



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LA VIOLENCIA LABORAL EN MÉXICO EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Las dificultades para abordar la
problemática en el sector informal

2022

LA VIOLENCIA LABORAL EN MÉXICO EN EL MARCO DEL CONVENIO 190
DE LA OIT

Las dificultades para abordar la problemática en el sector informal

ISBN: 978-956-6138-43-3

Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Inés González (FES México).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	9
3. MARCO CONCEPTUAL	11
3.1 <i>Tipos de violencia</i>	11
4. MARCO LEGISLATIVO	13
5. SITUACIÓN LABORAL	18
5.1 <i>Contexto sociopolítico y laboral de México</i>	18
5.2 <i>Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas</i>	19
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	21
6.1 <i>Violencias experimentadas</i>	21
6.2 <i>Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral</i>	27
6.3 <i>Reacciones frente a la situación de violencia</i>	29
6.4 <i>Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral</i>	30
6.5 <i>Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica</i>	31
7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	33
8. CONCLUSIONES	34
9. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 OIT	35
REFERENCIAS	37
ANEXO A	42
ANEXO B	44

» En México, la violencia laboral afecta al 57% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia económica, la psicológica y la simbólica son las más frecuentes.

» La situación laboral se caracteriza por elevados niveles de informalidad, levemente superiores al promedio regional, y por una baja tasa de sindicalización.

» El marco legislativo cuenta con definiciones de hostigamiento, de violencia laboral y docente contra las mujeres, de mobbing, de acoso laboral, de acoso psicológico y de malos tratos. Algunas de estas se aproximan a lo propuesto por el Convenio 190.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada se ha propuesto como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en México e identificar oportunidades de incidencia para lograr la implementación efectiva del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales estratégicos ratificados por el país, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores: público, sindical y privado.

A partir de la investigación realizada, se observa que el marco legislativo de México cuenta con definiciones de hostigamiento, violencia laboral y docente contra las mujeres, mobbing, acoso laboral, acoso psicológico y malos tratos. Algunas se aproximan a lo propuesto por el Convenio 190, ya que hacen referencia tanto a actos aislados como a conductas repetidas, sistemáticas y persistentes, y no todas toman en cuenta la intencionalidad como requisito. En cuanto a las amenazas y los actos susceptibles de causar daños, algunas definiciones los abordan, e incluso una de ellas incorpora los actos ocurridos “ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que estén vinculados a la relación laboral” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020, p. 11).

El mercado de trabajo mexicano se caracteriza por elevados niveles de informalidad, levemente superiores a los registrados a nivel promedio en la región, y una baja tasa de sindicalización que expone a los/as trabajadores/as a una situación de extrema vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

Respecto a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a más de la mitad de las personas encuestadas (57%) y, en mayor medida, a las mujeres (69%). Sin embargo, este porcentaje podría ser aún mayor en la práctica ya que, según las personas representantes de los tres sectores entrevistados, existe un bajo nivel de sensibilización social en torno a las violencias. En este sentido, se afirma que la violencia se encuentra muy naturalizada en términos generales; principalmente, la psicológica. También se reconoce que continúan existiendo altos índices de violencia sexual, que afecta de forma específica a las mujeres.

Entre quienes perpetran la violencia, predominan los/as integrantes de la misma organización. Tanto las mujeres como los hombres reciben violencia en mayor medida por parte de sus superiores masculinos y, en segundo lugar, por parte de sus compañeros hombres. En particular, las compañeras y superiores mujeres ejercen más violencia

hacia otras mujeres que hacia los hombres. Si bien estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, en menor medida también lo hacen en medios digitales, en las comunicaciones vinculadas con el trabajo y en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación laboral. Sumado a ello, es importante destacar que la violencia ocurre mayormente en el día a día, durante la realización de sus tareas, y no, por lo general, en ingresos o egresos.

Acerca de las reacciones, las mujeres suelen denunciar por fuera de la institución, mientras que los hombres comentan la situación con compañeros/as de trabajo. Respecto de los sindicatos, son pocos los casos en que se acude a ellos.

La mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto. A esto se suma que, entre las mujeres, es más frecuente haber registrado un impacto negativo, mientras que, entre los hombres, ocurre lo contrario. Por otro lado, entre quienes padecen violencia doméstica, la gran mayoría no transmite la situación a su organización empleadora.

Por su parte, las personas encuestadas perciben una carencia de espacios y/o canales de denuncia, así como de protocolos y herramientas para prevenir y erradicar la violencia, y más de un tercio de ellas desconoce los recursos existentes. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son dispares. Las mujeres son quienes más desconfían.

Las autoridades públicas admiten como un problema la carencia de estadísticas sobre violencia laboral, en tanto los/as referentes del sector sindical y privado aceptan que existen instrumentos, protocolos y canales de denuncia pero que en la práctica no se ejecutan completamente. Las personas del sector público entrevistadas también identifican como una problemática la baja tasa de acusaciones, asociada a una minimización de la problemática o, en algunos casos, incluso a situaciones de revictimización, principalmente, de las mujeres.

Entre los desafíos para la implementación del Convenio, se identifica la resistencia del sector privado y, por lo tanto, las bajas posibilidades de trabajo tripartito, como también la importancia de incluir en los convenios colectivos de trabajo el enfoque del Convenio 190 para que los y las trabajadoras puedan conocer sus derechos. Finalmente, también se discutió acerca de las dificultades de fiscalización de lo que sucede en los trabajos informales para lograr una efectiva puesta en marcha del Convenio en este sector de la economía.

Ante la situación observada se propone una serie de recomendaciones para la efectiva aplicación del Convenio 190, disponibles en la sección 9.



1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitido en 2019, constituyendo un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han llegado a un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito, ya que compromete al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales, con el propósito de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Además, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Sumado al hecho de que propone la noción de trabajo digno o trabajo decente como un derecho humano, se declara por primera vez que este debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del 'deber de no dañar', este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

A su vez, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como en el caso de las mujeres, como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, advirtiendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de crecimiento.¹ La Recomendación 206, en particular, acoge a las personas de otras identidades del colectivo LGBTIQ+.

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Del mismo modo, acepta el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desplegar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este convenio internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. Esto supone un abordaje con diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al 'trabajo digno' se cumpla.

En el caso de México, el Convenio 190 fue ratificado el 15 de marzo de 2022 (OIT, 2022), para entrar en vigor el mismo día de 2023, pese a la abstención del sector empresarial en

la votación final por su adopción en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor.

Huelga mencionar que, para lograr una adecuada implantación, el país deberá llevar a cabo ciertas modificaciones en la legislación sobre violencia laboral en función de los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación.

Las organizaciones empleadoras, por su parte, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional y la necesidad de tomar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias: principalmente, la elaboración y aplicación de un protocolo y de capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, lo mismo que difundir las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan.

Esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en México y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la efectiva puesta en marcha del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado, luego se analiza el aparato legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en México y las percepciones relacionadas con el proceso de puesta en práctica del Convenio. A continuación, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación, y los principales desafíos para la ejecución del Convenio. Para finalizar, se propone una serie de recomendaciones, según la información relevada.

1 El concepto de la **interseccionalidad** resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su **sexo/género**, sino también según otras razones, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, **identidad de género**, **orientación sexual**, procedencia, **edad**, **discapacidad**, carga de tareas de cuidado, etc.

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.



2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha desarrollado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, y un **relevamiento legislativo** comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales estratégicos que han sido ratificados por México. El análisis busca dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

En relación a la metodología cualitativa, se han aplicado cinco entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical, público y privado sobre la problemática, conjuntamente con sus percepciones sobre la violencia laboral en el país, y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentra:

SINDICAL (2): referentes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) y del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (SUTCONALEP);

PÚBLICO (2): referentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET);

PRIVADO (1): referente de la Comisión Laboral de la Confederación Patronal de la República Mexicana en la ciudad de Reynosa (Coparmex Reynosa).

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha aplicado una encuesta online, basada en una pauta elaborada previamente por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), y Fundación AVON.³ Dicha encuesta posee un diseño descriptivo-exploratorio con el fin de conocer la situación del país frente a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultar si las personas han experimentado o no violencia laboral, esto se ha efectuado de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos) y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia, clasificando las situaciones vividas.

La encuesta fue respondida por un total de 501 personas residentes en México: 268 se autoperceben como mujeres; 232, como hombres, y una, como de otra identidad.

Dado que el diseño de la muestra fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias presentadas entre hombres y mujeres son indicativas.⁴

La encuesta estuvo disponible desde el 6 de julio hasta el 15 de octubre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » articulación con referentes del ámbito sindical por parte de la oficina de FES México;
- » envío de correo a la base de contactos de la oficina de FES México;
- » articulación con la Campaña por el Trabajo Digno y la Red de Mujeres Sindicalistas, con una iniciativa de envío de correo dirigida a hombres; y
- » articulación con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

³ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de aplicar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto específico de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

⁴ Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.



3. MARCO CONCEPTUAL

Al referirnos a la violencia laboral en el siguiente informe, se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019a) en su primer artículo:

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.⁵

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la sufre, relegando a un plano secundario la intencionalidad de quien la perpetrata.

En segundo lugar, alcanza a todas las situaciones, sin necesidad de la repetición⁶ o de que se haya generado un daño. Al tratarse de un conjunto o, en la traducción literal del inglés, rango de situaciones, se hace cargo del entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden producirse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien padece violencia laboral, para lo cual es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión incorpora la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos.

Un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones.

Un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también sufren violencia desproporcionada respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

Además, el Convenio clarifica el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos y viajes organizados por la institución, los lugares de descanso, etc. Asimismo, abarca las entrevistas y procesos de selección, ingreso, y egreso de personal.

Respecto a quienes comprende esta definición de violencia, el Convenio entiende que el vínculo de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, ordena que alcance a todo el personal, cualquiera sea su situación contractual, es decir, a las personas en formación, pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de integrar a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como distingue la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, sino que, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea.

Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

VIOLENCIA FÍSICA: toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, pudiendo manifestarse con amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que busca ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

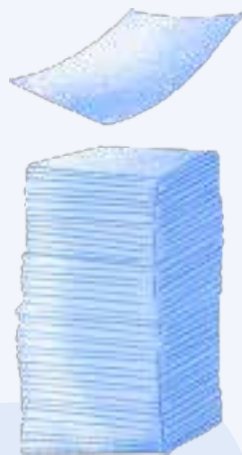
VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario de carácter sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

Cabe advertir que, si bien en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden presentarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros.

⁵ Los subrayados con negritas nos pertenecen.

⁶ Este fue un punto central de discusión al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.



4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como se ha presentado en la introducción, el 15 de marzo de 2022 (OIT, 2022), México ratificó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT. Sin embargo, pese a que el país goza de leyes, políticas y medidas semejantes a lo propuesto por el Convenio –lo que ciertamente facilita su ratificación–, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no contempla las distintas manifestaciones y situaciones tal como lo hace el Convenio, es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Sobre la definición de violencia laboral, la Ley Federal del Trabajo de México (1970), precisa el hostigamiento, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), especifica la violencia laboral y docente. Estas se refieren tanto a actos aislados como a conductas repetidas, sistemáticas y persistentes, y consideran las amenazas como actos de violencia. Por su parte, la ley que aborda la violencia contra las mujeres aporta una mirada de género a la definición –a pesar de que no acoge a otras identidades de género–, diferenciando tipologías de violencia contra las mujeres.

México también cuenta con:

- » Una sentencia judicial (Resolución de la Corte Suprema de la Nación al Amparo Directo 47/2013, 2013), que define el concepto de mobbing y acoso laboral.
- » Un Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014), que también define el concepto de violencia laboral, aborda los entornos organizacionales favorables, e incluye la violencia dentro de los riesgos psicosociales.
- » Una norma oficial, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018b), que provee definiciones de acoso, acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos.
- » Un Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020), que define el acoso laboral.

Dado que México tiene una amplia variedad de definiciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, su principal desafío a partir de la ratificación radica en unificar sus conceptos ya que no están alineados entre sí, ni con el Convenio 190. En general, algunas de estas definiciones se refieren solo a conductas repetidas, sistemáticas y persistentes, mientras que otras no toman en cuenta la repetición de los actos. Algunas definiciones introducen la intencionalidad como un factor, pero otras no, y algunas de ellas hacen alusión a relaciones asimétricas de poder mientras que otras abordan también los actos ocurridos entre pares o de ‘trabajadores’ a superiores. Con referencia a las amenazas y los actos

susceptibles de causar daños, solo algunas definiciones los abordan. Asimismo, una de ellas concuerda con otro punto del Convenio relacionado con el lugar donde ocurren los actos. Dicha definición aborda el acoso laboral “ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020, p. 11).

En particular, México no posee legislación federal que proteja y otorgue derechos a la población LGBTIQ+, ni reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa, o aborde las situaciones de violencia que aquella comunidad experimenta de forma diferencial. Sin embargo, a nivel de cada Estado, más de la mitad de las entidades federativas mexicanas disponen de instrumentos legales que reconocen el derecho a la identidad de género.⁷

El matrimonio igualitario también se encuentra legislado o permitido por orden de la Corte Suprema en tres cuartas partes de los estados. Como antecedente legislativo, la Ciudad de México promulgó una Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de Ciudad de México (2021), que atribuye a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de CDMX la responsabilidad de implementar y fortalecer una bolsa de trabajo dentro de la administración pública para las personas LGBTIQ+, junto con priorizar la inclusión “de aquellas personas LGBTTTI que viven un grado mayor de vulnerabilidad y de discriminación estructural, como son las personas intersexuales, transexuales, transgénero” (art. 6).

Sobre otras comunidades vulnerables, el marco legislativo laboral mexicano prohíbe cualquier tipo de discriminación laboral por motivos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, preferencias sexuales, entre otros. También estipula la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, incluida la igualdad salarial.

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha creado un Índice de Vulnerabilidad Laboral (STPS, 2008), para detectar y caracterizar a la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad laboral con la finalidad de llevar a cabo políticas a partir de sus resultados. Este mismo organismo también ha creado un programa de promoción de empleo para jóvenes llamado Jóvenes Construyendo Futuro (Gobierno de México, s. f.-b), contando dentro de sus atribuciones la de “promover estrategias y acciones específicas orientadas a la incorporación a la seguridad social y a un trabajo digno o decente de personas en situación de vulnerabilidad” (Secretaría de Gobernación, 2019, art. 22, XIV). También prescribe explícitamente la protección de “trabajadores domésticos” (art. 22, XV) y de “jornaleros agrícolas” (art. 22, LI).

⁷ De hecho, a 1 de enero de 2022, 19 de 32 estados cuentan con legislación local de identidad de género.

Adicionalmente, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ha elaborado un Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación, con el fin de brindar orientación, atención integral y especializada y/o representación laboral gratuita a los/as trabajadores/as que se encuentren dentro de cualquier grupo vulnerable (PROFEDET, s. f.-b).

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, México carece de leyes que regulen o protejan a los/as trabajadores/as de este sector de la economía.

Por lo que se refiere al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, considerando las respuestas de la encuesta, más de la mitad de las personas respondientes (67%), afirma conocer la legislación sobre violencia laboral, sin distinciones entre mujeres y hombres. Las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son: la Ley Federal del Trabajo (1970), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). En menor medida, también refieren tener conocimiento sobre el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020), la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (2018), la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (STPS, 2015), y la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2006). Análogamente, mencionan estar al tanto de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y sobre la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

A propósito de políticas de prevención y sanción, México dispone de medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Gobierno de México, s. f.-e), es el ente responsable del diseño de una política integral con perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral. Dicho organismo obliga a las empresas a poner en práctica un protocolo para prevenir la discriminación, la atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, poniendo a disposición un Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (STPS, 2020), además de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (STPS, 2018b) con mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de denuncias.

