 348 participantes mujeres, de entre 18 y 67 años de edad, con una media de 32 años. Según su estado civil se reporta el 33.6% casadas (n=117), 8.3% divorciadas (n=29) y el 58% solteras (n=202). En cuanto a la escolaridad de las mujeres entrevistadas se muestra el 28.2% con bachillerato (n=98), 2% con doctorado (n=7), 49.1% con licenciatura (n=171), 8.9% con posgrado (n=31), 2% con primaria (n=7) y 9.8% de ellas con secundaria (n=34). Con relación al área laboral en la que se desempeñan, 17.5% corresponde a servicios (n=61), en comercio el 16.7% (n=58), 9.5% en educación (n=33), salud el 7.5% (n=26), en ventas 6.9% (n=24), industria el 6.3% (n=22) al igual que gobierno, administración 5.5% (n=19), manufactura 3.4% (n=12), el resto en otras actividades. Finalmente, 72.7% de las mujeres refieren no tener personal a su cargo (n=253) y el 27.3% si tienen personal a su cargo en sus áreas laborales (n=95).

Tabla 1. Cuestionario utilizado

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Media | Desviación estándar |  |
| [1. ¿Le han dicho cosas para insultar a las mujeres en general (por ejemplo, diciendo que las mujeres no llegan a ser buenas supervisoras)?] | 1.90 | 1.494 |  |
| [2. ¿Le han dicho chistes o cuentos que describen negativamente a las mujeres en general?] | 2.11 | 1.585 |  |
| [3. ¿Le han dicho palabras para insultar a las mujeres?] | 2.00 | 1.537 |  |
| [4. ¿Le han dicho cosas ofensivas acerca de su cuerpo o su vida sexual?] | 1.93 | 1.538 |  |
| [5. ¿Han tratado de hacerla hablar acerca de cosas sexuales?] | 1.79 | 1.465 |  |
| [6. ¿Le ha dicho chistes sucios o sexualmente ofensivos?] | 1.89 | 1.487 |  |
| [7. ¿Le han dicho cosas sexuales groseras, ya sea en frente de otros o a usted sola?] | 1.88 | 1.565 |  |
| [8. ¿Le han comentado de su vida sexual o preferencias sexuales de él?] | 1.73 | 1.439 |  |
| [9. ¿Han tratado de tener una relación sexual o romántica a pesar de que usted trató de decirle que no quería?] | 1.66 | 1.498 |  |
| [10. ¿Le han insistido en salir a pesar de que usted dijo que no?] | 1.75 | 1.551 |  |
| [11. ¿La han mirado (la mira demasiado) de forma sexual que le hizo sentir incómoda o sucia, o le mira partes de su cuerpo (por ejemplo, le mira los pechos)?] | 1.99 | 1.648 |  |
| [12. ¿La han tocado (por ejemplo, puso sus brazos alrededor de sus hombros) de una manera que la hizo sentir incómoda?] | 1.81 | 1.606 |  |
| [13. ¿Han hecho ruidos semejantes a besos o le ha silbado?] | 1.84 | 1.679 |  |
| [14. ¿Le han hecho comentarios sobre su apariencia física o de ropa de una manera que la hizo sentir incómoda?] | 1.94 | 1.678 |  |
| [15. ¿La han mirado lentamente todo su cuerpo (“mirándole de arriba hacia abajo)?] | 2.00 | 1.676 |  |
| [16. ¿La han hecho sentir incómoda acercándose mucho a usted?] | 1.97 | 1.660 |  |
| [17. ¿La han llamado por nombres inapropiados (por ejemplo, “mamacita” o “mi hija”)?] | 1.79 | 1.577 |  |

Fuente: a partir de (Cortina, 2001). Para la evaluación del cuestionario se utilizó una escala Likert de 5 puntos donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

