

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO EN CONTRA DE LAS MUJERES

DOCUMENTO DE TRABAJO NO. 403

MARZO 2023



Violencia de género en el ámbito laboral

Discriminación y hostigamiento en contra de las mujeres

Karen Nallely Tenorio Colón¹

Introducción

El trabajo es un derecho de toda persona, sin importar su género, ya que es básico para su supervivencia, aunque en algunos casos las empresas o instituciones discriminan y hostigan a las mujeres porque erróneamente creen que no tienen la habilidad para llevar a cabo las funciones que se les encomiendan. Para proporcionar un acercamiento a esta problemática, el presente documento muestra un panorama nacional, con cifras sobre violencia contra la mujer en el ámbito laboral tomadas de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares; también se incluyen definiciones de discriminación, hostigamiento y acoso laboral, y las conductas que evidencian su existencia. Además, se enlistan los derechos humanos laborales.

La violencia de género en el ámbito laboral es algo con lo que las mujeres viven constantemente por el sólo hecho de ser mujeres. La discriminación y el acoso u hostigamiento laboral hacia la mujer son actos notorios en México, desde el momento en que se postulan para un empleo hasta que lo obtienen, ya que para muchas empresas e instituciones el ser mujer puede llegar a convertirse en un “problema” debido que se pueden embarazar, y al convertirse en madres se pueden convertir en un obstáculo para el patrón. El acoso u hostigamiento se puede presentar de forma física, verbal, o ambas, y son generadas por relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo. El acoso y la discriminación laboral tienen repercusiones graves en la salud física y emocional de quien lo sufre, así como en su desempeño laboral y personal.

¹ Licenciada en Economía por el IPN, asistente del área de Estudios Regionales del CESOP. Correo electrónico: karen.tenorio@diputados.gob.mx.

En México, los legisladores han promovido el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación en los centros de trabajo; se han logrado avances, como la incorporación de mujeres a actividades que se consideraban exclusivas de los hombres la creación de estancias infantiles, las leyes sobre igual salario por igual trabajo y las licencias por maternidad y paternidad.

I. Violencia contra la mujer en el ámbito laboral

La violencia contra la mujer en el ámbito laboral refuerza su exclusión del espacio profesional. Este tipo de violencia afecta negativamente las posibilidades de las mujeres de obtener recursos por cuenta propia y limita su capacidad de decisión autónoma. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh) considera violencia laboral “a los actos y/o las omisiones que las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima ejercen, independientemente de la relación jerárquica. Lo anterior no sólo atenta contra la igualdad, sino que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo”.²

Según datos de la Endireh 2021, en el ámbito nacional 40 millones de mujeres de 15 años y más han trabajado a lo largo de su vida; 30.5 millones en los últimos cinco años, y 25.2 millones en los últimos doce meses (véase cuadro 1). Por entidad federativa, el Estado de México, la Ciudad de México y Jalisco registraron el mayor número de mujeres de 15 años y más que han trabajado en los tres periodos de referencia. En el Estado de México 82.1% ha trabajado a lo largo de su vida; 60.5% en los últimos cinco años, y 48.6% en los últimos doce meses. En la Ciudad de México, 82.6% ha trabajado a lo largo de su vida; 62% en los últimos cinco años, y 52.5% en los últimos doce meses. En Jalisco el 82.7% de las mujeres de 15 años y más dijo haber trabajado durante toda su vida; 63.2% en los últimos cinco años, y 53.3% en los últimos doce meses.

² Tomado del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, 30 de agosto de 2022, disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf (consulta: enero de 2023).

En contraste, Colima, Baja California Sur y Campeche fueron las entidades con el menor número de mujeres que han trabajado en los tres periodos de referencia. En Colima 86.7% ha trabajado a lo largo de su vida; 69.4% en los últimos cinco años, y 59.4% en los últimos 12 meses. En Baja California Sur el 79.9% ha trabajado a lo largo de su vida; 65.8% en los últimos cinco años, y 55.6% en los últimos doce meses.