Sobre la importancia del trabajo tripartito propuesto por el Convenio, México ha designado una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con juntas locales que constituyen órganos estatales de composición tripartita cuyo objeto es impartir justicia y regular las relaciones laborales (Gobierno de México, s. f.-c).

Del mismo modo, existen políticas de orientación, formación y sensibilización en el país. La Procuraduría Federal de

Defensa del Trabajo ofrece orientación, asesoramiento y representación gratuita ante las autoridades laborales competentes en situaciones de violencia laboral, incluyendo discriminación laboral, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual. Por lo demás, existe un centro de orientación telefónica gratuito que proporciona información y orientación ante conflictos laborales y sobre derechos laborales (PROFEDET, s. f.-a). Del mismo modo, existen medidas ejecutadas desde el Instituto Nacional de las Mujeres para informar y sensibilizar sobre la violencia hacia las mujeres en centros de trabajo y sobre el hostigamiento y acoso sexual. El sitio Cero tolerancia (INMUJERES, s. f.), informa sobre protocolos, normativas, vías de recurso y canales de denuncia, así como también sobre cursos de capacitación.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación mexicana y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio.⁸

La Tabla 1, asimismo, incluye una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: **rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes y/o decretos comprensivos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y **azul**, cuando esas legislaciones comprenden a todas las personas, atendiendo a las razones de género y las comunidades vulnerables).

8 Para profundizar en esta temática, véase el Anexo B.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

EJE DE ANÁLISIS	TEMÁTICA Y ARTICULOS DEL CONVENIO 190	ESTADO DE SITUACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p>Cuenta con: Una Ley Federal que define el hostigamiento (Ley Federal del Trabajo, 1970), y una ley de violencia contra las mujeres que define la violencia laboral y docente (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007). También, con un Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS, 2020), que define el acoso laboral.</p> <p>Otros instrumentos legales incluyen definiciones de mobbing, acoso laboral, violencia laboral, acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos (Resolución de la Corte Suprema de la Nación al Amparo Directo 47/2013, 2013; Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014; y Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (STPS, 2018b).</p> <p>No cuenta con: Un instrumento y/o herramienta legal que unifique todas las diferentes concepciones de violencia y acoso laboral y legislación que considere potenciales daños.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p>Cuenta con: Una ley de violencia contra las mujeres que define dentro de sus modalidades la violencia en el ámbito laboral y docente (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007); leyes federales que definen el acoso sexual (Ley Federal del Trabajo, 1970) y el hostigamiento sexual (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).</p> <p>A 1 de enero de 2022, 19 de 32 estados cuentan con legislación local de identidad de género, a la vez que el matrimonio igualitario se encuentra legislado o permitido por orden de la Corte en tres cuartas partes de los estados.</p> <p>No cuenta con: Legislación laboral que haga especial referencia a las razones de género en la violencia y el acoso laboral, ni con una ley federal de identidad de género.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y 3)	<p>Cuenta con: Leyes laborales que afectan a todos los contratos de trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1970), en todo el territorio nacional (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo; STPS, 2014; Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (STPS, 2018b), integrando explícitamente a “obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos”.</p> <p>No cuenta con: Legislación que aborde explícitamente la violencia y el acoso en todo el espacio del trabajo, es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo). Tampoco se hace referencia a los/as trabajadores/as de la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.</p>
Principios	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p>Cuenta con: Leyes (Ley Federal del Trabajo, 1970, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), un Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS, 2014) y una Norma Oficial (la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, STPS, 2018b), con un enfoque integrado dado que abordan todos los procedimientos de formación, atención, evaluación, sanción y reparación. A su vez, cuenta con consideraciones de género –en particular, respecto a las mujeres– para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Tiene una ley de violencia contra las mujeres que incluye el ámbito laboral.</p> <p>No cuenta con: Un marco de referencia que aborde la violencia laboral de manera inclusiva, abordando la situación de personas de otras identidades de género y otras comunidades vulnerables.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p>Cuenta con: el reconocimiento del derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, autonomía y derecho a huelgas y prohibición del trabajo de menores de 15 años en su Constitución Política (1917) y en leyes laborales (Ley Federal del Trabajo, 1970). México prohíbe explícitamente y sanciona el trabajo forzado (Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, 2012). Por otro lado, el país contempla la importancia del trabajo tripartito del Convenio (Gobierno de México (s. f.-c).</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por México: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87, 1948), sobre la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98, 1949), sobre el trabajo forzoso (núm. 29, 1930), sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105, 1957), sobre la edad mínima de trabajo (núm. 138, 1973), sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189, 2011) y sobre la consulta tripartita (núm. 144, 1976).</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p>Cuenta con: Prohibiciones explícitas a la discriminación en su Constitución Política (1917) y en la legislación laboral (Ley Federal del Trabajo, 1970), tanto en términos salariales como por motivos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, preferencias sexuales, entre otros. En estos instrumentos también se decreta la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres. Además, existen leyes para prevenir y eliminar la discriminación y leyes que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>En cuanto a las comunidades vulnerables, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha desarrollado un Índice de Vulnerabilidad Laboral (STPS, 2008), con el fin de promover estrategias y acciones específicas destinadas a la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, a la vez que establece la protección de “trabajadores domésticos” y de “jornaleros agrícolas”. Por lo demás, cuenta con el Programa Jóvenes Construyendo Futuro (Gobierno de México, s. f.-b).</p> <p>Por su parte, la PROFEDET cuenta con un Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación (s. f.-b).</p> <p>Por último, si bien no existe una ley federal al respecto, la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de Ciudad de México (2021), determina la implementación de una bolsa de trabajo dentro de la administración pública para las personas LGBTIQ+.</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por México: sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951), sobre discriminación en el empleo y ocupación (núm. 111, 1958), y sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189, 2011). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw⁹ (ONU, 1979).</p> <p>No cuenta con: Leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito federal. Tampoco, con acciones afirmativas para la inserción laboral de comunidades en situación de vulnerabilidad como, por ejemplo, cupos o cuotas.</p>
Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal, trabajos más expuestos a la violencia y el acoso, medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados (art. 7, 8 y 9)	<p>Cuenta con: Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el ente responsable del diseño de una política integral con perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral y promover el respeto de los derechos (Gobierno de México, s. f.-e). Este organismo obliga a las empresas a implantar protocolos, poniendo a disposición un Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (STPS, 2020).</p> <p>Igualmente, cuenta con una Norma Oficial (la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, STPS, 2018b), que dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de denuncias.</p> <p>Con respecto a los riesgos psicosociales, existe un Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS, 2014), que incluye a la violencia laboral dentro de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>No cuenta con: Leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal y de los trabajadores/as más expuestos a la violencia y el acoso.</p>

9 Abreviatura de “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women”.

Control de la aplicación y vías de recurso y reparación	Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones (art. 10)	<p>Cuenta con: Leyes que fijan multas por actos discriminatorios, acoso u hostigamiento sexual cometidos por empleadores, directivos sindicales o trabajadores/as (Ley Federal del Trabajo, 1970), fomentando políticas públicas que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral y el fortalecimiento del marco penal y civil para sancionar a quienes hostigan y acosan. Adicionalmente, cuenta con instrumentos que designan un Comité de Atención y Seguimiento para casos de violencia laboral, acoso y/u hostigamiento sexual.</p> <p>No cuenta con: Vías de recurso y denuncia en torno a la violencia y el acoso que alcancen a las personas de otras identidades de género, como tampoco con observatorios de violencia laboral.</p>
	Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)	<p>Cuenta con: Una Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.</p> <p>No cuenta con: Leyes integrales que reconozcan y aborden los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo con instrumentos específicos, como licencias laborales y permisos.</p>
Orientación, formación y sensibilización	Políticas, campañas y herramientas (art. 11)	<p>Cuenta con: Leyes (Ley Federal del Trabajo, 1970, y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), responsables del diseño de programas destinados a reeducar por completo a víctimas y agresores, y a la difusión de materiales que promuevan la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo.</p> <p>La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, PROFEDET, ofrece orientación, asesoramiento y representación gratuita en situaciones de violencia laboral, incluyendo discriminación laboral, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual (Gobierno de México, s. f.-d). Asimismo, cuenta con un centro de orientación telefónica gratuito (PROFEDET, s. f.-a).</p> <p>El Instituto Nacional de las Mujeres también proporciona información sobre protocolos, normativas, vías de recurso y canales de denuncia, a la vez que ofrece cursos de capacitación (Gobierno de México, s. f.-a).</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.



5. SITUACIÓN LABORAL

5.1. Contexto sociopolítico y laboral de México

Respecto al contexto general del país, Andrés Manuel López Obrador –Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA)–, es el primer presidente mexicano reconocidamente de izquierda en más de 80 años que no pertenece a ninguno de los partidos hegemónicos (Partido Revolucionario Institucional y Partido Acción Nacional).

Durante los tres años de gestión de López Obrador, su administración se ha distinguido por invertir en programas sociales para los sectores más desfavorecidos (becas para estudiantes y apoyos económicos para personas de la tercera edad y personas con discapacidad), por el impulso de proyectos de gran magnitud cuyo progreso está aún en curso (Tren Maya, el programa integral del Istmo de Tehuantepec y el Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles) (Presidencia de la República de México, 2021), y de reformas constitucionales, como la energética (Secretaría de Energía, 2015). Recientemente, López Obrador fue ratificado en su cargo con un 91% de los votos bajo un referéndum revocatorio convocado, que no alcanzó el 18% de participación (El País, 2022).

En relación a la ampliación de derechos para las mujeres y personas gestantes, se observan algunos avances provenientes del poder judicial. Es el caso del fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 7 de septiembre de 2021, que resolvió la inconstitucionalidad de criminalizar el aborto, pronunciándose a favor de garantizar el derecho a decidir de las mujeres y personas gestantes sin enfrentar consecuencias penales. También se avanzó en la aprobación de la interrupción voluntaria del embarazo en Baja California, Colima, Hidalgo, Oaxaca, Veracruz; en la Ciudad de México se aprobó en 2007. No obstante, el camino por recorrer para esta agenda es aún largo ya que el aborto voluntario es ilegal en la mayor parte del territorio.

En lo que concierne a la situación del mercado laboral, se observan altos niveles de informalidad. En el trimestre de julio a septiembre del 2021, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, la tasa de informalidad laboral fue de 56.30% en la población de 15 años en adelante (INEGI, 2022), valor levemente superior a la tasa promedio latinoamericana (50%) (OIT, s. f.), coincidiendo con el testimonio de una de las personas entrevistadas del sector público, que sostuvo que actualmente hay un 60% de informalidad en el país, y con la persona del sector privado, que también la señaló como una problemática.

En lo que respecta a la tasa de participación laboral, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), México continúa ocupando el penúltimo lugar en términos de inserción laboral femenina de América Latina y el Caribe, con una participación de las mujeres en la fuerza activa

de un 45.4%, contra un 77% de los hombres. Autoridades públicas indicaron que, aun cuando el nivel de desempleo es más bien bajo, el dato esconde otra información importante, como los bajos niveles salariales y la vulnerabilidad laboral. También se comentó que, a pesar de que se flexibilizó el mercado laboral, actualmente es más “pro trabajador”, cuando históricamente era “pro empleador”.

Según la OIT (2020), con la pandemia las brechas existentes se vieron agudizadas, siendo las mujeres quienes más perdieron sus empleos. Esto último, de acuerdo con el informe, se explica en parte por el aumento de la ya desproporcionada carga de tareas del hogar y de cuidado. En este sentido, los/as representantes de los tres sectores entrevistados comparten la mirada acerca del impacto de la pandemia en el mercado laboral. Una autoridad pública lamenta la pérdida de 1 millón 300 mil empleos formales, mientras que la persona representante del sector privado afirma que afectó de manera desproporcionada a las mujeres.

En línea con lo mencionado, también se registran bajos niveles de sindicalización. Los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía revelan que la tasa de sindicalización en el país es de 14.53% (INEGI, 2019). El ámbito de la educación concentra la afiliación sindical por ocupación más importante de México. Sin ir más lejos, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), es considerado el más grande del país e, inclusive, de América Latina. La fabricación industrial y manufactura son los rubros que concentran la segunda afiliación sindical más importante en el país y el tercer lugar lo ocupan los/as trabajadores/as de actividades administrativas.

Ahora bien, respecto a la situación de las mujeres en los sindicatos, se identifica que es una población subrepresentada, ya que en el 2021 solo un 8.67% del total de organizaciones gremiales contaba con secretarías generales encabezadas por mujeres (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019), dato coincidente con los testimonios de las personas entrevistadas. Las personas referentes del sector sindical y del sector privado afirmaron que “mientras más se sube en la jerarquía, hay menos mujeres”. Según la persona referente del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, “aunque el sindicato nace con identidad de género y con una secretaría de la mujer, de 19 carteras solo cuatro son de mujeres”. Sobre el lugar que ocupan los sindicatos a nivel social, lamentó que sean recurrentes los comentarios minimizando su importancia, por ejemplo, a través de denominaciones como “sindicatito”, lo que probablemente contribuya a la baja tasa de sindicalización.

Finalmente, cabe destacar que en 2019 se aprobó por Decreto la reforma a la Ley Federal del Trabajo con varios puntos de interés. A nivel sindical, estipula que “en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género”, sobre el total de carteras existentes, medida que impulsa la equidad

de género en el sector (Ley Federal de Trabajo, 1970, IX Bis; Fracción adicionada DOF 1 de mayo de 2019). Por su parte, una de las personas referentes del sector público celebró como parte de la reforma, la constancia de representatividad –es decir, que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo o demande la titularidad deberá contar previamente con la constancia de representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el voto personal, libre y secreto de al menos 30% de los trabajadores–, ya que “era frecuente que se celebraran contratos colectivos de trabajo entre patrones y pseudosindicatos para protegerse, pero que los trabajadores desconocían”.

La reforma también supone la obligación de “los empleadores” de implementar, en acuerdo con “los trabajadores”, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y para atender casos de violencia y acoso sexual, así como para erradicar el trabajo forzoso e infantil (Altamirano, 2019).

Otro punto de interés consiste en la eliminación de la obligatoriedad del aviso de rescisión. Esto implica que las personas empleadoras pueden despedir a trabajadores/as sin previo aviso y eso ya no provoca automáticamente la separación injustificada del empleo, “sino que ahora se trata de una presunción que puede revertirse si existe prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado” (Altamirano, 2019, párr. 8).

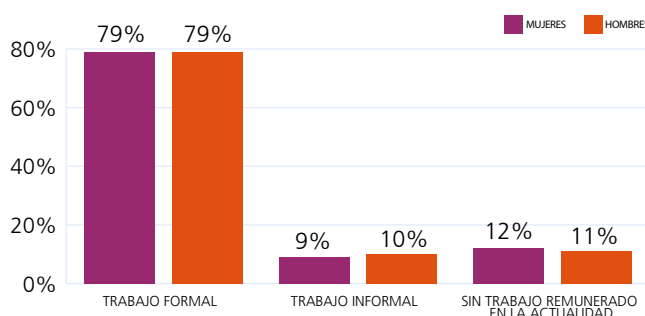
Finalmente, una de las personas entrevistadas del sector público hizo referencia a la incorporación de los/as trabajadores/as del hogar dentro del nuevo modelo de trabajo, para posibilitar su acceso a la seguridad social. De acuerdo con la modificación, “los empleadores” deben guardar consideración al “trabajador del hogar”, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, a la vez que deben cooperar para su instrucción general, inscribiendo a la persona trabajadora ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pagando las cuotas correspondientes (Altamirano, 2019, párr. 7).

