

# VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL



# VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

CAMPAÑA DE ONU MUJERES

“ÚNETE: PARA PONER FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia en el trabajo es aquella que independientemente de la relación jerárquica, se ejerce a través de un acto u omisión basado en el abuso de poder que tiene el/la agresor/a sobre la víctima, derivado de un vínculo laboral, con la finalidad de dañar la autoestima, la salud, la integridad y la seguridad de la víctima, vulnerando el derecho a la igualdad y el desarrollo de la víctima.<sup>1</sup>

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral se puede observar a partir de 2 dimensiones: **la discriminación y las violencias relacionadas con el hostigamiento y el acoso.**



De los tipos de violencia que experimentan las mujeres en el trabajo:

- **65%** expresa haber sufrido **discriminación laboral**, y;
- **3.3%** acosos laborales.

## Discriminación laboral

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, es la que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“(...)El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.<sup>2</sup>

**91.3%** de las mujeres encuestadas, refieren haber sido discriminadas en sus centros de trabajo, lo que ubica a este tipo de agresión como la principal forma de violencia laboral por razón de género en México.<sup>3</sup>

Este tipo de discriminación contra las mujeres encuentra su origen, entre otros acontecimientos, en la “división sexual del trabajo” instaurada en el sistema (patriarcal) que establece el trabajo doméstico como una labor de mujeres y el trabajo en el espacio

<sup>1</sup> Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

<sup>2</sup> Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Art. 1, Numeral 1, Literal a.

<sup>3</sup> Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011.



público, como una labor de hombres, y que, pese a las actuales transformaciones sociales, sigue vigente y se manifiesta, entre otras formas, a través de:

- I. La menor tasa de mujeres en el sector laboral remunerado, en comparación con los hombres **(40% de mujeres y 60% hombres)**<sup>4</sup>.
- II. Segregación en ocupaciones marcadamente masculinas y femeninas.
- III. No contratación, segregación o despido por embarazo.
- IV. Menor ocupación en puestos de alta dirección.
- V. Menor salario por realizar el mismo trabajo (por ejemplo, **hasta de 75% menos respecto de los hombres** en el ramo de conductores de maquinaria y medios de transporte<sup>5</sup>).

Derivado de un estudio comparativo entre la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006 y 2011<sup>6</sup>, se observó un aumento en el porcentaje de mujeres que declararon haber tenido menores oportunidades que los hombres para ascender en su lugar de trabajo.

La discriminación derivada del **estado civil y edad** aumentó de un **2.7%** en 2006 a un **4.4%** en 2011 y, no obstante que la legislación laboral lo prohíbe, **14.9%** de todas las mujeres encuestadas de 15 años y más, que alguna vez en su vida han trabajado o solicitado trabajo, declararon que se les ha **solicitado el certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o por embarazarse las despidieron o bajaron el salario** (ENDIREH 2011).

Como resultado, es visible el complejo contexto sistemático de discriminación que sufren mujeres y hombres en el trabajo, por lo cual, es importante eliminar pensamientos institucionales sexistas, para comenzar a alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

### El acoso laboral, el hostigamiento y acoso sexuales

El **acoso laboral**, que se identifica con el término anglosajón **mobbing**, consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica que, de forma sistemática y persistente, atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo.

Las mujeres no son las únicas víctimas de este tipo de violencia, pero lo son con más frecuencia en espacios laborales mayormente masculinizados.

El **hostigamiento y acoso sexuales** son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias, como el escolar y el laboral.

Estos actos pueden afectar a cualquier persona, sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual es indiscutiblemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y discriminación sustentada en los estereotipos género, y en la existencia de roles desiguales de

<sup>4</sup> Estadísticas del Fondo Monetario Internacional, 2012.

<sup>5</sup> Inmujeres, Cálculos con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra\\_indicador](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador).

[php?cve\\_indicador=457&Switch=0&Descripcion2=0&indicador2=0&original=0&fuente=457.pdf&IDNivel1=18](http://inegi.org.mx/inegi/indicador=457&Switch=0&Descripcion2=0&indicador2=0&original=0&fuente=457.pdf&IDNivel1=18)

<sup>6</sup> CEAMEG con base en INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 y 2011. Tabulados básicos.

poder entre mujeres y hombres.