Cuadro 1. Distribución de mujeres de 15 años y más por entidad federativa según periodo de referencia laboral, 2021

Entidad Federativa	Total de mujeres de 15 años y más	Periodo de referencia laboral			No ha trabajado
		Trabajó a lo largo de su vida	Trabajó en los últimos 5 años	Trabajó en los últimos 12 meses	
Estados Unidos Mexicanos	50,523,469	40,053,469	30,541,328	25,259,142	10,470,000
Aguascalientes	572,313	474,867	370,943	303,585	97,446
Baja California	1,436,897	1,243,156	990,468	821,367	193,741
Baja California Sur	311,635	248,957	204,978	173,200	62,678
Campeche	363,306	273,474	210,010	171,831	89,832
Coahuila de Zaragoza	1,228,901	1,016,841	783,767	635,133	212,060
Colima	300,928	261,002	208,802	178,761	39,926
Chiapas	2,049,373	1,254,175	961,382	806,202	795,198
Chihuahua	1,467,328	1,178,557	926,373	800,447	288,771
Ciudad de México	4,075,612	3,365,426	2,526,501	2,141,697	710,186
Durango	697,129	533,115	405,420	333,091	164,014
Guanajuato	2,447,893	1,932,744	1,471,866	1,231,371	515,149
Guerrero	1,371,758	1,028,030	820,571	692,105	343,728
Hidalgo	1,243,631	1,009,482	756,357	615,896	234,149
Jalisco	3,251,464	2,689,066	2,054,154	1,734,423	562,398
Estado de México	6,989,000	5,734,765	4,228,881	3,393,960	1,254,235
Michoacán de Ocampo	1,856,727	1,369,874	1,073,520	900,991	486,853
Morelos	822,380	668,583	526,259	441,331	153,797
Nayarit	473,393	377,507	302,901	253,421	95,886
Nuevo León	2,380,560	1,991,391	1,509,232	1,250,597	389,169
Oaxaca	1,656,498	1,208,677	927,376	760,828	447,821
Puebla	2,630,542	2,054,227	1,526,523	1,255,421	576,315
Querétaro	959,831	791,512	621,736	521,454	168,319
Quintana Roo	720,350	583,224	470,358	378,913	137,126
San Luis Potosí	1,140,907	885,353	684,844	578,949	255,554
Sinaloa	1,193,726	981,295	762,504	625,388	212,431
Sonora	1,151,024	1,010,691	808,480	667,678	140,333
Tabasco	940,144	651,767	488,208	386,375	288,377
Tamaulipas	1,386,949	1,113,509	852,173	703,099	273,440

Entidad Federativa	Total de mujeres de 15 años y más	Periodo de referencia laboral			No ha trabajado
		Trabajó a lo largo de su vida	Trabajó en los últimos 5 años	Trabajó en los últimos 12 meses	
Tlaxcala	539,064	434,810	334,504	268,845	104,254
Veracruz de Ignacio de la Llave	3,316,771	2,506,461	1,823,149	1,495,197	810,310
Yucatán	921,825	740,473	579,448	471,403	181,352
Zacatecas	625,610	440,458	329,640	266,183	185,152

Fuente: Tomado del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

Del total de mujeres de 15 años y más que han tenido un trabajo, 27.9% ha experimentado algún tipo de violencia en el transcurso de su vida laboral; 18.1% experimentó discriminación laboral; 14.4% vivió situaciones de violencia sexual; 12.2% sufrió violencia psicológica y 1.9% padeció violencia física.

De octubre de 2020 a octubre de 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más fue de 20.8%; por tipo de violencia, 21.7% sufrieron discriminación; 7.2% experimentó violencia sexual; 6.2% vivió violencia psicológica y 0.7% padeció violencia física (véase gráfica 1).

Gráfica 1. Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral por tipo de violencia, según periodo de referencia



Fuente: Elaboración propia con datos del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

A escala nacional, de octubre de 2020 a octubre de 2021, del 6.2% de mujeres de 15 años y más que experimentó violencia psicológica, 5.5% sufrió alguna clase de degradación y 1.6% fue víctima de alguna clase de intimidación o acoso. Del 0.7% de mujeres que sufrió violencia física, a 0.2% la han pateado o golpeado con el puño, a 0.1% la han atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego, y a 0.6% la han pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto. Mientras que del 7.2% de mujeres que sufrieron violencia sexual, 6.4% experimentó alguna clase de intimidación sexual, 2% algún tipo de acoso u hostigamiento sexual, 2.1% sufrió alguna clase de abuso sexual, mientras que 0.5% fue víctima de violación o de intento de violación.