5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online, respondida por un total de 501 personas (268 mujeres, 232 hombres y una persona de otra identidad), el 88% tiene actualmente un trabajo remunerado, ya sea formal o informal, lo que corresponde a un total de 434 personas, prácticamente sin distinciones de género. Dicho valor es un número bastante alto, seguramente relacionado con el diseño no probabilístico de la muestra (difusión a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias). En cuanto al empleo informal (10%), no se encuentran prácticamente diferencias entre hombres y mujeres, tal como se observa en el Gráfico 1. Estos datos son mucho más bajos que los relevados a nivel nacional en la sección anterior.

Acerca de las personas de otras identidades, no se registran datos para esta pregunta.

Gráfico 1 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por otro lado, del total de las personas sin trabajo remunerado en la actualidad, 12% son mujeres y 11%, hombres (Gráfico 1). En este universo, como se observa en la Tabla 2, la situación más común entre las mujeres que carecen de trabajo remunerado es haber sido despedidas. La segunda opción consiste en realizar trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas), lo que constituye una de las tres razones más inusuales entre los hombres. En el caso de ellos, el primer lugar lo ocupa haber sido despedidos –en similar medida que las mujeres–, y encontrarse en la búsqueda de empleo, con una mayor frecuencia entre ellos que entre las mujeres (12 pp).

Esto último se encuentra en consonancia con las tendencias registradas en América Latina. Según un informe de la Cepal (2021), muchas mujeres que salieron del mercado laboral –entre 2019 y 2020 la tasa de ocupación de las mujeres cayó 6 pp en la región (pasando de 52% a 46%)–, no han retomado la búsqueda de otro empleo remunerado, principalmente por la necesidad de atender tareas de trabajo no remuneradas.

No se registraron datos acerca de esta pregunta entre las personas de otras identidades.

Tabla 2 Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género

	Mujeres	Hombres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	33%	29%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	25%	8%
Estoy buscando empleo	17%	29%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	15%	18%
Estoy en formación	4%	13%
Soy voluntario/a	4%	3%
Estoy haciendo la práctica profesional	2%	0%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

Por lo que se refiere a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas tiene o ha tenido un

empleo asalariado (85%), seguido por quienes trabajan por cuenta propia (10%), ambas situaciones sin mayores distinciones por género. No se registran datos de personas de otras identidades para esta pregunta.

Respecto al sector económico, más de la mitad corresponde al sector público (53%) y poco más de un tercio, al sector privado (34%) (Tabla 3). En este caso, son más los hombres que las mujeres encuestadas quienes se desempeñan en dicho sector (9 pp). También se registra una respuesta minoritaria de personas cuya actividad se despliega en la sociedad civil (13%), con mayor periodicidad entre las mujeres (6 pp).

Tabla 3 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector público	54%	51%
Sector privado	30%	39%
Sociedad civil	16%	10%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, respecto a la tasa de sindicalización en la muestra relevada, el 40% de las mujeres y el 52% de los hombres se encuentra afiliada/o a este tipo de organizaciones. Dicha representación mayor de hombres se condice con la situación presentada a nivel nacional.

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 57% de las personas respondientes admite experimentar o haber experimentado situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más confirman vivir o haber vivido violencia en el ámbito de trabajo (69% vs. 44%, en el caso de los hombres). A propósito de las personas de otras identidades, no se registran datos para esta pregunta.

Respecto a las comunidades vulnerables, las personas entrevistadas de los tres sectores coinciden en que las mujeres son quienes más padecen situaciones de violencia en el ámbito laboral. Según datos del Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018, de 402 víctimas que reportaron hostigamiento y abuso en instituciones de la Administración Pública Federal (APF), 94,53% fueron mujeres (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2019). Entretanto, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, reveló que 26,6% de las mujeres que trabaja o trabajó alguna vez, ha experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio (INEGI, 2017).

Las personas entrevistadas del sector público coinciden en que las personas indígenas, adultas mayores, con algún tipo de discapacidad y los/as trabajadores/as rurales también constituyen comunidades vulnerables, y que, por lo tanto, se encuentran especialmente expuestas a situaciones de violencia. Referentes sindicales incluyen a docentes y a trabajadoras de la maquila. Por su parte, las personas de los tres sectores entrevistadas han coincidido en que las “trabajadoras del hogar” constituyen uno de los grupos de mayor vulnerabilidad junto con los/as trabajadores/as informales.

Por añadidura, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentran entre los grupos vulnerables las “personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres y hombres jefas y jefes de familia, con preferencia sexual diferente a la heterosexual y con VIH/SIDA, así como afro mexicanas, indígenas y liberadas” (STPS, 2017a).

Al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha analizado la diferencia entre quienes admiten haberla vivido y quienes indican observarla en otras personas. Mientras que las mujeres registran una similar tendencia de reconocimiento (72% atestiguada vs. 69% vivida), los hombres afirman que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (62% atestiguada vs. 44% vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional impide a los hombres mostrar vulnerabilidad –que se asocia a la debilidad– y por lo tanto, los incapacita para aceptar que también pueden ser víctimas (Segato, 2020).

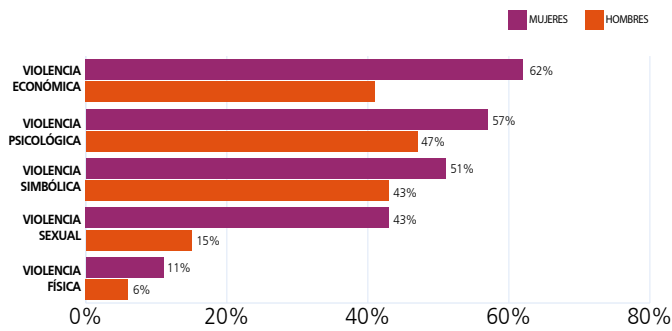
En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Los principales tipos identificados son, en orden de incidencia, la violencia psicológica (52%), la económica (52%) y la simbólica (47%) (Gráfico 2). La persona entrevistada del sector público fue la única en abordar la violencia psicológica como un problema, agregando que está más naturalizada y, por lo tanto, es más difícil de identificar. Las personas entrevistadas de los otros sectores identificaron la violencia económica y la simbólica.

Sumado a ello, se registran altos niveles de violencia sexual (30%), principalmente entre las mujeres. Esto resulta alarmante, porque tanto esta como la violencia física –que afecta al 9% de las personas respondientes–, suele ser una de las violencias más graves, por lo que suele existir un mayor consenso social respecto a que son inadmisibles. Las personas entrevistadas del sector público, privado y sindical coinciden en que la violencia sexual es una problemática recurrente y que es experimentada mayormente por mujeres. Esta información coincide con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, que concluye que los tipos de violencia más comunes para las mujeres en el ámbito laboral son la discriminación (22,1%), que implica un cruce entre violencia económica y simbólica; la violencia sexual (11,2%), la emocional (10,6%) y la física (1,6%) (INEGI, 2017). No se han encontrado datos de este tipo para hombres.

Los/as representantes de los tres sectores coinciden en que existe un alto grado de naturalización de las violencias, en general. Las autoridades públicas subrayan que “es un problema estructural que durante mucho tiempo estuvo muy invisibilizado”, y que el movimiento feminista ha contribuido mucho a su visibilización.

Por lo que se refiere a los niveles de incidencia por género, todos los tipos de violencia se presentan en mayor medida en las mujeres, con una brecha promedio de 14,4 pp en su perjuicio. La mayor diferencia en perjuicio de las mujeres se produce en la incidencia de la violencia sexual, con 28 pp, y la menor, en violencia simbólica, con 5 pp frente a los hombres. En consonancia con esto, las personas entrevistadas enfatizan que las prácticas de “acoso y hostigamiento” están dirigidas principalmente a mujeres y, según referentes del sector sindical, también a personas de otras identidades de género. En esta misma línea, las personas de los tres sectores entrevistados, hicieron referencia a múltiples situaciones de violencia económica, simbólica y sexual experimentadas en mayor medida por mujeres.

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados, es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque pueden contener más de una de modo simultáneo.

#1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Entre las personas encuestadas que han sufrido violencia psicológica, el 33% declara que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, tal como se observa en la Tabla 4. En segundo lugar, se identifica la exclusión de reuniones de trabajo o sociales. En ambos casos, con mayor incidencia en las mujeres (con una brecha de 10 pp y 6 pp, respectivamente).

En tercer lugar, se identifican situaciones de maltrato psicológico (24%): prácticas ocasionales, que incluyen insultos, agresiones verbales y humillaciones, entre otras, con distinciones poco significativas entre mujeres y hombres.

Tabla 4 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	38%	28%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	36%	22%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	26%	22%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	22%	12%
He recibido amenazas	12%	14%
He sufrido ciberacoso ¹⁰	8%	3%
Otra (especifique)	5%	3%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

Sumado a ello, se observan testimonios de violencia psicológica, en los que se desprestigia y/o descalifica el trabajo o las opiniones profesionales de los/as colaboradores/as. A su vez, se señalan las burlas, los gritos y malos tratos, principalmente, por parte de superiores; junto con casos de exclusión de determinados espacios laborales y de control excesivo sobre la forma de trabajo.

“La jefa se comunica a gritos con los colaboradores y descalifica el trabajo en público.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi jefe se enojaba, si me paraba de mi lugar; tenía que pedirle permiso hasta para ir al baño.”

Testimonio de mujer encuestada.

“He sido sometido a altas cantidades de estrés por conflictos laborales de mis superiores en conflictos de sucesión de cargos donde se obliga a tomar partido para respaldar bandos.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Mis compañeros me aislaron, dejaron de dirigirme la palabra, hacían reuniones de todo tipo y me ignoraban. Hablaban de mí, inventaron chismes y rumores sobre mi vida personal.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Cuando me contrataron en mi trabajo anterior, fue como asistente de dirección; con el tiempo, me pusieron de recepcionista. La que ocupaba el lugar de mi jefa directa era muy grosera, me pedía hacer actividades que no tenían que ver con mi puesto y me atormentaba con situaciones incómodas y burlas.”

Testimonio de hombre encuestado.

Adicionalmente, se han identificado situaciones de violencia psicológica asociadas a la maternidad, lo que revela una interrelación con la violencia simbólica, que suele derivar en violencia económica al ocasionar perjuicios en las carreras profesionales de las mujeres, dado que funcionan como obstáculos para acceder a oportunidades de desarrollo, como viajes de trabajo y cursos de capacitación.

Todo esto desnuda el impacto de la interseccionalidad¹¹ y los diferentes niveles de vulnerabilidad existentes, según las categorías sociales que concurren en las personas. En este caso, se trata de la conjugación entre ser mujer y ser madre.

¹⁰ El ciberacoso incluye maltrato y persecución por medio de correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, websites, teléfono, etc.

¹¹ Véase la sección 3.

“Violencia psicológica por parte de mi jefatura inmediata mujer, que tenía poder en la institución, de manera reiterada: negando el saludo, ignorando, no asignando tareas, no hacerme partícipe de actividades o capacitaciones, llamados de atención sin fundamento. Críticas por tener que cuidar a mi bebé. El acoso incrementó en mi embarazo y posparto. La jefatura, en su violencia, era acompañada por una compañera de mí mismo rango.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me impidieron realizar un viaje de trabajo por ser mamá lactante y, en mi lugar, enviaron a un compañero cercano al jefe de mi jefe, que ni siquiera tenía conocimiento de los temas que se iban a discutir en la reunión de trabajo en el extranjero.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Cuando eres mujer y con hijos, en una ocasión me iban a impedir acudir a un curso de actualización porque era en sábados y, como yo tenía hijas, creían que no podría tomarlo. Afortunadamente, pude ejercer mi decisión y pedí que me enviaran. Pero desconozco cuántas otras coberturas se tomaron bajo este tipo de decisiones, ya que yo era la que menos viajes de trabajo tomaba e incluso cursos de capacitación.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por otro lado, se han recogido testimonios que visibilizan la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar frente a la violencia psicológica. En algunas entrevistas, se ha informado de casos en los que se han visto obligadas a trabajar sin poder ver a sus familiares, lo que genera un daño psicológico.

“Como trabajadora del hogar, sé de muchos tipos de violencia. En lo personal, en dos ocasiones que renuncié casi de inmediato por abuso laboral, la señora llamó a seguridad para que revisaran mis cosas y no me llevara nada de su casa.”

Testimonio de mujer encuestada.

Finalmente, se han identificado testimonios de violencias de mayor gravedad a través de amenazas a las personas y/o sus familiares.

“Amenazas, humillaciones constantes, castigos que ponen en riesgo mi seguridad, y violencia psicológica.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Amenazas de todo tipo, pero la más dura fue una llamada telefónica diciendo: ‘Deja de chingar la madre. Ya te tenemos ubicada. Vamos por ti’.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Llamadas, insultos y amenazas a mi esposa y familiares.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Amenazas indirectas del jefe en el sentido de que él podría mandar a alguien a golpear si se metieran con él”.

Testimonio de hombre encuestado.

#2. VIOLENCIA ECONÓMICA

En cuanto a la violencia económica, como se observa en la Tabla 5, la situación más reportada es que se ha sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas o, por el contrario, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes (29%), lo que ocurre en mayor medida en las mujeres (con una brecha de 17 pp). En segundo lugar, se registran mayormente en mujeres los tratos desiguales en comparación con sus pares hombres en términos de, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios (con una brecha de 21 pp).

Cabe destacar que, en este caso, son más las mujeres quienes sufren tratos desiguales por permanecer al cuidado de personas que los hombres (con una brecha de 11 pp).

Tabla 5 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	37%	20%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres ¹²	36%	15%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ¹³	25%	12%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	19%	8%
Otra (especifique)	10%	6%

Fuente: Elaboración propia en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

12 El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos y salarios.

13 Idem anterior.

En particular, se observan casos de tratos desiguales por no tener una relación de amistad con la jefatura, horas extra no remuneradas, reducción de salario, remuneración por debajo de la ley, debido a la trayectoria educativa, incumplimiento de derechos laborales, tales como prestaciones, vacaciones y licencias por maternidad o para cuidado de familiares, descuentos de días por asistencia a tratamientos de rehabilitación causados por enfermedad laboral, privación de acceso a seguros de salud, amenazas de despido y/o presiones o represalias para conseguir la renuncia. Además, se registra la obligación de realizar aportes económicos para cubrir gastos. En muchos casos, estas situaciones se presentan acompañadas de violencia psicológica.

Paralelamente, tal como también señalan referentes sindicales, se presentan situaciones de sobrecarga de tareas y trabajo fuera de horario, junto con una falta de herramientas de trabajo facilitadas por parte de empleadores/as, lo que lleva a los/as trabajadores/as a cubrir con parte de su salario el costo de los recursos.

“Me presionaron para mantener horarios laborales superiores a las 12 horas diarias, con exigencias inalcanzables de trabajo, con maltrato psicológico. En el sector público es algo ‘normal’ cuando un jefe nuevo quiere correr a gente e ingresar a su equipo en las vacantes. Quienes se quedan con su trabajo, es porque ‘aguantaron’”.

Testimonio de mujer encuestada.

“Se me solicitó entregar mi renuncia, sin pago de finiquito alguno; como no accedí, me bajaron la categoría de empleado y, por ende, mi salario, reduciendo casi el 60% del mismo. Aumentaron mi horario laboral: aunque no tuviera actividad asignada, debía estar presente todos los días cubriendo el horario.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Nunca recibí los mismos beneficios salariales ni prestaciones por ley, argumentando mi nivel educativo. Nunca recibí un contrato o documento que probara que yo trabajaba ahí.”

Testimonio de hombre encuestado.

