



La violencia de género en el ámbito laboral en México

por Alma Elena Rueda Rodríguez

I. ¿Qué es la violencia de género?

La investigadora mexicana Marcela Lagarde define a la violencia de género o violencia contra la mujer como aquella que se ejerce sobre las mujeres por el hecho de ser mujeres. Es una manifestación visible de desigualdad, subordinación y poder en las relaciones que existen entre hombres y mujeres. Este tipo de violencia puede ser perpetrada por la pareja de la víctima, la familia, desconocidos, compañeros de trabajo, jefes e incluso el propio Estado.

El objetivo del agresor es generalmente, producir un daño y conseguir el control sobre la mujer a través de ejercer violencia psicológica, física, patrimonial, económica o sexual y puede adoptar diversas formas de manifestarse, por ejemplo, la discriminación, humillaciones, tortura, golpes, hambre, mutilación e incluso la muerte. Ese tipo de violencia afecta a cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada por la Naciones Unidas en 1993, define este tipo de violencia como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

En el ámbito laboral este tipo de violencia existe y es una realidad. Las mujeres trabajadoras se enfrentan en sus centros de trabajos frente a conductas como son diferencias salariales, agresiones físicas, contacto físico inapropiado, discriminación, acoso, amenazas, comentarios no deseados, burlas, provocaciones sutiles de acoso psicológico realizadas por compañeros o compañeras de trabajo y /o superiores jerárquicos.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia, la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

II. Regulación de la violencia de género en el ámbito laboral en México

En México la [Ley Acceso General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia](#) publicada en el 2007 fue una legislación trascendental para el tema de violencia contra las mujeres, pues tuvo como finalidad establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las

demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos. En ese sentido, como ya se mencionó, el artículo 10 definió qué es la violencia laboral, y asimismo conceptualizó qué es el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Específicamente, en materia laboral, en el año 2012 se reformó la [Ley Federal del Trabajo](#) y estableció en el artículo 3 bis las definiciones de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, diferenciando el primero como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, la cual puede ser expresada en conductas verbales, físicas o ambas; mientras que el acoso sexual es conceptualizado como la forma de violencia en la que, no existe la subordinación, pero si hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, estas formas de violencia pueden presentarse en sólo uno o varios eventos.

Posteriormente, en el año 2019, se reformó el artículo 3 de la misma Ley del Trabajo, en el que se estableció textualmente el reconocimiento de la igualdad laboral y de trato entre hombres y mujeres e incluso en la fracción IX Bis, del artículo 371 se instituyó la obligación de que en la integración de las directivas sindicales se estableciera la representación proporcional en razón de género, con la finalidad de impulsar la presencia de las mujeres en la vida sindical en el país.

Por otro lado, la Norma Oficial Mexicana [NMX-R-025-SCFI-2015](#), en Igualdad Laboral y No Discriminación, 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 entre hombres y mujeres y no discriminación.

Asimismo, la Norma Oficial Mexicana [NOM 035](#), Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, tiene como objetivo evidenciar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo con la finalidad de eliminar la violencia laboral, entre ellas la de género, así como buscar erradicar la discriminación entre hombres y mujeres trabajadoras, así como fomentar la equidad y el respeto. El campo de aplicación de esta norma es todo el territorio nacional y aplica a todos los centros de trabajo.

Al respecto, recientemente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el [Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género](#), el cual tiene como objetivo describir el procedimiento y los indicadores que la inspección del trabajo debe implementar para vigilar el cumplimiento de las normas laborales considerando la perspectiva de género por medio de documentos, entrevistas y recorridos en los centros de trabajo. Este documento se aplicará en todos los centros de trabajo que por ley son competencia conforme a su actividad y por materia sean competencia de la Inspección Federal del Trabajo.

Por otro lado, es relevante señalar que fue el 6 de julio de 2022, que el Senado ratificó el [Convenio 190](#) sobre la violencia y acoso en materia laboral de la Organización Internacional del Trabajo, este convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, su inicio de vigencia permitirá elaborar mecanismos para la protección de las mujeres ante cualquier situación en el ámbito laboral.

A nivel jurisdiccional, la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicó un [Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género](#), dirigido a personas juzgadoras para resolver casos en los que se

identifique que entre las partes exista una desigualdad que haga necesario, como una forma de equilibrar el proceso. Es importante resaltar, que este Protocolo reconoce que, si bien es cierto que las mujeres son las que de manera recurrente las que suelen padecer los efectos nocivos y desigualdades por las concepciones de género, este instrumento no solo está orientado a las mujeres, sino que a servirá en todos los casos, en los que exista un conocimiento de una posible situación de poder o contexto de desigualdad basado en el sexo, las funciones del género o la orientación sexual.