Cuadro 2. Distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por condición, tipo, clase y situación de violencia laboral en los últimos 12 meses, 2021

Condición, tipo, clase y situación de violencia laboral	En los últimos 12 meses
Total de mujeres que han trabajado¹	25 259 142
Violencia psicológica	6.2
Degradación	5.5
La han ofendido o humillado por el hecho de ser mujer (la hicieron sentir menos o mal)	2.9
La han ignorado o no la han tomado en cuenta, por ser mujer	2.4
Le han hecho comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar	2.8
Han comentado que sus logros o ascensos se debieron a que tuvo relaciones sexuales con algún superior	1.5
Intimidación / acoso	1.6
La han vigilado o seguido al salir del trabajo	1.3
Han publicado información personal, fotos o videos (falsos o verdaderos), para dañarla, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, WhatsApp)	0.4
Violencia física	0.7
La han pateado o golpeado con el puño	0.2
La han atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego	0.1
La han pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto	0.6
Violencia sexual	7.2
Intimidación sexual	6.4
Le han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular,	2.4

Condición, tipo, clase y situación de violencia laboral	En los últimos 12 meses
correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, WhatsApp)	
Le han dicho piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo	5.0
Le han hecho sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente	2.0
Acoso sexual / hostigamiento sexual	2.0
Le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo	1.8
Tomaron represalias en su contra, la castigaron, o trataron mal, porque se negó a tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones, intentaron despedirla o la despidieron, la congelaron o cambiaron de lugar, etcétera)	1.0
Abuso sexual	2.1
La han obligado a mirar escenas de actos sexuales o pornográficos (fotos, revistas, videos o películas pornográficas)	0.1
Alguna persona le mostró sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de usted	0.5
La han manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento	1.9
Violación e intento de violación	0.5
Han tratado de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	0.5
La han obligado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	0.1