“He tenido que participar de parte o de la totalidad de gastos del trabajo que no han podido ser cubiertos por la oficina en su totalidad o de forma parcial. Por ejemplo: comidas, impresiones de libros, tarjetas de presentación, regalos para ponentes, viáticos; lo anterior, con la presión de ser parte del equipo o como parte de las responsabilidades inherentes al trabajo.”

Testimonio de hombre encuestado.

“A mediados de la pandemia, mi jefa directa disponía de mi tiempo –sin siquiera preguntarme–, para realizar algunas actividades fuera de casa y poniéndome en riesgo.”

Testimonio de hombre encuestado.

Según datos oficiales de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, 10,3% de las mujeres refiere haber tenido menos oportunidades que un hombre para ascender, en tanto 9,2% acusa haber recibido menor salario que un hombre que hacía el mismo trabajo o tenía el mismo puesto; 5,8% ha experimentado limitaciones para realizar tareas o funciones reservadas para los hombres, mientras 5,7% ha percibido menos prestaciones que un hombre del mismo nivel o puesto y 4% afirma que han limitado su evolución profesional para favorecer a algún hombre (INEGI, 2017).

Por lo que se refiere a las brechas salariales entre hombres y mujeres, estas también constituyen violencia económica. Al respecto, las personas entrevistadas de los tres sectores coinciden en que son marcadas. Las autoridades públicas denuncian que es muy frecuente la problemática conocida como “paredes de cristal” (Grow, 2020), ya que las mujeres suelen insertarse en el mercado laboral en sectores feminizados, que cuentan con peores remuneraciones y condiciones laborales.

Por su parte, la persona entrevistada por el sector privado confirma que la brecha salarial entre mujeres y hombres es muy amplia y que se incrementa aún más cuanto más capacitadas están.

En consonancia con estas percepciones, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, la brecha salarial entre mujeres y hombres en México era de 18,8% en 2019, descendiendo a 9,6% durante 2020, con diferencias según el estado (OCDE, 2022). En esta misma línea, una de las personas del sector público manifestó que están trabajando para disminuir la desigualdad salarial.

Como se indicó anteriormente, la asociación entre mujer y maternidad suele provocar un impacto económico negativo. Según los testimonios recogidos, son muy usuales las prácticas discriminatorias con impacto directo en lo económico como: preguntas sobre el estado civil en los procesos de contratación, restricciones en la contratación y en el ascenso por estar en “edad de embarazo”, despidos por embarazo, lo que refleja claramente las interrelaciones con la violencia psicológica y simbólica. De hecho, esto también ha sido abordado en testimonios de mujeres encuestadas presentados anteriormente en el eje de violencia psicológica.

Más aún, según datos de INEGI (2017), al 5,3% de las mujeres se le solicitó una prueba de embarazo como requisito para trabajar o continuar en su trabajo y el 4,9% de ellas no fue contratada, fue despedida, no le renovaron el contrato o le bajaron el sueldo por embarazo, por tener hijos/as pequeños/as a cargo, o por edad y estado civil asociados a la posibilidad de tener hijos/as.

Los/as representantes de los tres sectores hacen alusión a la problemática conocida como “techo de cristal” (GROW, 2020), debido a que las mujeres enfrentan múltiples obstáculos para poder ascender en sus espacios de trabajo y ocupar puestos de toma de decisión.

En materia de actividades económicas, según referentes sindicales, hay ciertos rubros cuyas condiciones laborales suelen ser más precarias y presentan mayores niveles de violencia económica. Uno de ellos es el de los docentes, quienes deben lidiar con contratos temporales, que se renuevan periódicamente “para no generar antigüedad” y con la incertidumbre acerca de la cantidad de horas asignadas, forzándoles a adoptar una dinámica de pluriempleo para alcanzar un salario que les permita vivir. Igualmente, se identifica el caso de las trabajadoras de la maquila, cuya dinámica de trabajo es “casi esclavizada” dentro del mercado laboral. Finalmente, se nombra la situación de las trabajadoras del hogar, especialmente expuestas a despidos.

En algunas ocasiones las personas experimentan violencia económica por participar activamente en organizaciones sindicales y, en otras, se observa que al interior de los mismos sindicatos se producen situaciones de violencia.

“Por ser sindicalizada, no me asignaban tareas o actividades.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Trato desigual para promoverme en cuanto a posibilidades de ascenso, solo por tener un cargo en el comité ejecutivo del sindicato.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Cuando mi gerente se enteró de que pertenecía al sindicato creado por los mismos trabajadores, me amenazó y me prohibió que ejerciera mi derecho hasta el punto de despedirme.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Fui bofetinado en mi gremio para que nadie me diera trabajo.”

Testimonio de hombre encuestado.

Adicionalmente, se observan situaciones de violencia económico-patrimonial en que se sustraen los elementos personales o necesarios para el desempeño de tareas laborables.

“El año pasado, mi madre enfermó y me tuve que ausentar a su cuidado y coincidió cuando nos cambiamos de espacio (laboratorio), donde compartía con una compañera. Ella aprovechó para adueñarse de todos los espacios. Fue terrible cómo me gritó y hostigó para quedarse con todo. Tuve que levantar denuncia a defensoría universitaria y se generó un acuerdo para que respetara mi lugar. Actualmente, tengo que compartir mi espacio con ella. Los comentarios groseros y los intentos de abuso continúan, ya no tan evidentes, pues estoy condenada a seguir en el mismo espacio ya que no hay más.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me han tirado a la basura documentos, cuadernos personales, y me han quitado el teléfono que

regularmente tenía en mi escritorio; la silla la han cambiado sin mi autorización”

Testimonio de hombre encuestado.

#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

El tercer tipo de violencia más reportado por las personas encuestadas es la violencia simbólica.¹⁴ Como puede observarse en la Tabla 6, las conductas más repetidas son las bromas o comentarios sobre la opinión política, sin distinciones de género. Entre las mujeres, la situación que le sigue en orden de frecuencia es la asignación de tareas ajenas a sus responsabilidades, que las inferiorizan, con una brecha de 12 pp sobre los hombres. En tercer lugar, se encuentran las bromas o comentarios por la edad y, luego, por su participación en organizaciones gremiales.

Entre los hombres, la segunda situación más usual es la de recibir comentarios o bromas por su participación en organizaciones gremiales, sin distinciones respecto a las mujeres.

Tabla 6 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	22%	22%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenos a mis responsabilidades	21%	9%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	17%	13%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	15%	15%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	10%	3%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	9%	7%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	5%	5%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	4%	4%
Otra (especifique)	4%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	3%	3%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

De acuerdo con los testimonios de las personas entrevistadas, la violencia simbólica es muy recurrente. Principalmente, identifican como una situación muy reiterada que las mujeres sean discriminadas o marginadas dentro del espacio de trabajo por el mero hecho de ser mujeres. Las autoridades públicas también identifican situaciones de discriminación por la edad: “mujeres muy viejas para acceder al trabajo y los jóvenes no tienen experiencia”.

14 Para este tipo de violencia no se han encontrado estadísticas oficiales.

En testimonios de las personas encuestadas se han registrado otras razones por las cuales las mujeres han recibido bromas, comentarios inadecuados o hasta han sido discriminadas: por el tipo de vestimenta utilizada, por no estar casada ni tener pareja, por estar divorciada y/o por suponer que su ingreso no es el principal para su sostén y que, de hecho, no lo necesitará cuando se case. En este último caso, la violencia simbólica se interrelaciona con la económica. A su vez, tal como señala una persona entrevistada del sector sindical, se relata la imposición de tareas ajenas a sus responsabilidades y de roles inferiorizantes como práctica recurrente.

Entre los hombres, se observan bromas o comentarios inadecuados por el color de piel, el peso corporal, la complexión física y/o por pertenecer a un sindicato.

Por otro lado, se denuncia a las organizaciones sindicales como un espacio donde se conjuga la violencia simbólica, la psicológica y la económica.

“La violencia simbólica que se ejerce en el centro de trabajo está propiciada por el sindicato titular. Fomenta entre los afiliados el rechazo, exclusión y segregación en el acceso a la información, derechos laborales y toma de decisiones de los que no estamos afiliados.”

Testimonio de mujer encuestada.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en orden de incidencia es la violencia sexual, que constituye indudablemente uno de los tipos de violencia más graves y suele afectar en mayor medida a las mujeres (Gráfico 2).

Los/as representantes de los tres sectores la identifican como una problemática por su alta recurrencia y coinciden en que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Las autoridades públicas agregan que existe una gran dificultad para configurar las demandas de acoso sexual y que a eso se suma el hecho de que no disponen de estadísticas al respecto. Según la presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, el 54% de las trabajadoras relata haber sufrido violencia sexual en el ámbito laboral (Juárez, 2021).¹⁵ La persona referente del sector sindical confiesa que en muchos casos las mujeres “no pueden acceder a lugares jerárquicos sin acceder a tener intimidad con los jefes”.

Como se puede observar en la Tabla 7, las dos principales formas en que se presenta la violencia sexual son los comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta (18%), además de acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido, como abrazos y besos, entre otros (13%). Ambas situaciones son más corrientes entre las mujeres que entre los hombres, con brechas que rondan los 15 pp.

Por añadidura, el 8% de las mujeres encuestadas ha sufrido contacto físico con violencia y sin consentimiento, lo cual implica situaciones de mayor gravedad, por el daño que genera en las mujeres.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	26%	9%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados	19%	6%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	8%	2%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	8%	1%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	7%	2%
Otra (especifique)	3%	1%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan algunos testimonios de mujeres encuestadas que ejemplifican situaciones exhibidas en la Tabla 7, en su mayoría ejercidas por jefes o personas con las cuales mantenían una relación asimétrica de poder. Por cierto, se trata de un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual y sin consentimiento sobre el cuerpo y la vida sexual de las mujeres, hasta ilustraciones obscenas en el locker, envíos de material pornográfico, invasión del espacio personal, acercamientos y tocamientos sin aprobación, requerimientos sexuales en negociaciones o para acceder a beneficios legítimos y, finalmente, una de las violencias sexuales más graves, que es la violación.

“Un compañero mucho mayor que yo me pedía que me vistiera o maquillara de maneras determinadas, a cambio ofrecerme su ayuda, para terminar mis tareas.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En mi medio de trabajo es constante el acoso y la violencia, además de ser una moneda de cambio constante para conseguir trabajo por parte de mujeres y hombres al ofrecerse y, además, de ofrecer a compañeros o compañeras a cambio de obtener trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Uno de los jefes, cuando yo me descuidaba, me dejaba un billete en medio de mi libreta o en la bolsa de mi saco cuando estaba sobre el respaldo de mi silla. Lo hacía para después invitarme a salir. Me acosaba.”

Testimonio de mujer encuestada.

15 No se han encontrado datos para hombres.

“Un gerente comenzó a buscar que estuviera sola en almacén o lugares solos para hacerme pláticas inadecuadas, abrazarme o tomarme la mano sin mi consentimiento; comenté a mi superior y solo me cambiaron de tienda.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Reporté el acoso sexual que estaba enfrentando. Pasó el tiempo y los individuos se relajaron y volvieron a las andadas; uno de ellos me tocó nuevamente y el otro insistió, buscándome por teléfono. Lo reporte nuevamente a la agencia ahora con las pruebas de registro de llamadas y testigos que vieron todo, y cinco días después me despidieron.”

Testimonio de mujer encuestada

Entre los hombres, se identificó un testimonio que detalla una situación de violencia sexual vivida en primera persona, que a su vez se interrelaciona con violencia psicológica y simbólica.

“Una jefa inmediata me acosaba con tocamientos y comentarios con doble sentido. Cuando le dije que no me parecían, se rio y dijo que era un gay y que nadie me creería por ser hombre y ella mujer.”

Testimonio de hombre encuestado.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

Finalmente, la violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. Según la encuesta realizada para esta investigación, 4% de las mujeres ha recibido golpes, empujones o cachetadas, mientras que 3% de los hombres ha experimentado este tipo de situaciones. Asimismo, 7% de las mujeres y 3% de los hombres ha seleccionado la opción ‘Otra (especifique)’. En dicha opción, han manifestado que han padecido actos violentos que involucran objetos, como con golpes en la mesa o azotes de puertas, junto con otras acciones que insinúan violencia. Por lo demás, se han recogido testimonios de castigos físicos, como ‘nalgadas’ o ‘pellizcos’. En muchos casos, estas situaciones se encuentran interrelacionadas con violencia psicológica. Incluso, se ha conocido el caso de una persona a la que se golpeó cerca de su domicilio, lo cual implica un nivel de gravedad aún mayor.

“El subdirector de administración era un servidor público muy grosero. Le gritaba a todo el compañero que él quería y a mí me gritó y golpeó mi escritorio para exigirme que le informara lo que mi área llevaba de trámites, esto porque se acababa de ir la jefa inmediata y él quería tener el control.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Una compañera me acosaba, me tronaba los dedos y me provocaba constantemente. Azotaba las puertas de las salas en donde yo me encontraba.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me mandaron golpear cerca de mi domicilio y me fracturaron un dedo.”

Testimonio de mujer encuestada.

6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

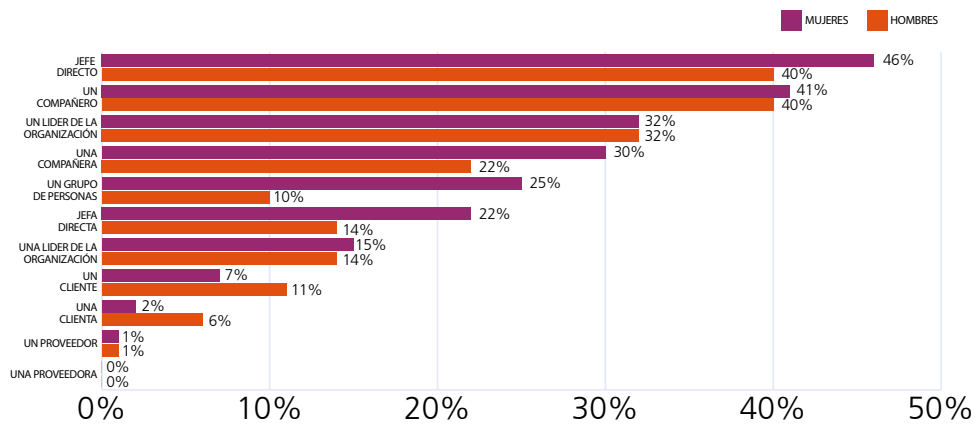
Respecto a quienes suelen perpetrar violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave destacar que mayoritariamente la violencia proviene de integrantes de la propia organización. Tal como se expone en el Gráfico 3, tanto las mujeres como los hombres reciben violencia en mayor medida por parte de sus superiores masculinos (78% y 72% de menciones, respectivamente). En segundo lugar, quienes suelen ejercer violencia con más frecuencia son los compañeros hombres (41%), prácticamente sin distinciones de género.

Por su parte, las mujeres –tanto compañeras de trabajo como jefas directas–, ejercen en mayor medida violencia sobre otras mujeres que sobre los hombres (8 pp de diferencia en cada caso), y es mucho más habitual, entre las mujeres, recibir violencia por parte de un grupo de personas, con una diferencia de 15 pp frente a los hombres.

Según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH, 2016 (INEGI, 2017), focalizados en mujeres, el 82,5% de las conductas de violencia laboral fueron ejecutadas por superiores y un 31,8% por un/a compañero/a de trabajo. En menor medida, también se ha identificado como responsable a un/a cliente (7,7%), una persona desconocida (7,1%), un/a familiar del patrón (3,9%) y otra persona del trabajo (6,9%). Según la directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el 74% de las personas que atestiguan situaciones de acoso laboral hacia un/a compañero/a asegura que son ejercidas en su mayoría por los jefes (Hernández, 2019).