El **hostigamiento sexual**, “es el ejercicio de poder en una relación de **subordinación real** de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, y se expresa

a través de conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”; por su parte, el **acoso sexual** “se identifica como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos”.<sup>7</sup>

Cabe mencionar que, en el ámbito federal sólo se encuentra tipificado el hostigamiento sexual (artículo 259 bis), no así el acoso sexual.

**En la ENDIREH 2006:**

1. **30 de cada 100 mujeres** experimentaron actos violentos en sus centros de trabajo, de los cuales;
2. **60.1%** por sus jefes, patrones o autoridades del lugar de trabajo.

**En la ENDIREH 2011:**

3. **19.3%** de las mujeres violentadas y/o acosadas u hostigadas, dijeron que su agresor fue un compañero o superior.

**Consecuencias:**

**1. En la víctima**

Las consecuencias derivadas de este tipo de violencia son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la “víctima” sino también en los compañeros de trabajo, la organización y el contexto socio familiar de las partes implicadas.

Hay una clara afectación de la salud mental y física de la víctima, por lo que suelen presentar:

1. Estrés emocional.
2. Ansiedad.
3. Cuadros depresivos y pánico.
4. Sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación.
5. La propia imagen sufre un importante “revés” de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer de violencia laboral, pasan a ser percibidos como defecto.

**2. En las economías nacionales**

Es importante mencionar que la discriminación en el lugar de trabajo tiene efectos económicos nocivos, no sólo en el ámbito personal, sino en el funcionamiento de la economía nacional, ya que no se aprovecha la habilidad y talento de las mujeres que se encuentran en edad productiva.

<sup>7</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; art. 13.

## ¿Quieres saber más?

Entérate a través de las actividades, lecturas y videos recomendados por la Unidad de Igualdad de Género.

DIFERENCIAS	
HOSTIGAMIENTO SEXUAL	ACOSO SEXUAL
<p>Se puede denunciar por la vía penal y administrativa, por constituir un delito y falta a los principios contemplados en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.</p> <p>Conoce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vía Penal</b></li> <li>1. la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), como área facultada para investigar delitos federales relacionados con actos de violencia contra las mujeres.</li> <li>2. Visitaduría General, como área facultada para investigar los delitos en que incurra cualquier servidora o servidor público.</li> <li>• <b>Vía Administrativa</b></li> </ul> <p>El Órgano Interno de Control (OIC).</p>	<p>Contempla una sanción administrativa, por constituir faltas a los principios contemplados en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.</p> <p>Conoce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vía Administrativa</b></li> </ul> <p>El Órgano Interno de Control (OIC).</p>
<p><b>DENUNCIA:</b> FEVIMTRA: 53462516 y CEDAC: 018000085400. Servicio gratuito y confidencial.</p>	

### 2. Publicaciones:

- *Modelo de intervención, para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales en la Procuraduría General de la República*  
Disponible en: [http://www.pgr.gob.mx/Fiscalias/fevimtra/Documents/Modelo\\_HAS\\_2014.pdf](http://www.pgr.gob.mx/Fiscalias/fevimtra/Documents/Modelo_HAS_2014.pdf).
- *Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad; Organización Internacional del Trabajo*  
Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>.
- *Pacheco Zerga, Luz. La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social.*  
Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v6n29/v6n29a8.pdf>.

### 3. Películas, cortos y documentales:

- **North Country** (Película dirigida Por Niki Caro y escrita por Michael Seitzman).  
Duración: 2 horas. 6 min. Tema: Violencia y discriminación laboral.
- **Recursos Humanos** (Corto dirigido por Joan Álvarez Lladós).  
Duración: 3 min. 20 segundos. Tema: Hostigamiento laboral.
- **Hostigamiento sexual.**  
Video ilustrado con una duración 1 min. 21 segundos.  
Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=RvoSTBF2epM&sns=em>