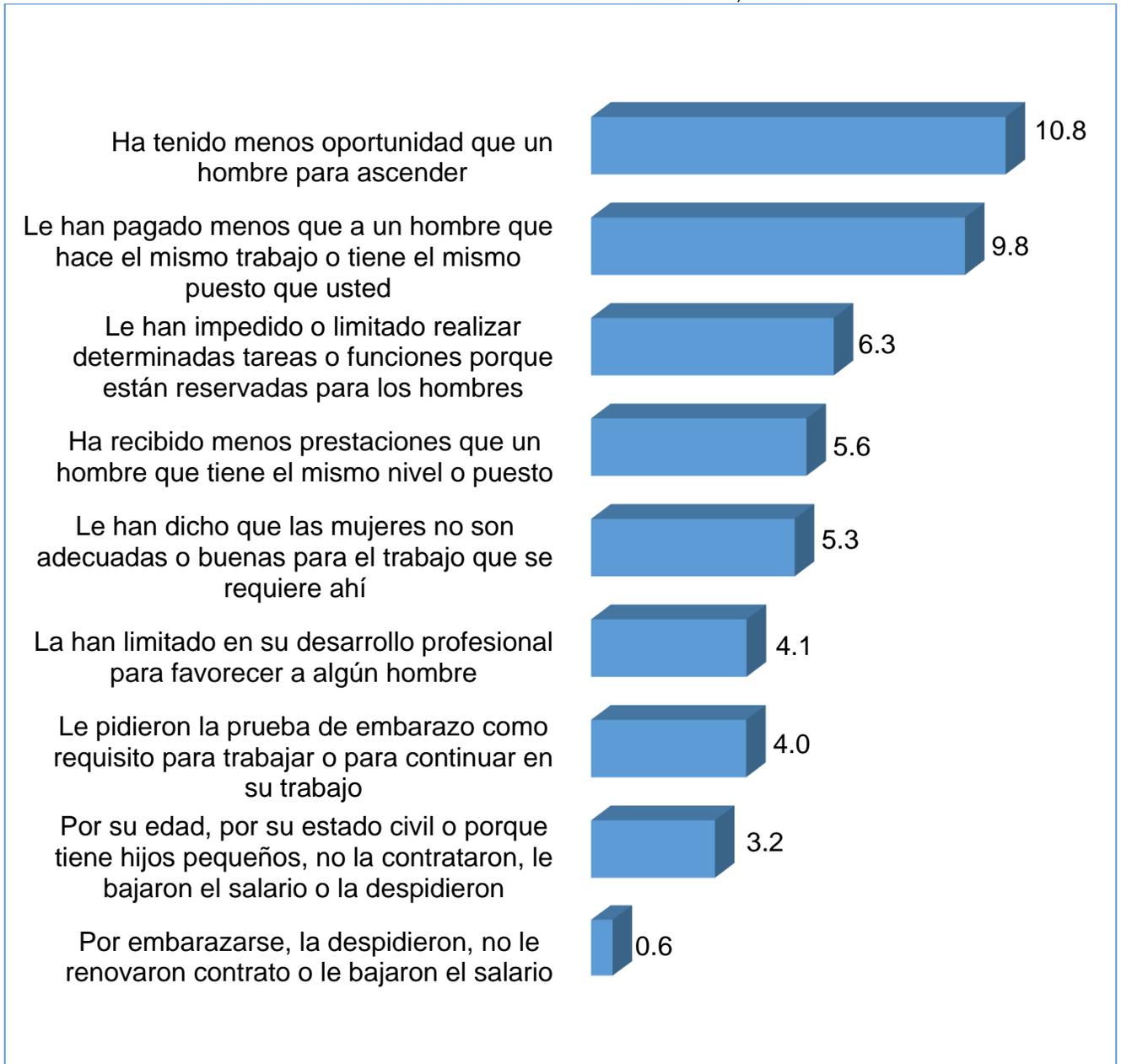
¹ La suma de los tipos, clases o situaciones no coincide con el total de mujeres, pues cada mujer puede experimentar uno o más tipos de violencia.

Fuente: Elaboración propia con datos del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

De octubre de 2020 a octubre de 2021, en todo el país, 21.7% de las mujeres de 15 años y más experimentó discriminación laboral; de este total, 10.8% mencionó haber tenido menos oportunidad que un hombre para ascender; a 9.8% le pagaron menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto; a 6.3% le han impedido o limitado en la realización de determinadas tareas o funciones por estar reservadas para los hombres; 5.6% ha recibido menos prestaciones que un hombre que tiene el mismo nivel o puesto; a 5.3% le han dicho que las mujeres no son adecuadas o buenas para el trabajo que se requiere ahí; a 4.1% la han limitado en su desarrollo profesional para favorecer a algún hombre; a 4% le pidieron una

prueba de embarazo como requisito para trabajar o continuar en su trabajo; a 3.2% no la contrataron, le bajaron el salario o la despidieron por su edad, estado civil o porque tiene hijos pequeños, y a 0.6% la despidieron, no le renovaron contrato o le bajaron el salario por embarazarse (véase gráfica 2).

Gráfica 2. Distribución de mujeres asalariadas de 15 años y más por condición y situación de discriminación laboral en los últimos 12 meses, 2021



Fuente: Tomado del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

En lo que respecta a las entidades federativas, Chihuahua (37.8%), Ciudad de México (34.6%), Baja California (34.4%) y Coahuila (32.3%) registraron la mayor prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida laboral. Por su parte, Oaxaca (21.9%), Guerrero (21.9%), Zacatecas (20.3%) y Chiapas (17.2%), fueron los estados con los menores porcentajes de violencia en el ámbito laboral.

Mientras que Chihuahua (27.5%), Aguascalientes (26.2%), Querétaro (24.6%) y la Ciudad de México (24.4%) registraron la mayor prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más en los últimos doce meses. Por el contrario, Nayarit (16%), Guerrero (14.8%), Tamaulipas (14.6%) y Chiapas (12.6%) fueron los estados con los menores porcentajes de violencia en el ámbito laboral.