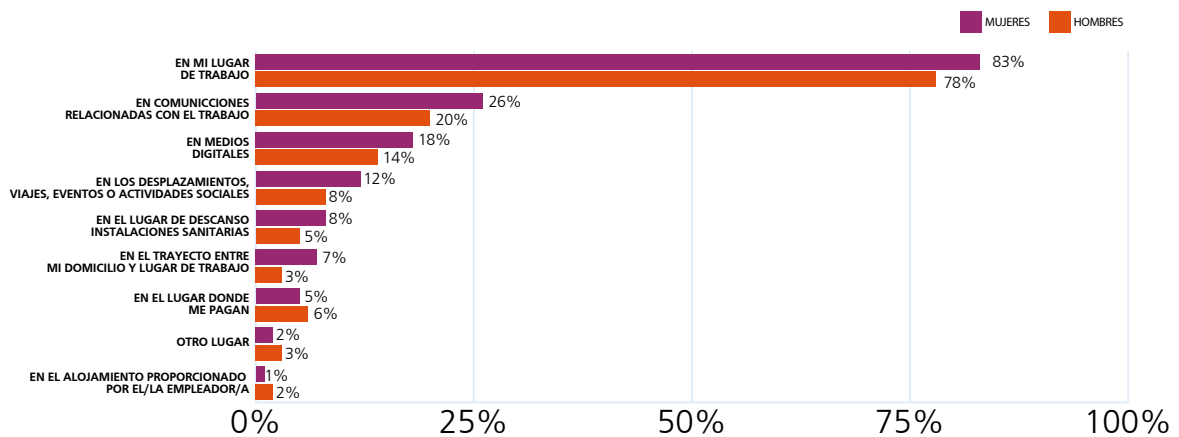
No se registraron datos acerca de esta pregunta entre las personas de otras identidades.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Al hacer foco en dónde se suelen ejercer las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 81% de las personas encuestadas confiesa que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo, que incluye espacios públicos y privados. En segundo lugar, se registran violencias en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo y/o a través de medios digitales: chats, WhatsApp o redes sociales.

Siguiendo el orden de prevalencia, en menor medida las situaciones de violencia también suelen producirse en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo. En todos estos casos, no se registran mayores distinciones de género, con una brecha promedio de 4,5 pp en perjuicio de las mujeres.

En sintonía con las respuestas relevadas, estadísticas oficiales (INEGI, 2017), muestran que más de tres cuartas partes de las mujeres que experimentan situaciones de violencia en el ámbito laboral, identifican las instalaciones de trabajo como el espacio

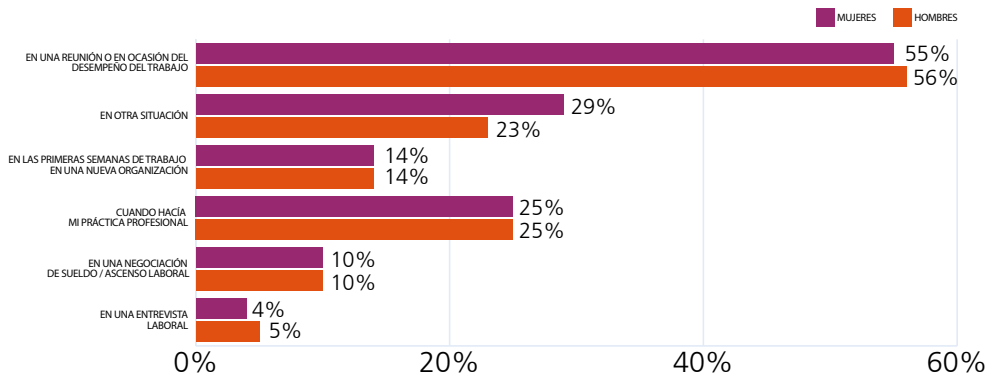
donde ocurren los hechos (79,1%). En segundo lugar, la calle, un parque o lugar público cerca del trabajo (11,5%), seguido por el transporte público (4,3%).

Al respecto, una de las personas entrevistadas del sector sindical califica como complejas de abordar las situaciones de violencia laboral ejercidas fuera de las instalaciones del trabajo. En esta línea es que plantea la importancia de la implementación del Convenio 190, que aborda las situaciones ocurridas en otros espacios del mundo del trabajo.

No se registraron datos acerca de esta pregunta entre las personas de otras identidades.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como se aprecia en el Gráfico 5, en términos generales, se observa que ocurren principalmente en el día a día, en contraposición al momento de los ingresos o egresos de trabajos: contratación, despido o renuncia.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

En particular, más de la mitad de las situaciones ocurre en una reunión o durante el desempeño laboral (55%), sin distinciones de género. La segunda opción más elegida es ‘en otra situación’, dentro de la cual se registran numerosas alusiones respecto a que las violencias se manifiestan cotidianamente y de forma constante. También son nombradas las reuniones privadas con jefes/as, las reuniones extraordinarias o las reuniones recreativas. En algunos casos, también se señala el momento de finalización de las reuniones y durante el cambio de jefaturas. Siguiendo el orden de incidencia, un cuarto de las personas encuestadas (25%), que refiere haber experimentado situaciones de violencia, relata que lo ha hecho mientras se encontraba realizando su práctica profesional.

No se registraron datos acerca de esta pregunta entre las personas de otras identidades.

6.3 Reacciones frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 69% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin mayores diferencias de género. No se registraron datos acerca de esta pregunta entre las personas de otras identidades.

En este universo, la actitud más común entre las mujeres es denunciar fuera de la institución (57%), con una brecha de 25 pp frente a los hombres (Tabla 8). En el caso de ellos, su primera opción es comentarlo con sus compañeros/as, con una brecha de 9 pp respecto de las mujeres. Siguiendo el orden de incidencia, las personas encuestadas también suelen acercarse a la institución, principalmente las mujeres (con una brecha de 12 pp sobre los hombres). Para ellas, esta es la segunda opción más recurrente, mientras que para ellos, denunciar por fuera de la institución.

Por otra parte, se observa que tanto mujeres como hombres presentan un bajo nivel de contacto con los sindicatos ante estas situaciones, lo que podría deberse a la baja tasa de sindicalización identificada a nivel nacional en la sección 5.1.

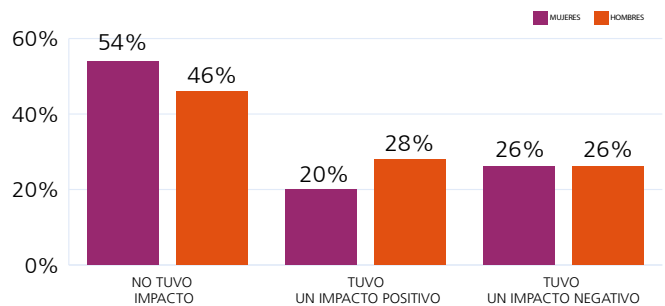
Tabla 8 Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Denuncié fuera de la institución	57%	32%
Me acerqué a la institución	40%	28%
Lo comenté con mis compañeros/as	28%	37%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	21%	28%
Utilicé el canal de compliance de la organización	19%	13%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	17%	20%
Me acerqué al sindicato	14%	9%
Lo comenté con amigos/as ajenos/as la institución	7%	6%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Sumado a ello, como se observa en el Gráfico 6, la mitad de las personas que ha realizado alguna acción en respuesta a la situación de violencia percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno (51%), principalmente, entre las mujeres (brecha de 8 pp). Por otro lado, los hombres son quienes más identifican un impacto positivo (con una brecha de 8 pp a su favor).

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, el más frecuente entre las mujeres es padecer desventajas laborales, con una brecha de 7 pp en su perjuicio y, entre los hombres, haber sido despedidos, con una brecha de 17 pp frente a las mujeres. En segundo lugar, se ubica para ambos géneros la percepción de haber sido aislados/as laboralmente, con una incidencia mayor entre los hombres (8 pp), seguido por haber sido cambiados/as de sector sin su consentimiento (15%).

Entre quienes perciben un efecto positivo, lo más usual para mujeres y hombres, es recibir el apoyo de los/as compañeros/as (39% y 20%, respectivamente). Entre las mujeres, le sigue percibir que se genera un ámbito de mayor compañerismo (22%) y, entre los hombres, las siguientes situaciones más repetidas son: que se sancione a quien ejerció la violencia (20%) y/o que se empiece a tratar el tema internamente a modo preventivo (20%).

Sobre las razones para no haber tomado acción, tal como se expone en la Tabla 9, la más común es la creencia de que no tiene ningún efecto (52%), con una leve mayor frecuencia entre los hombres que entre las mujeres (brecha de 5 pp). Le siguen el temor a represalias (34%) y a perder el trabajo (30%), en ambos casos con mayor incidencia en las mujeres (con brechas de 15 pp y 7 pp, respectivamente).

Finalmente, es importante señalar que las mujeres encuestadas tienen más miedo al qué dirán y a que no les crean que sus pares hombres (4 pp y 6 pp, respectivamente).

Tabla 9 Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Me parece que no sirve y/o no tiene ningún efecto	49%	54%
Temor a represalias	41%	26%
Miedo a perder el trabajo	33%	26%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a y/o compañero/a con mayor poder en la organización (responsable de la conducta)	18%	13%
No sabía a dónde recurrir	18%	8%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	16%	10%
Miedo al qué dirán	14%	10%
Temor a que no me crean	14%	8%
Otro (especifique)	14%	5%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	8%	10%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

En línea con la información relevada en la propia encuesta, los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH, 2016, focalizados en mujeres, muestran que 93% de las trabajadoras que ha experimentado situaciones de violencia laboral no ha pedido ayuda ni ha presentado una queja por considerar que el hecho no tenía importancia, mientras que 17% ha supuesto que no le iban a creer y 14% no ha presentado su acusación por vergüenza (INEGI, 2017).

En sintonía con los datos obtenidos, una de las personas entrevistadas del sector público refiere que “muchas veces,

cuando alguien denuncia, se minimiza, se dice que no es relevante”, dado el alto grado de naturalización que existe con respecto a la violencia laboral (véase la sección 6.1).

Referentes sindicales recuerdan que “aún continúa la idea de que las mujeres mienten para afectar a los hombres, si bien las estadísticas muestran que esos casos son mínimos”, añadiendo que “la gente está informada, pero falta seguridad para denunciar, se tiene la información, pero muchas veces no se denuncia (...) no se le da la importancia o relevancia; no se ven los efectos”.

6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral¹⁶

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, el 63% de las personas encuestadas sabe adónde puede recurrir. En particular, 28% ha recibido asesoramiento de la institución empleadora, seguido por 16%, que sabe dónde recurrir para realizar la acusación por experiencia de otros/as compañeros/as. Luego, 12% se ha informado por los medios de comunicación. En estos casos, no se han registrado mayores diferencias entre hombres y mujeres.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mitad de las personas encuestadas no advierte su presencia o actuación. Las respuestas que apuntan a la falta de sindicatos o al desconocimiento de los mismos suman un 48% de menciones, con mayor prevalencia entre las mujeres (brecha de 9 pp). En el caso de ellas, le sigue que los sindicatos no han abordado la problemática aún (26%); mientras que, en el caso de los hombres, la respuesta siguiente en orden de incidencia es que sí se preocupan por el tema y han formulado propuestas a las organizaciones (29%).

Al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, el nivel de desconocimiento se eleva levemente, principalmente entre mujeres, tal como puede observarse en la Tabla 10. La mitad de las respuestas indican que no se sabe si la organización cuenta con medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones. Los principales mecanismos identificados son la existencia de políticas, protocolos y canales de denuncia, con mayor frecuencia entre los hombres, con una brecha promedio de 7 pp.

Tabla 10 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas ¹⁷	50%	41%
Existe una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	35%	38%
Existe un protocolo contra la violencia laboral	25%	29%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	24%	33%
Existe un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	8%	19%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

¹⁶ No se ha registrado respuestas de personas de otras identidades de género en las preguntas abordadas en esta sección.

¹⁷ Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta, que da cuenta de que no los hay, o bien, que no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.

En consonancia con la encuesta realizada, las personas entrevistadas del sector sindical y privado han identificado un problema en relación a los instrumentos de denuncia y los protocolos. Referentes sindicales aprecian que ha habido avances en los últimos años, sin embargo, añaden que aún “faltan programas o herramientas que afecten las dinámicas de violencia”, así como “coberturas a la víctima”.

Asimismo, reconocen que existen normas y reglamentaciones que apuntan a generar ambientes libres de violencia en el trabajo pero que deberían aplicarse mejor. También identifican que no hay claridad respecto a los canales de denuncia y que, en la práctica, las sanciones no funcionan.

“La gente está informada, pero falta seguridad para denunciar. Se tiene la información, pero muchas veces no se denuncia (...) no se le da la importancia o relevancia, no se ven los efectos”.

Testimonio de referente del sector sindical.

La persona entrevistada por el sector privado advierte que “no hay cultura de la prevención” y, por lo tanto, a pesar de que la “ley dice que el empleador debe implementar junto a los trabajadores y trabajadoras un protocolo para prevenir la discriminación”, no hay protocolos que se empleen correctamente.

Las autoridades públicas recuerdan que existe la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, PROFEDET (Gobierno de México, s. f.-d), que es un órgano descentralizado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Según refieren, tiene por objeto defender y asesorar a trabajadores/as, sindicatos y beneficiarios/as, y posee oficinas en todo el país, con canales de denuncia en medios digitales y con un protocolo para la atención de estos casos, con el propósito de evitar la revictimización.

Por otro lado, señalan que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dispone de Unidades de Género (STPS, 2018a), en sus dependencias, con el objetivo de transversalizar las políticas de género. Sin embargo, representantes del sector sindical insisten en que los recursos para abordar la violencia laboral lo hagan desde una perspectiva de género y, a pesar de que conceden avances en esa línea en el último tiempo, aún les parecen insuficientes.

Es importante destacar que, entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza dispar, con mucha mayor incidencia entre los hombres que entre las mujeres (57% y 37%, respectivamente). La respuesta más frecuente entre las mujeres es que los canales son poco o nada efectivos (57%), que en el caso de los hombres alcanza un 41%.

Las autoridades públicas opinan que, si bien la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo efectivamente pregunta por las razones por las cuales la persona renunció a su trabajo, incluyendo el indicador de violencia, existe una falta de conocimiento sobre los daños y los derechos. La persona entrevistada del sector privado coincide en la falta de sensibilización y agrega la

importancia del “rediseño de la justicia” para disminuir el grado de naturalización de las violencias, añadiendo que incrementar el grado de reconocimiento de las mismas implicaría un beneficio para clientes y empresarios/as desde un enfoque de prevención y derechos humanos.

Por añadidura, como ya se presentó en secciones anteriores, todas las personas entrevistadas declaran que aún no existe un nivel de sensibilización suficiente en estas cuestiones para identificar correctamente los casos de violencia laboral. No obstante, las personas entrevistadas de los tres sectores coinciden en que los niveles de sensibilización han mejorado gradualmente en el último tiempo y, según referentes sindicales, también se ha incrementado la posibilidad de distinguir entre violencia laboral y de género.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 14% de las personas respondientes confiesa que vive o ha vivido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, con mayor frecuencia entre mujeres (17%) que entre hombres (10%). No se registraron datos acerca de esta pregunta entre las personas de otras identidades.

En este universo, la gran mayoría no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (85%), y quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (9%, entre mujeres, y 12%, entre hombres). Por cierto, a ninguna de las mujeres encuestadas les ha sido otorgado un permiso para ausentarse, y a ninguno de los hombres encuestados se le ha permitido salir para realizar trámites judiciales o tratamientos.