**Resultados**

**Análisis factorial exploratorio**

Para validar el cuestionario, se realizó un análisis factorial exploratorio. El objetivo de este método multivariado es reducir el número de variables a un factor común. Para determinar la adecuación de la prueba de análisis factorial exploratorio se calculó la media de adecuación muestral de Kaiser, Meyer, Olkin (KMO) que contrasta si las correlaciones parciales entre las variables son muy pequeñas. Permite comparar la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. El estadístico KMO está entre 0 y 1. Los valores pequeños indican que el análisis factorial no es adecuado. En este caso los valores obtenidos en la prueba KMO son cercanos a 1, además se calculó la prueba de esfericidad de Barlett, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 2. Prueba de KMO y Bartlett.**

|  |
| --- |
|  |
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | 0.959 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 8672.576 |
| gl | 136 |
| Sig. | 0.000 |

La prueba contrasta la hipótesis nula planteando que la matriz de correlación es una matriz de identidad, en cuyo caso no existirán correlaciones significativas entre las variables y el modelo factorial no sería relevante. En esta materia, el valor de significancia de la prueba es 0.00 lo que representa que las variables están altamente correlacionadas para proporcionar una base para el análisis factorial (Leech, Barret, & Morgan, 2013). Como resultado del análisis factorial exploratorio, se llegó a la conclusión de que los ítems podrían agruparse en dos factores.

 Para completar el análisis factorial exploratorio, se calcularon los eigenvalores, la carga de los ítems, el porcentaje de la varianza explicada y la comunalidad de los ítems. Este estudio se basó en el análisis de rotación varimax para calcular la estructura de los 17 ítems del cuestionario. Se observa en la tabla 11 que los valores propios de cada factor deben ser mayores que 1 ya que es un criterio generalmente aceptado. Si el valor propio es menor que 1, implica que el factor no debe considerarse. La varianza explicada por el primer factor es de 50.67% y la del segundo factor es de 32.93% que totaliza 83.61%. En otras palabras, el cuestionario explica el 83.61% de la varianza y el 16.39% restante se explica por otros factores. Las comunalidades representan la relación entre las variables y el resto de ellas antes de la rotación. Si son inferiores a 0.30 no deben aceptarse o deberá analizarse posteriormente con el análisis factorial confirmatorio (Leech et al, 2013). Por último, todas las cargas factoriales son superiores a 0.60, lo que mide cómo contribuyen al grupo o factor del que forman parte.

**Tabla 3. Cargas factoriales, eigenvalores, varianza explicada y comunalidades de los ítems.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ítem** | **Carga factorial** | **Comunalidades** |
|  | **1°** | **2°** |  |
| 1 |  | 0.867 | 0.841 |
| 2 |  | 0.825 | 0.794 |
| 3 |  | 0.862 | 0.87 |
| 4 |  | 0.735 | 0.795 |
| 5 |  | 0.659 | 0.802 |
| 6 |  | 0.628 | 0.846 |
| 7 | 0.748 |  | 0.841 |
| 8 |  | 0.657 | 0.833 |
| 9 | 0.829 |  | 0.812 |
| 10 | 0.817 |  | 0.807 |
| 11 | 0.841 |  | 0.866 |
| 12 | 0.817 |  | 0.828 |
| 13 | 0.848 |  | 0.835 |
| 14 | 0.825 |  | 0.87 |
| 15 | 0.848 |  | 0.859 |
| 16 | 0.853 |  | 0.876 |
| 17 | 0.823 |  | 0.838 |
|  |  |  |  |
|  |  |  | Eigenvalores |
| Varianza explicada | 50.67 | 32.93 | 83.6 |

El primer factor se refiere a hostilidad sexual (SLH) y segundo factor hostigamiento sexista (STH). Hostilidad sexista (STH, por sus siglas en inglés) es el comportamiento misógino que degrada a la mujer, sin contenido sexual. Hostilidad sexual (SLH, por sus siglas en inglés), incluye bromas, comentarios o gestos de naturaleza sexual explícita. Los ítems comprendidos en el hostigamiento sexual son los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 y los ítems comprendidos en la hostilidad sexual son el 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 1, 15, 16 y 17