Por tanto, el máximo Tribunal de México ha distinguido tres casos en los que se tiene la obligación de juzgar con perspectiva de género: 1) aquellos en los que se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género, 2) aquellos en los que se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría, y 3) aquellos en los que, a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales.

III. Datos estadísticos de la violencia

La [Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares](#) (Endireh), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en su edición 2021 informó que al menos 7.9 millones de mujeres de 15 años o más en México han vivido violencia en el trabajo.

Según datos de la Endireh, se clasificaron tres tipos de violencia en el trabajo: psicológica, física y sexual e informó que esta última, la sexual, es la más común pues más de 5.7 millones (73%) la han vivido. Otras 2 millones han sido acosadas u hostigadas sexualmente. A casi 1.9 millones le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo. Casi 900,000 recibieron represalias por haberse negado, por ejemplo, les limitaron sus posibilidades de mejora o promociones, intentaron despedirlas o las despidieron, las congelaron o las cambiaron de lugar.

Respecto a la violencia psicológica en el trabajo, 2.4 millones de mujeres han identificado algún tipo de esta violencia. De ellas, a 2.4 millones las han hecho sentir menos o mal por ser mujer, a casi 1.9 millones las han ignorado o no las tomaron en cuenta por su condición de género y a 2.1 millones les han hecho comentarios acerca de que las mujeres no deberían trabajar.

De igual forma, la Encuesta indicó que a pesar de que se han implementado acciones como las Normas Oficiales Mexicanas NMX-R-025-SCFI-2015035 y la NOM 0035, sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que entró en vigor en 2019 el 73% de las mujeres no conoce la existencia de algún protocolo para ello en su lugar de trabajo.

No obstante, existen normas mexicanas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en México esta igualdad aun no es una realidad, pues según datos del estudio “Mujeres en los negocios 2024: Vías hacia la paridad”, de Salles Sainz - Grant Thornton, S.C, en el país sólo el 36% de los puestos de alta dirección los ocupan las mujeres.

IV. Conclusiones

En México existe un marco jurídico que reconoce la violencia de género en el mercado laboral, incluso la Ley Laboral reconoce la igualdad entre hombres y mujeres y contempla definiciones de acoso y hostigamiento sexual, también existen normas que tienen como objetivo erradicar la violencia

de género e incluso el país ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo; sin embargo, existe una profunda discrepancia entre la normativa y la realidad en el mercado laboral mexicano, tal y como lo muestran las cifras de la citada Encuesta, pues no obstante la existencia de un marco jurídico sobre la violencia de género, esta se sigue presentando a nivel nacional con cifras altas y preocupantes para las mujeres y para la sociedad.

No olvidemos que las mujeres en el ámbito laboral son un factor clave para el desarrollo económico del país, por lo que es necesario que este tema sea prioridad tanto para el Estado, como para el sector privado; se necesitan políticas públicas en los ámbitos políticos, sociales, culturales y laborales que promuevan la igualdad entre los hombres y las mujeres trabajadoras.

Se requieren ambientes laborales seguros, incluyentes y con nuevas concepciones, en los cuales exista una verdadera igualdad salarial y que se den las mismas oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras, tanto para las capacitaciones, como para ocupar los puestos de dirección -no solo en la vida sindical- o simplemente para mejorar o cambiar de puesto; en los que se respete la conciliación entre la vida laboral y familiar de todos los trabajadores para que, tanto hombres, como mujeres se involucren de manera equitativa en las labores domésticas y de cuidados.

Se necesita educar y olvidar estereotipos y roles de género que en el pasado existían y que han lastimado y siguen afectando a las mujeres trabajadoras. Se deben medir y evidenciar las brechas de género para conocer cuál la verdadera situación que existe en el mercado laboral mexicano.

Es urgente que en todos los centros de trabajo existan canales disponibles de denuncia para poder visibilizar la violencia de género ya sea sexual, psicológica, física o incluso la discriminación. También es apremiante que exista sensibilización en toda la sociedad sobre la importancia de erradicar este tipo de violencia en el mercado laboral mexicano, pues no obstante que exista una normatividad, un protocolo que ayuda a los jueces a identificar y a poder juzgar con perspectiva de género y un protocolo dirigido a los inspectores federales, todos estos esfuerzos no han sido suficientes en el país.

Alma Elena Rueda Rodríguez

Licenciada en Derecho. Especialista en Derecho del Trabajo y Justicia Laboral por la Escuela Federal de Formación Judicial (Poder Judicial Federal). Especialista en Procuración e Impartición de Justicia por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Doctora en Formación de la Persona y Mercado del Trabajo por la Universidad de Bérgamo, Italia
a.eleuarda@gmail.com