En este punto, pese a que los/as representantes de los tres sectores entrevistados identifican la violencia doméstica como una problemática a abordar y admiten el aumento de la misma durante la pandemia, se concentran en distintos aspectos. Mientras que las personas entrevistadas del sector sindical subrayan la importancia de las licencias laborales, dado que la violencia doméstica repercute en el desempeño profesional, las del sector privado identifican la importancia del rol del/la empleador/a para acompañar a las mujeres en esta situación.

Por su parte, las autoridades públicas entrevistadas opinan que es un punto problemático ya que perciben como lejana la posibilidad de lograr la “corresponsabilidad patronal sobre la violencia doméstica porque primero se tienen que hacer cargo de las violencias en los espacios de trabajo” y “si no empezamos por lo que podemos hacer, menos se van a lograr cosas más inaccesibles”. En este sentido, recuerdan que según el Convenio 190 se “configura el domicilio particular en centro de trabajo” y que en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019), el sector privado se abstuvo de votar.



7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, como se ha observado en las secciones anteriores, los/as representantes de los tres sectores que fueron entrevistados/as han manifestado una gran preocupación por ella, calificándola como una problemática muy frecuente a nivel nacional.

En relación al Convenio 190, las personas representantes del sector público coinciden en que “la firma de un convenio con la OIT siempre ayuda a los países” y que es “importante que se garanticen los DD. HH”, mientras tanto las referentes sindicales sostienen que el Convenio es una “base fundamental porque abarca todos los escenarios que tienen que ver con lo laboral”, añadiendo que es importante que las personas que viven estas situaciones –incluidas quienes padecen violencia doméstica–, puedan mantener su trabajo.

Finalmente, la persona entrevistada del sector privado estima que la ejecución del Convenio “sería lo mejor que le puede pasar a los empresarios”, en tanto instrumento orientador. No obstante, cabe precisar que, según las personas entrevistadas de los otros sectores y el voto en contra del sector privado durante la sesión por la adopción del Convenio en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019), la visión del entrevistado no parece ser la que predomina entre los/as empleadores/as.

Sobre las percepciones respecto al abordaje de la temática en el país, más de la mitad de las personas encuestadas (64%), aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. El mayor cambio percibido es que la gente se ha vuelto más cuidadosa en estas situaciones, con mayor frecuencia entre los hombres (43% vs 34%, entre las mujeres), seguido por el 30%, que cree que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían.

Respecto a los desafíos para la efectiva implementación del Convenio 190, se identifica, por un lado, la resistencia del sector privado y, como consecuencia, las bajas posibilidades de trabajo tripartito. Las autoridades públicas entrevistadas indicaron que “los empleadores dicen que no se necesita sobrerregular”, y que “son los más reacios, ya que se opusieron al término ‘trabajo decente’”. Referentes sindicales afirman que los/as empleadores/as interpretan las cosas a su conveniencia porque “sostienen que existe una ley federal del trabajo y no ven las partes benéficas del Convenio” relacionadas con el abordaje del acoso y la violencia que son “un beneficio para el patrón, porque genera un ambiente digno de trabajo”. Agregan que “ven con preocupación la violencia en los trayectos porque no entienden cómo lo pueden regular”.

Otro desafío consiste en incorporar en los convenios colectivos de trabajo el enfoque del Convenio 190. El sector sindical manifiesta que es importante que los/as

trabajadores/as conozcan sus derechos y lo novedoso de esta normativa ya que “las bases trabajadoras no saben que habla de violencia laboral” porque “hay más sensibilización sobre la violencia de género (para bien), debido a los números de femicidios y su constancia en los medios, pero no se le da el mismo peso a la violencia laboral”.

Finalmente, las autoridades públicas apuntaron como desafío las dificultades de fiscalización de lo que sucede en los trabajos informales que permita una efectiva implantación del Convenio en este sector de la economía, agregando que “si no hay centros de trabajo, no se puede fiscalizar”.

8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que el marco legislativo de México goza de leyes, políticas y medidas muy cercanas a lo propuesto por el Convenio, facilitando su implementación. Sin embargo, se observa también que es necesaria la adecuación de algunos otros instrumentos para lograr una puesta en marcha efectiva, entendiendo que el Convenio introduce una visión innovadora del abordaje y tratamiento de la violencia laboral.

Para ello, la legislación mexicana debería desarrollar: una definición más amplia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que contemple los comportamientos susceptibles de causar daño, especifique diferentes tipos de violencia con un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional, que acoja a personas de otras identidades. En relación a su ámbito de aplicación y alcance, estos deberían ser ampliados a fin de garantizar también la protección de trabajadores/as del sector informal.

Por otro lado, el bajo nivel de sindicalización implica que los/as trabajadores/as se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad ante la violencia laboral, al no estar protegidos/as por convenios colectivos, lo que brinda menos posibilidades de acceder a información clave para poder ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia. Sin embargo, la reciente reforma laboral implica un avance en torno a la representatividad de los/as trabajadores/as en los sindicatos y, por lo tanto, en los convenios colectivos de trabajo.

A pesar de que existen canales disponibles de denuncia y de protección hacia trabajadores/as que deseen visibilizar su situación, según las entrevistas, los mismos no se emplean correcta ni completamente y las represalias frente a estas situaciones son frecuentes, lo mismo que la revictimización.

En lo que respecta a la percepción sobre la violencia laboral, si bien más de la mitad de las personas encuestadas apreció un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy elevada. Sumado a ello, aún las violencias se encuentran naturalizadas, principalmente, las más invisibles pero recurrentes, como ocurre con la violencia psicológica. En entrevistas al sector público y sindical, se ha detectado una alta incidencia de violencia sexual, principalmente dirigida hacia las mujeres.

A los bajos niveles de sensibilización social sobre la temática, que dificultan el reconocimiento del problema, se suma que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por la falta de confianza en los canales disponibles, por desconocimiento de los recursos existentes, por temor a perder el empleo o a represalias, o porque opinan que hacerlo no cambiará la situación.

En definitiva, no solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan dónde pueden acusar,

sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso –durante el cual siguen sufriendo violencia, por cierto–, y que este brinde respuestas oportunas, lo que no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también evita que se continúen perpetuando generaciones que legitiman la violencia como parte del vínculo laboral.

En esta línea, se puede concluir que el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral aún no ocupa un lugar central. De hecho, muy pocas personas que la experimentan lo comentan en sus instituciones.

Finalmente, respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, los/as representantes de los tres sectores entrevistados convinieron en su importancia, al igual que la de los recursos asociados a la adopción del Convenio, aunque la resistencia del sector privado percibida por los otros sectores podría representar un obstáculo para hacerlo efectivo.



9. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, a continuación se enumera una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que puede contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de impulsar y facilitar su implementación.

DESDE EL ESTADO

- » Continuar con los relevamientos oficiales de información sobre la incidencia de la violencia laboral en México.
- » Elaborar una ley federal sobre violencia laboral con definiciones acordadas y consensuadas.
- » Elaborar una ley federal que reconozca la identidad de género autopercibida de las personas.
- » Garantizar que se aborden de forma integral las situaciones de violencia y acoso y que se adecuen al funcionamiento de cada institución –tanto públicas como privadas–, a partir del modelo de protocolo proporcionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2020). Asimismo, se sugiere que dicho modelo sea revisado a la luz del Convenio.
- » Aplicar medidas de control para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención y protección existentes, así como de los canales de denuncia y vías de recurso y reparación.
- » Generar medidas que propicien un mayor protagonismo del sector sindical en las negociaciones y discusiones tripartitas con el fin de aumentar la tasa de sindicalización y el peso de este sector tan importante, para garantizar la protección de trabajadores/as.

DESDE LOS SINDICATOS

- » Entre los sindicatos, generar una agenda común, además de articulaciones efectivas, y definir buenas prácticas, para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190.
- » Rechazar todo tipo de violencia laboral, sobre todo la que se realiza en los vínculos con sus propias organizaciones y en su interior.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia soportado por las mujeres.
- » Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:

- ◇ Relevar cifras oficiales, desagregadas por género, de forma periódica, que permitan responder por la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.

- ◇ Comunicar públicamente las estadísticas.

- ◇ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el crecimiento profesional y personal de los/as trabajadores/as, y en las propias organizaciones.

- » Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 OIT:

- ◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:

- qué es la violencia laboral;
- cuáles son sus tipologías;
- cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
- cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
- cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional);
- cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias);
- cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último,
- cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.

- ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.

- » Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de desmontar las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone lanzar campañas de comunicación para:

- ◇ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los ‘hombres de verdad’);

- ◇ prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y

- ◇ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.

- » Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se aborde la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en su impacto en los espacios laborales.

DESDE EL ESTADO Y/O LA SOCIEDAD CIVIL

- » Desarrollar y promover la sanción de legislaciones que permitan alinear lo existente al Convenio 190.
- » Desarrollar y promover la sanción de legislación federal que brinde derechos a comunidades todavía no reconocidas, como la comunidad LGBTIQ+, y la protección de otras comunidades vulnerables, como personas indígenas, trabajadores/as rurales, trabajadores/as de la industria maquiladora y trabajadores/as del hogar.
- » Desarrollar y promover la sanción de una legislación que garantice derechos y brinde protección al sector informal.
- » Desarrollar y promover una legislación de violencia de género integral.
- » Sensibilizar sobre el concepto de 'trabajo digno' o 'trabajo decente' introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.
- » Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo participativos y libres de violencia.
- » Generar observatorios de violencia laboral.
- » Promover un espacio de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus empleadores/as puedan contar con información sobre cómo proseguir.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- » Realizar diagnósticos sobre la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral en función de la obligatoriedad que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- » Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (por ejemplo, RRHH, legales, compliance, salud) alcancen acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación y respuesta rápida, y medidas de prevención.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, buenas prácticas en relación al acompañamiento en casos de violencia doméstica.

REFERENCIAS

- Acuerdo del Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco, mediante el cual se modifica el reglamento del Registro Civil del Estado de Jalisco [Gobierno del Estado de Jalisco]. 27 de octubre de 2020. <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/10-29-20-ii.pdf>
- Altamirano, Á. J. (2019, 18 de julio). 20 temas fundamentales de la reforma laboral. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/20-temas-fundamentales-de-la-reforma-laboral-20190718-0078.html>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Nación (1970). Ley Federal del Trabajo. 2 de diciembre de 1969. D. O. F. no. 26, tomo CCXCIX, 1 de abril de 1970, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- . (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 11 de junio de 2003. D. O. F. no. 8, tomo DXCVII. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- . (2006). Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. 2 de agosto de 2006. D. O. F. no. 2, tomo DCXXXV. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- . (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007. D. O. F. no. 1, Tomo DXCVI. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf
- . (2012). Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. 27 de abril de 2012. D. O. F. no. 10, tomo DCCV. https://www.senado.gob.mx/comisiones/trata_personas/docs/LGPSEDMTP.pdf
- . (2021). Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de la Ciudad de México. 7 de julio de 2021. G. O. 7 de septiembre de 2021. https://paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2021/Ley_reconocimiento_atencion_LGBTTTI_CDMX.pdf
- Código Civil para el Distrito Federal. 30 de agosto de 1928 (Distrito Federal). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ccf/CCF_orig_26may28_ima.pdf
- Código Civil para el Estado de Colima. 25 de septiembre de 1954 (Estado de Colima). https://congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/Codigos/codigo_civil_30nov2019.pdf
- Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Tlaxcala. 20 de octubre de 1976 (Estado de Tlaxcala). https://congresodetlaxcala.gob.mx/archivo/leyes2020/pdf/1_codigo_civil_par.pdf
- Código Civil del Estado de México. Decreto 70. 7 de junio de 2002 (Estado de México). <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig001.pdf>
- Código Civil para el Estado de Nayarit. 22 de agosto de 1981 (Estado de Nayarit). https://www.congresonayarit.mx/media/2289/codigo_civil_estado_de_nayarit.pdf
- Código Civil para el Estado de Oaxaca. 25 de noviembre de 1944 (Estado de Oaxaca). <https://www.oaxaca.gob.mx/defensoria/wp-content/uploads/sites/68/2018/02/CÓDIGO-CIVIL-PARA-EL-ESTADO-DE-OAXACA.pdf>
- Código Familiar para el Estado de Michoacán de Ocampo. 30 de septiembre de 2015 (Estado de Michoacán). <http://leyes.michoacan.gob.mx/destino/O10677fue.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Cepal (2021, 10 de febrero). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. (Informe Especial COVID-19, nro. 9). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH México (2019). Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018). <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>

- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf
- Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Puebla (2021). Ley de Identidad de Género Autopercebida o «Ley Agnes». 25 de febrero de 2021. P. O. 19, edición vespertina, tomo DLI. http://periodicooficial.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/T_E_V_26032021_C.pdf
- Congreso del Estado de Baja California Sur (2021). Reforma del Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Baja California Sur. 31 de julio de 2021. https://legislacionmexicana.com/IndiceOrdenamientosReformados.aspx?ID_Est=4
- Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza (2018). Ley del Registro Civil para el Estado de Coahuila de Zaragoza. 27 de noviembre de 2018. https://congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Leyes_Coahuila/coa118.pdf
- Congreso del Estado de Morelos (2021). Decreto no. 4, Por el que reforma y adiciona diversas disposiciones del Código Familiar para el Estado Libre y Soberano de Morelos, con el propósito de facilitar el cambio de identidad de género, para ajustarla a la realidad social de cada persona en nuestro estado. 3 de septiembre de 2021. P. O. 5986. <https://periodico.morelos.gob.mx/obtenerPDF/2021/5986.pdf>
- Congreso del Estado de San Luis Potosí (2012). Ley del Registro Civil del Estado de San Luis Potosí. 20 de septiembre de 2012. D. O. 18 de octubre de 2012. [http://www.cegaipslp.org.mx/webcegaip.nsf/nombre_de_la_vista/481881537D13EB3E862581160067215A/\\$File/ley+del+registro+civil.pdf](http://www.cegaipslp.org.mx/webcegaip.nsf/nombre_de_la_vista/481881537D13EB3E862581160067215A/$File/ley+del+registro+civil.pdf)
- Congreso del Estado de Sonora (2014). Ley del Registro Civil para el Estado de Sonora. 8 de enero de 2014. Publicado el 26 de junio de 2014, B. O. 51, secc. II. https://normas.cndh.org.mx/Documentos/Sonora/Ley_RCE_Son.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 5 de febrero de 1917 (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Corte Suprema de la Nación. Primera Sala del Alto Tribunal (2013). Resolución al Amparo Directo 47/2013. 4 de septiembre de 2013. Ministro Ponente: José Ramón Cossío Díaz. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva [Poder Ejecutivo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social]. 1 de mayo de 2019. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf
- Decreto 061 de 2020 [Legislatura de Quintana Roo]. Por el que se adicionan diversas disposiciones del Código Civil para el Estado de Quintana Roo. 17 de noviembre de 2020. <http://documentos.congresoqroo.gob.mx/decretos/EXVI-2020-11-17-61.pdf>
- Decreto 350 que contiene la Ley para la Familia del Estado de Hidalgo de 2007 [Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Hidalgo]. 9 de abril de 2007. http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20para%20la%20Familia%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf
- Gobierno de México (s. f.-a). Instituto Nacional de Mujeres. <https://www.gob.mx/inmujeres/que-hacemos>
- . (s. f.-b). Jóvenes Construyendo Futuro [Programa]. <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>
- . (s. f.-c). Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. <https://www.gob.mx/jfca/que-hacemos>
- . (s. f.-d). Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, PROFEDET. <https://www.gob.mx/PROFEDET>
- . (s. f.-e). Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS. <https://www.gob.mx/stps>
- GROW: Género y Trabajo (2020). Corresponsabilidad. La trama de la desigualdad laboral. <https://www.generoytrabajo.com/corresponsabilidad/>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en México.
- Hernández, G. (2019, 24 de julio). El 74% del acoso laboral es ejercido por los jefes: CNDH. El Economista. <https://www.economista.com.mx/gestion/EI-74-del-acoso-laboral-es-ejercido-por-los-jefes-CNDH-20190723-0114.html>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2017, 18 de agosto). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Principales Resultados. https://inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- . (2019, junio). Proporción de tasas de sindicalización de grupos poblacionales en relación con la tasa de sindicalización general. Derechos sindicales. Igualdad y no discriminación. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/proporcion-de-tasas-de-sindicalizacion-de-grupos-poblacionales-en-relacion-con-la-tasa-de-sindi>
- . (2022, 20 de enero). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>
- Instituto Nacional de las mujeres, INMUJERES (s. f.). Cero Tolerancia. <http://cerotolerancia.INMUJERES.gob.mx/>
- Juárez, B. (2021, 13 de septiembre). El 54% de las mujeres han sido agredidas sexualmente en su centro de trabajo. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-54-de-las-mujeres-han-sido-agredidas-sexualmente-en-su-centro-de-trabajo-20210910-0067.html>
- López Obrador, ratificado [Editorial] (2022, 13 de abril). El País. https://elpais.com/opinion/2022-04-13/lopez-obrador-ratificado.html?utm_medium=Social&utm_source=Twitter&ssm=TW_CM_AME#Echobox=1649825517
- Mayorga, P. (2019, 26 de noviembre). En Chihuahua, personas trans pueden adecuar acta de nacimiento sin un amparo. Proceso. <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2019/11/26/en-chihuahua-personas-trans-pueden-adecuar-acta-de-nacimiento-sin-un-amparo-234909.html>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C08
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- . (2014, 11 de junio). Protocolo 29 de la OIT relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO
- . (2019a, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . (2019b, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