**Conclusiones**

Los resultados del análisis factorial exploratorio muestran que el cuestionario de Cortina (Cortina, 2001) es válido para el entorno mexicano ya que se apega a los requerimientos estadísticos, tales como la medida Kaiser-Meyer-Olkin con un valor de 0.959 y la prueba de esfericidad de Bartlett con una significancia de 0.00 cuyos resultados por ser muy próximo a la unidad y al valor de 0 respectivamente, indican que es un instrumento que puede ser sometido a un estudio factorial exploratorio. Luego de ser sometido a este estudio, los resultados muestran que el cuestionario explica el 83.61% de la varianza y el 16.39% restante se explica por otros factores, por otro lado, todas las cargas factoriales son superiores a 0.60, lo que mide cómo contribuyen al grupo o factor del que forman parte, con ello demostramos que los 17 ítems pueden utilizarse con certeza estadística, los ítems comprendidos en el hostigamiento sexual son 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8 y los ítems comprendidos en la hostilidad sexual son el 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 1, 15, 16 y 17, teniendo en cuenta que la hostilidad sexista (STH, por sus siglas en inglés) es el comportamiento misógino que degrada a la mujer, sin contenido sexual y la hostilidad sexual (SLH, por sus siglas en inglés), incluye bromas, comentarios o gestos de naturaleza sexual explícita. En el estudio fueron consideradas de control como la edad, el estado civil, grado escolar, el sector laboral y si cuenta con personal laboral a su cargo, esto con la finalidad de encontrar diferencias significativas entre los diferentes grupos. A través de una prueba ANOVA se encontró que no existen diferencias significativas debido a la edad, estado civil, grado escolar y sector laboral. Para verificar si existe diferencia significativa entre los grupos “tiene o no personal a su cargo”, se aplicó la prueba T Students y los resultados muestran que no existe diferencia significativa.

 Por otra parte, en el resultado descriptivo de los datos en relación a los ítems se identifica que los niveles de acoso sexual en el trabajo son bajos. Esta es una buena noticia para el entorno laboral ya que se podría entender que se guarda el respeto hacia las mujeres en el trabajo. Sin embargo, quedan factores por explicar para tomar en cuenta en futuras investigaciones. Una vertiente puede ser el clima laboral; es decir, si el clima laboral es favorable esto podría ser un indicador que efectivamente se guarda el respeto hacia la mujer.

**Referencias**

Alegría, C. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *In Anales de derecho*, 224-245.

CEPAL. (2007). *Los objetivos de desarrollo del Milenio y los desafíos para América Latina y el Caribe para avanzar en mayor bienestar, mejor capital humano y más igualdad de oportunidades.* Santiago de Chile: CEPAL.

Cortina, L. (2001). Assessing sexual harassment among Latinas: Development of an instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psichology, 5*(2), 154.

Díaz, C., & Luna, W. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y juridica. *Negotium: revista de ciencias gerenciales, 14*(42), 5-13.

Espinoza, H., & Carballo, A. (2021). El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. *Revista de ciencias jurídicas*, 155.

Flores, M., & Velasco, J. (2022). El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. Polo del Conocimiento. *Científico Profesional, 7*(1).

Jiménez, L., & Praga, J. (2011). Los objetivos de desarrollo del milenio (ODM) de las naciones unidas: ¿en dónde estamos y para dónde vamos? Fuente de inspiración para priorizar las labores desde la academia. *LASALLISTA de investigación, 8*(1), 126-135.

Leech, N., Barret, K., & Morgan, G. (2013). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation, V Edition.* New York and London: Routledge.

Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European Journal of work and organizational pshychology*, 165-184.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 2-262.

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio.* New York: ONU.

UNIFEM. (2000). *). El progreso de las mujeres en el mundo 2000. .* NEW YORK: UNIFEM.

United Nations. (1976). *Report of the World Conference of the International Women´s Year. .* New York: United Nations.

United Nations. (1986). *Report of the World Conference to review and appraise the achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace.* New York: United Nations.

United Nations. (2001). *Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. .* New York: United Nations.

United Nations. (2002). *Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. .* New York: United Nations.

1. Tecnológico Nacional de México en Celaya, teresa.garza@itcelaya.edu.mx [↑](#footnote-ref-1)
2. CAISES Romita, Secretaria de Salud de Guanajuato, dduenas@guanajuato.gob.mx [↑](#footnote-ref-2)
3. Tecnológico Nacional de México en Celaya, teresa.cano@itcelaya.edu.mx [↑](#footnote-ref-3)