- . (2020, octubre). México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos [Nota técnica país]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf
- . (2022, 15 de marzo). Celebra la OIT la ratificación por México del Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_839737/lang-es/index.htm
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2022). Gender wage gap (indicator). Recuperado el 18 de enero de <https://doi.org/10.1787/7cee77aa-en>
- Presidencia de la República de México (2021, septiembre). Tercer Informe de Gobierno 2020-2021. <https://presidente.gob.mx/wp-content/uploads/2021/09/TERCER-INFORME-DE-GOBIERNO-PRESIDENTE-AMLO-01-09-21.pdf>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, PROFEDET (s. f.-a). Centro de Orientación Telefónica de la PROFEDET. <https://www.gob.mx/tramites/ficha/centro-de-orientacion-telefonica-de-la-PROFEDET/PROFEDET342>
- . (s. f.-b). Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación. <https://www.gob.mx/profedet/documentos/manual-interno-para-la-atencion-integral-y-especializada-para-personas-y-grupos-vulnerables-o-en-situacion-de-discriminacion>
- Secretaría de Energía (2015, 17 de junio). Resumen de la explicación de la Reforma Energética. <https://www.gob.mx/sener/documentos/resumen-de-la-explicacion-de-la-reforma-energetica>
- Secretaría de Gobernación (2019). Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS (2008). Índice de Vulnerabilidad Laboral. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/evaluaciones_externas/internas/evaluaciones1/pdf/IVL%20DOCUMENTO%20FINAL%2020151008.pdf
- . (2014, 13 de noviembre). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
- . (2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. 19 de octubre de 2015. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- . (2017a, 1 de diciembre). Reconoce STPS a más de 500 empresas por aplicar políticas de inclusión de grupos vulnerables [Boletín de prensa]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/reconoce-stps-a-mas-de-500-empresas-por-aplicar-politicas-de-inclusion-de-grupos-vulnerables>
- . (2017b, 14 de diciembre). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf
- . (2018a, 19 de junio). Crea Secretaría del Trabajo y Previsión Social la Unidad de Igualdad de Género [Boletín de prensa]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/crea-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social-la-unidad-de-igualdad-de-genero>
- . (2018b). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. 23 de octubre de 2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- . (2019, 3 de julio). Reforma Laboral impulsará presencia de mujeres en puestos de dirección sindical [Boletín de prensa 127/2019]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/reforma-laboral-impulsara-presencia-de-mujeres-en-puestos-de-direccion-sindical>
- . (2020, marzo). Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>

- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2021, 7 de septiembre). Suprema corte declara inconstitucional la criminalización total del aborto [Comunicado de prensa no. 271/2021]. <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6579>

ANEXO A

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

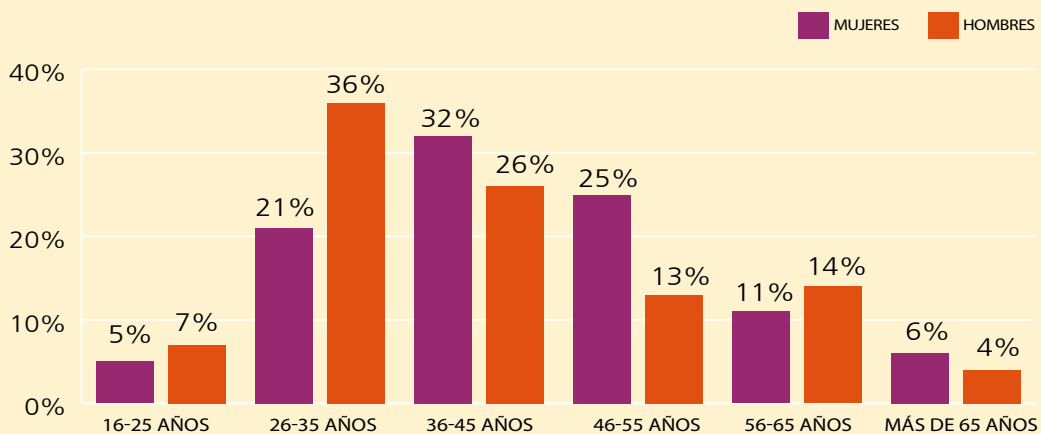
Tal como se expresa en el informe, la encuesta online utilizada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país ante la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dado que el diseño de la muestra fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sino que arrojan algunas pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en México y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, alcanzando a un total de 501 personas (268 se autoperceben como mujeres; 232, como hombres, y una, como de otra identidad). En este caso, dada la cantidad de respuestas obtenidas de hombres, las diferencias entre mujeres y hombres presentadas son indicativas.

Respecto a la edad, como puede apreciarse en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de edad de entre 36 y 45 años, y de 46 y 55 años. Los hombres también se concentran en el de 36 a 45 años, pero exhiben mayor presencia en el de 26 a 35 años. La persona de otra identidad que ha respondido esta pregunta supera los 65 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Asimismo, se observa que más de la mitad de las personas encuestadas ejerce la jefatura de hogar, sin mayores diferencias entre mujeres (58%) y entre hombres (62%). No se han registrado respuestas de personas de otras identidades.

Sumado a ello, más de la mitad de las personas encuestadas no tienen personas a cargo (56%). En este sentido, cabe destacar que los hombres son quienes más se encuentran en esta situación, con una brecha de 11 pp frente a las mujeres (Tabla 1). Para las mujeres, tener una persona a cargo es la respuesta que le sigue en frecuencia, mientras que para los hombres lo es tener tres o más personas a cargo. En este caso, no hay personas de otras identidades que hayan respondido la pregunta.

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	50%	61%
Una persona	19%	14%
Dos personas	17%	8%
Tres o más personas	14%	17%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, más de la mitad de los hombres y casi la mitad de las mujeres respondientes tienen personas a cargo menores de 12 años (61% y 45%, respectivamente).



ANEXO B

RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE MÉXICO COMPARADO CON EL CONVENIO 190 OIT

Introducción

El presente informe analiza comparativamente el Convenio 190 de la OIT y las legislaciones sobre el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral de México.

Tal como se ha comentado en la introducción, México ratificó el Convenio 190 el 15 de marzo de 2022 (OIT, 2022), para entrar en vigor el mismo día de 2023. Sin embargo, aunque el país goza de leyes, políticas y medidas semejantes a lo propuesto por el Convenio –lo que ciertamente facilita su implementación–, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no se ocupa de las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y acoso por razón de género. Además, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

Acerca de la existencia de definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, en el marco normativo mexicano existen diversos instrumentos dignos de atención.

En primer lugar, la Ley Federal del Trabajo (1970), que define el concepto de hostigamiento como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” (art. 3, bis).

En segundo lugar, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), que en su artículo 10 define que la violencia laboral y docente es aquella ejercida por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la jerarquía, y consiste 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”. Cabe señalar que considera como violencia tanto “un solo evento dañino” como “una serie de eventos cuya suma produce el daño”. En el artículo 11 dicha ley profundiza esta definición, precisando que:

constituye violencia laboral: la negativa 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo (...) la explotación.

En tercer lugar, la Resolución de la Corte Suprema de la Nación al Amparo Directo 47/2013 incluye una definición de *mobbing*¹⁸ laboral.

En cuarto lugar, se encuentra la definición de violencia laboral provista por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, que entiende como violencia laboral “aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador que pueden dañar su integridad o salud” (STPS, 2014, art. 3, XXXV). Asimismo, aborda la importancia de promover entornos organizacionales favorables y define qué se entiende por ellos, a la vez que incorpora la violencia dentro de los riesgos psicosociales.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (STPS, 2018b), por su parte, provee una serie de definiciones relevantes. Por un lado, define los conceptos de acoso, acoso psicológico como:

aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima (7.2.g.1).

Cabe destacar que esta norma no se ocupa del acoso sexual. Por otro lado, define el hostigamiento como “el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales,

18 De acuerdo con la Resolución citada, “la palabra *mobbing* es un término en inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo, de ahí que, en español sea equivalente al acoso laboral” (Corte Suprema, 2013, p. 3).

físicas o ambas” (7.2.g.2) y los malos tratos como “actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)” (7.2.g.3).

Por último, un instrumento más reciente es el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020), que define el acoso laboral como una “forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional” (p. 11). De manera similar a la Resolución de la Corte Suprema aludida previamente, el Modelo de Protocolo precisa que el acoso laboral “se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral” (p. 11).

En síntesis, se observa que el marco normativo de México ha introducido definiciones de los conceptos de violencia, acoso, hostigamiento y malos tratos en el mundo del trabajo tanto en sus leyes más antiguas, como la Ley Federal del Trabajo, como en resoluciones, normas, leyes y protocolos más recientes.

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género¹⁹ se dirigen contra las personas en razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En cuanto a las definiciones de violencia y acoso por razón de género, se observa que en México la Ley Federal del Trabajo (1970), y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), definen el acoso sexual como:

una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (art. 13).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), también esgrime una definición para el hostigamiento sexual entendido como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (art. 13). Esta ley conviene que “el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género” (art. 11) también constituye violencia de género.

Entretanto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), define dentro de sus modalidades la violencia en el ámbito laboral y docente, tal como fue mencionado en la sección anterior.

En síntesis, se observa que, como punto en común con el Convenio 190, las leyes de trabajo en México consideran explícitamente la violencia y el acoso por razón de género, el acoso y el hostigamiento sexual. A su vez, existe una ley que aborda la violencia contra las mujeres y define la violencia en el ámbito laboral y docente. Sin embargo, cabe señalar que ninguno de estos instrumentos alcanza a otras identidades de género, aparte de las mujeres.

COMUNIDADES VULNERABLES

En materia de comunidades vulnerables, no existen en México leyes federales sobre identidad de género ni matrimonio igualitario. Sin embargo, es importante tener en cuenta que sí existen instrumentos legales que reconocen el derecho a la identidad de género en la mitad de las entidades federativas mexicanas. En particular, los Estados que aprobaron la Ley de Identidad de Género son:

- Baja California Sur: Reforma del Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Baja California Sur, artículos 39, 144 ter, 144 quater y 144 quinquies;
- Chihuahua;²⁰
- Coahuila: Ley del Registro Civil para el Estado de Coahuila de Zaragoza, artículos 124 a 128;
- Colima: Código Civil para el Estado de Colima, artículo 135 bis;
- Distrito Federal: Código Civil para el Distrito Federal, artículo 135 bis;
- Hidalgo: Ley para la Familia del Estado de Hidalgo, Título Séptimo, Capítulo VIII;
- Jalisco: Acuerdo del Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco, mediante el cual se modifica el Reglamento del Registro Civil del Estado de Jalisco, 2020;
- México: Código Civil del Estado de México, artículo 3.1.

19 Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo a mujeres y otras identidades de género, excluyendo únicamente a los varones hegemónicos.

20 No hay reforma en el Congreso, sino que se reconoce el derecho por vía judicial, ya que “la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que las adecuaciones en las actas de nacimiento de las personas trans debían hacerse vía administrativa” (Mayorga, 2019).

- Michoacán: Código Familiar para el Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 117;
- Morelos: Decreto Oficial 4, 2021;
- Nayarit: Código Civil para el Estado de Nayarit, Título Cuarto, Capítulo X;
- Oaxaca: Código Civil para el Estado de Oaxaca, artículo 24 bis;
- Puebla: Ley de Identidad de Género Autopercebida o «Ley Agnes»;
- Quintana Roo: Decreto 061 de la Legislatura de Quintana Roo;
- San Luis Potosí: Ley del Registro Civil del Estado de San Luis Potosí, artículo 137, inciso IX.
- Sonora: Ley del Registro Civil para el Estado de Sonora, artículo 113.
- Tlaxcala: Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, artículo 640 quater A;

Cabe destacar que el matrimonio igualitario también se encuentra legislado o permitido por orden de la Corte en tres cuartas partes de los estados.

Por lo que se refiere a la protección de comunidades vulnerables frente a la violencia laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha creado un Índice de Vulnerabilidad Laboral (STPS, 2008), para detectar y caracterizar a la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad laboral con la finalidad de llevar a cabo políticas a partir de sus resultados.

Asimismo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, ha dispuesto un Manual Interno para la Atención Integral y Especializada para Personas y Grupos Vulnerables o en Situación de Discriminación (PROFEDET, s. f.-b), con el fin de brindar orientación, atención integral y especializada y/o representación laboral gratuita a los/as trabajadores/as que se encuentren dentro de cualquier grupo vulnerable. Dentro de dicho grupo identifican a:

pueblos y comunidades indígenas, afrodescendientes, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con condiciones de discapacidad, migrantes, mujeres embarazadas, familiares de personas víctimas de desaparición y desaparición forzada, víctimas de violencia, personas en situación de calle y personas de la diversidad sexual, entre otros (PROFEDET, s. f.-b).

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha creado el Programa Jóvenes Construyendo Futuro (Gobierno de México, s. f.-b), que contacta a personas de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan “con empresas, talleres, instituciones o negocios para incrementar sus posibilidades de empleabilidad”.

Por su parte, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social incluye dentro de las atribuciones de la Dirección General de Previsión Social “promover estrategias y acciones específicas orientadas a la incorporación a la seguridad social y a un trabajo digno o decente a personas en situación de vulnerabilidad” (Secretaría de Gobernación, 2019, art. 22, XIV), decretando explícitamente la protección de “trabajadores domésticos” (art. 22, XV) y de “jornaleros agrícolas” (art. 22, LI).

Por último, si bien no existe una ley federal sobre cupo laboral para las personas LGBTIQ+, la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de Ciudad de México (2021), atribuye a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de Ciudad de México la responsabilidad de implementar y fortalecer una bolsa de trabajo dentro de la administración pública para las personas LGBTIQ+, fuera de priorizar la inserción “de aquellas personas LGBTTTI que viven un grado mayor de vulnerabilidad y de discriminación estructural, como son las personas intersexuales, transexuales, transgénero” (art. 6).

En conclusión, como punto en común con el Convenio 190, se observa que la legislación laboral de México contempla ampliamente los conceptos tanto de violencia, acoso, hostigamiento y malos tratos como el de acoso y hostigamiento por razón de género dentro del mundo laboral. De igual forma, dispone de distintos recursos y antecedentes legislativos cuyo propósito consiste en la protección de diversas comunidades vulnerables dentro del mundo del trabajo. Sin embargo, el país no posee leyes federales sobre identidad de género y matrimonio igualitario.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, lo que implica a los/as trabajadores/as asalariados/as, además de las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y afecta a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En torno a los ámbitos de aplicación comprendidos en la legislación laboral de México, se observa que la Ley Federal del Trabajo (1970), es de observancia general en todo el país y rige las relaciones laborales comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución: “obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”. De manera similar, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS, 2014) y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (STPS, 2018b), rigen en todo el territorio nacional, alcanzando a todos los centros de trabajo.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), aclara que todas las medidas que deriven de ella apuntan a garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de “todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida” (art. 3).

En síntesis, se observa que, de modo afín al Convenio 190, las leyes laborales de México son de observancia general en todo el territorio nacional y rigen las relaciones de trabajo, independientemente del tipo de contrato laboral. Sin embargo, es importante tener presente que ninguno de los instrumentos citados presta atención a los trabajadores/as informales o voluntarios/as, ni especifica los espacios laborales donde pueden surgir situaciones de violencia.

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, expuesto en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío que es la creación de una política con un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.²¹

En este aspecto, la Ley Federal del Trabajo (1970), de México pormenoriza que:

se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil (art. 2).

En esta ley “se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón” (art. 2), precisando que esto se logra eliminando la discriminación contra las mujeres. De igual manera, se observa que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), adopta un enfoque integrado y atento a las cuestiones de género, fijando como objetivo principal “la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” (art. 1), en todos los ámbitos de la vida.

Por otra parte, México también ha desarrollado el Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana, para “que las empresas conozcan el marco conceptual y los principales enfoques sobre violencia laboral, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual, así como también el marco internacional de los derechos humanos en el que se sostienen estas definiciones” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017b, p. 6). En la misma línea, en 2020 se lanzó el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020), enmarcado en el contexto del Convenio 190, con el propósito de:

establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en este centro de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual (p. 14).

Por consiguiente, respecto al enfoque inclusivo, integrado, sensible a las temáticas de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es posible observar que las leyes laborales en México se encuentran alineadas con la perspectiva del Convenio 190. Sin embargo, es importante señalar que los instrumentos mencionados se enfocan en la igualdad de oportunidades y la prevención y sanción de la violencia y el hostigamiento sexual hacia las mujeres, sin hacer referencia explícita a la violencia laboral o a la falta de oportunidades para todas las personas por igual, incorporando a comunidades vulnerables y/o a otras identidades de género.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 aborda este principio, centrado en el respeto y promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, aparte de fomentar el trabajo decente y seguro.

Sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, se observa que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), garantiza que tanto los obreros como empresarios “tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” (art 123, XVI). En línea con esto, la Ley Federal del Trabajo (1970), admite en su artículo 2 que “el trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.”

21 Los subrayados con negritas nos pertenecen.

Con respecto al trabajo forzoso y el trabajo infantil, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 15 años, decretando que los mayores de 15 años y menores de 16 años tendrán una jornada laboral máxima de seis horas. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (1970), decreta que el trabajo de los menores “queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales” (art. 173), y que “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil” (art. 173).

En línea con lo determinado por la Constitución, la Ley Federal del Trabajo (1970), también ordena que es requisito indispensable que los mayores de quince años y menores de dieciocho años obtengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como también erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Con respecto al trabajo forzoso, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas (2012), también prohíbe y sanciona quien tenga o mantenga a una persona en trabajos forzados.

En cuanto a la importancia del trabajo tripartito enarbolado por el Convenio, México cuenta con una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Gobierno de México, s. f.-c), y con juntas locales que constituyen órganos estatales con composición tripartita cuyo objeto consiste en impartir justicia y regular las relaciones laborales.

Finalmente, cabe recordar los convenios internacionales que México ratificó en materia de libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil. Respecto a la libertad sindical y negociación colectiva, el país aprobó en 1950 el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, que otorga a “los trabajadores y los empleadores” el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas. En 2018, adhirió al Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949, que busca proteger a “los trabajadores” de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical en relación a su trabajo. De igual modo, en 1978 México confirmó el Convenio 144 sobre la consulta tripartita, de 1976, cuyo fin es la creación de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Por lo que se refiere al trabajo forzoso, México ratificó en 1934 el Convenio 29 de la OIT, sobre el trabajo forzoso de 1930, que “obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas” (art. 1.1). Asimismo, en 1959, también refrendó el Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957, que “obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio” (art. 2). Sin embargo, cabe señalar que en 2014 se adoptó un Protocolo relativo al Convenio 29, en el cual “se prevé expresamente la supresión de las disposiciones transitorias” (art. 7), en las que “el texto original del Convenio sobre el trabajo forzoso hacía referencia a un período transitorio durante el cual el trabajo forzoso u obligatorio podía emplearse en condiciones específicas” (nota al texto original del Convenio 29), pero el país no ha ratificado este protocolo.

En materia de trabajo infantil, México ratificó en el año 2000 el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, a partir del cual “deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil” (art. 1), y en 2015, el Convenio 138, sobre la edad mínima, de 1973, cuyo fin es la abolición efectiva del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al trabajo. A través de este acuerdo, el país se compromete a fomentar una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños, elevando progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo crecimiento físico y mental de los menores.

Por último, en el año 2020, el país ratificó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011, con el fin de “adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos” (art. 3).

En síntesis, se observa que tanto el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación están presentes en las leyes laborales mexicanas, tanto a nivel nacional como internacional, a través de la adhesión a todos los convenios relacionados a estas temáticas.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Comprende a las trabajadoras, los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

En materia de igualdad y no discriminación, si bien es importante reparar en que no existe en el país legislación que proteja de manera explícita contra la discriminación por identidad de género, cabe señalar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), en su primer artículo, prohíbe explícitamente:

toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A propósito de la discriminación en el ámbito laboral, la Constitución decreta en el artículo 123, VII, que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

En línea con lo anterior, se observa que la Ley Federal del Trabajo (1970) estipula en su artículo 3 que:

no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Análogamente, en el artículo 56 la ley plantea que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres deberán “ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones” por los motivos enumerados anteriormente, embarazo o responsabilidades familiares.

Cabe destacar que esta ley afirma que “las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres” (art. 164), prohibiendo a patrones o sus representantes:

- negarse a aceptar trabajadores por alguno de los motivos mencionados que dan lugar a actos discriminatorios (art. 133, I);
- realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo (art. 133, XII);
- exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo (art. 133, XIV), y
- despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por estar al cuidado de hijos menores de edad (art. 133, XV).

En 2003, se sancionó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación cuyo principal objetivo es “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona (...) así como promover la igualdad de oportunidades y de trato” (art. 1). De manera similar, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2006) apunta a:

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 (art. 1).

Finalmente, se observa que México ratificó en 1952 el Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, de 1951, basado en la igualdad de remuneración entre “la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (preámbulo). En 1961, también refrendó el Convenio 111, sobre discriminación en el empleo y ocupación, de 1958, que obliga a los miembros a llevar adelante una política nacional que promueva “la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación” (art. 2). Respecto a la discriminación contra las mujeres, el país confirmó en 1981 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, o Cedaw, de acuerdo con su nombre en inglés (ONU, 1979), la cual obliga a los Estados parte a condenar y eliminar la discriminación contra la mujer por medio de una política encargada de tomar medidas, proteger y consagrar a las instituciones nacionales.

Por lo tanto, se observa que la legislación laboral mexicana en materia de igualdad, no discriminación y trato digno para los/as trabajadores/as es amplia y contempla diferencias de género entre hombres y mujeres en términos de remuneración y ofertas de empleo. Por lo demás, el país ratificó los convenios internacionales correspondientes en materia de discriminación e igualdad de remuneración.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Los principios de protección y prevención, de los artículos 7, 8 y 9, prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, integrando a trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En cuanto a las medidas de protección y prevención contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en México, en primer lugar, cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo (1970), declara que “es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia” (art. 3). La ley implanta una serie de causas de rescisión de la relación de trabajo vinculadas principalmente con la incursión en actos de violencia, injurias, malos tratos, actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual, tanto para trabajadores como para patrones. En tal sentido, la Ley Federal del Trabajo (1970), prohíbe de

manera explícita a los patrones realizar o permitir actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo y despedir a trabajadoras o coaccionarlas para que renuncien por estar embarazadas, por cambiar su estado civil o por ser responsables del cuidado de hijos menores.

De manera similar, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018b) plantea una serie de obligaciones para los patrones, entre las que se encuentran:

- Establecer, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que también se ocupe de la violencia laboral (5.1.b).
- Adoptar medidas para prevenir y controlar factores de riesgo psicosocial y atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral (5.4).
- “Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud” (5.6).
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre las medidas adoptadas para combatir la violencia laboral y sobre los mecanismos para presentar quejas acerca de estos actos (5.7).

Esta Norma detalla una serie de medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.

Por otra parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), especifica en su artículo 46 Bis que es responsabilidad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el diseño de una política integral con perspectiva de género, visión transversal, orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres, y promover la cultura de respeto a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Entretanto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS (Gobierno de México, s. f.-e), es el ente responsable del diseño de una política integral con perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral y promover el respeto de los derechos laborales. La STPS obliga a las empresas a implementar un protocolo para prevenir la discriminación, atender casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, poniendo a disposición un Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (STPS, 2020), que contiene una serie de medidas cuyo fin es “proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo” (p. 26). Entre estas medidas, se encuentran: la reubicación física o cambio de área u horario de la víctima o persona agresora, la autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo y la licencia con goce de sueldo mientras la acusación esté siendo investigada, entre otras.

Por último, respecto a los riesgos psicosociales, existe un Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS, 2014), que introduce a la violencia laboral dentro de los factores de riesgo psicosocial.

En conclusión, se observa que la legislación laboral en México define y prohíbe la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. Sin embargo, no existe legislación que integre a los/as trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 especifica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso, debiendo asumir esta obligación, además de reconocer particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

En relación al control de aplicación, vías de recurso y reparación de la legislación laboral mexicana, la Ley Federal del Trabajo (1970), plantea una serie de multas a las violaciones a las normas de trabajo cometidas por patrones, directivos sindicales o por trabajadores. Cabe señalar que entre dichas violaciones a las normas de trabajo se encuentran los actos discriminatorios, el acoso u hostigamiento sexual y el despido de trabajadoras embarazadas.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), en su artículo 14 ordena que “las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones tomarán en consideración”: la creación de políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y el fortalecimiento del marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan. La ley precisa que, para efectos del hostigamiento o acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán reivindicar la dignidad de las mujeres, instaurando mecanismos que favorezcan la erradicación del acoso sexual en centros laborales privados o públicos y crear procedimientos administrativos en centros laborales para sancionar este tipo de actos e inhibir su comisión. Cabe agregar que esta ley atribuye a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el deber de “impulsar acciones que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y de hombres en materia de trabajo y previsión social” (art. 46 Bis).

También es preciso destacar la existencia de dos instrumentos adicionales. Por un lado, se encuentra la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (STPS, 2015), que tiene como objetivo “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". Los principales ejes de esta norma son: adoptar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; generar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Por otro lado, se encuentra el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (STPS, 2020), cuyo principal propósito consiste en:

establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en este centro de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual (p. 14).

Este Modelo de Protocolo define dos actores estratégicos para su ejecución: la Persona Consejera y el Comité de Atención y Seguimiento y sus respectivas funciones. Asimismo, define un procedimiento para la atención de casos de violencia laboral.

Por último, si bien México goza de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), que aborda la violencia familiar, la misma no reconoce los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo.

En síntesis, en cuanto a los métodos de seguimiento y control de aplicación de la legislación relativa a violencia y acoso en México, se observa que existen en el país diversos instrumentos que promueven mecanismos para alcanzar este fin.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En su artículo 11, el Convenio indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

La legislación laboral de México se ocupa de la violencia y el acoso a través de la orientación, la formación y la sensibilización. En principio, la Ley Federal del Trabajo (1970), atribuye al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la responsabilidad de "establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos" (art. 590-A, IV).

A su vez, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), estipula que las entidades federativas y el Distrito Federal deben "diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores" (art. 14, IV), y que, para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán "diseñar y difundir materiales que promuevan la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo" (art. 46 Bis, IV) y "orientar a las víctimas de violencia laboral sobre las instituciones que prestan atención y protección a las mujeres" (art. 46 Bis, V).

Paralelamente, el Instituto Nacional de las Mujeres ha puesto en marcha el sitio Cero Tolerancia, que pretende "construir una cultura que denuncie y erradique el hostigamiento sexual y acoso sexual" (INMUJERES, s. f., párr. 2). En el mismo, aparte de proporcionar definiciones de hostigamiento sexual y acoso sexual, entrega información sobre protocolos, normativas, vías de recurso y canales de denuncia, a la vez que ofrece cursos de capacitación.

Por otro lado, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ofrece orientación, asesoramiento y representación gratuita ante las autoridades laborales competentes en situaciones de violencia laboral, incluyendo discriminación laboral, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual (Gobierno de México, s. f.-d). Además, ha habilitado un centro de orientación telefónica gratuito que proporciona información y orientación ante conflictos laborales y sobre derechos laborales (PROFEDET, s. f.-a).

En conclusión, respecto del abordaje de la violencia y el acoso en el mundo laboral a través de la orientación, formación y sensibilización en las políticas nacionales de México, se observa que el país posee leyes que disponen de este tipo de procedimientos.

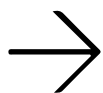
CONCLUSIÓN GENERAL

De acuerdo al relevamiento realizado, se observa que la legislación laboral de México se encuentra en gran medida alineada con lo dispuesto por el Convenio 190, ya que se beneficia de diversos instrumentos legales y jurídicos que proveen definiciones de violencia, acoso laboral y sexual, hostigamiento y maltrato; cuentan con un ámbito de aplicación amplio; utilizan un enfoque inclusivo, integrado, atento a las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y contemplan el diseño de medidas de protección, prevención, orientación y capacitación.

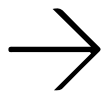
No obstante, las principales dificultades que se identifican para el alineamiento de la legislación mexicana con el Convenio 190 son, por un lado, la inexistencia de una Ley de Identidad de Género a nivel federal, ya que, si bien existen algunas medidas legales realizadas por las distintas entidades federales, cada una tiene sus propias características particulares y, por otro, la falta de inserción de comunidades vulnerables y trabajadores/as en situación de informalidad en los grupos expuestos a potencial discriminación, violencia y/o acoso sexual.



Quienes más ejercen violencia laboral son los superiores, aunque esta también se produce entre compañeros/as. Por lo general, las compañeras y superiores mujeres ejercen más violencia hacia otras mujeres que hacia los hombres.



En cuanto a las reacciones, las mujeres denuncian por fuera de la institución, mientras que los hombres comentan la situación con compañeros/as de trabajo. La mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto. .



En general, existe un muy bajo conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia. Entre quienes conocen estos recursos, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos; principalmente, entre las mujeres.



GROW
Género y trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FESMINISMOS