Cuadro 3. Prevalencia de la violencia en el ámbito laboral entre las mujeres de 15 años y más que han trabajado por entidad federativa según periodo de referencia, 2021 (porcentaje)

Entidad federativa	A lo largo de la vida	En los últimos 12 meses
Estados Unidos Mexicanos	27.9	20.8
Aguascalientes	31.2	26.1
Baja California	34.4	21.6
Baja California Sur	26.3	18.9
Campeche	23.5	16.9
Coahuila de Zaragoza	32.3	22.1
Colima	26.9	21.0
Chiapas	17.2	12.6
Chihuahua	37.8	27.5
Ciudad de México	34.6	24.4
Durango	28.8	22.7
Guanajuato	25.8	22.5
Guerrero	21.9	14.8
Hidalgo	25.1	19.3
Jalisco	30.4	23.0
Estado de México	29.3	22.4
Michoacán de Ocampo	22.8	18.8
Morelos	25.7	18.0
Nayarit	24.3	16.0
Nuevo León	27.6	22.1
Oaxaca	21.9	16.1
Puebla	26.1	20.4
Querétaro	32.3	24.6

Entidad federativa	A lo largo de la vida	En los últimos 12 meses
Quintana Roo	31.2	22.9
San Luis Potosí	25.4	20.8
Sinaloa	23.6	18.8
Sonora	30.2	23.0
Tabasco	27.1	17.4
Tamaulipas	23.6	14.6
Tlaxcala	27.4	22.5
Veracruz de Ignacio de la Llave	24.9	18.1
Yucatán	27.1	18.9
Zacatecas	20.3	19.4

Fuente: Tomado del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

En el ámbito nacional se registró un total de 2.7 millones de mujeres ocupadas de 15 años más que sufrieron discriminación laboral por razones de embarazo en los últimos cinco años. Por entidad federativa, sobresalen el Estado de México (297.7 mil), Chihuahua (220.8 mil) y Baja California (219.0 mil). Por el contrario, las tres entidades con el menor número de mujeres víctimas de este tipo de discriminación fueron Zacatecas (17.7 mil), Campeche (11.3 mil) y Colima (10.6 mil) (véase cuadro 4).

Cuadro 4. Distribución de mujeres ocupadas de 15 años y más por entidad federativa según condición de discriminación laboral por razones de embarazo en los últimos cinco años, 2021

Entidad federativa	Con discriminación
Estados Unidos Mexicanos	2,764,991
Aguascalientes	36,776
Baja California	219,099
Baja California Sur	19,498
Campeche	11,310
Coahuila de Zaragoza	137,258
Colima	10,689
Chiapas	59,621
Chihuahua	220,878
Ciudad de México	137,928
Durango	54,772
Guanajuato	100,319
Guerrero	34,789
Hidalgo	43,552
Jalisco	216,237

Entidad federativa	Con discriminación
Estado de México	297,742
Michoacán de Ocampo	53,333
Morelos	33,679
Nayarit	22,832
Nuevo León	164,003
Oaxaca	38,461
Puebla	96,065
Querétaro	61,280
Quintana Roo	54,133
San Luis Potosí	70,404
Sinaloa	80,031
Sonora	119,679
Tabasco	42,845
Tamaulipas	108,070
Tlaxcala	30,576
Veracruz de Ignacio de la Llave	133,836
Yucatán	37,571
Zacatecas	17,725

Fuente: Tomado del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

En el centro de trabajo, las principales personas agresoras reportadas a lo largo de la vida laboral fueron las y los compañeros (34.2%), seguido por las y los jefes o patrones (21.7%) y las y los supervisores, capataces o coordinadores (10.7%). Mientras que de octubre de 2020 a octubre de 2021 las principales personas agresoras reportadas fueron las y los compañeros de trabajo (36.6%), seguido por las y los jefes o patrones (17.5%) y los clientes (15.4%) (véase gráfica 2).

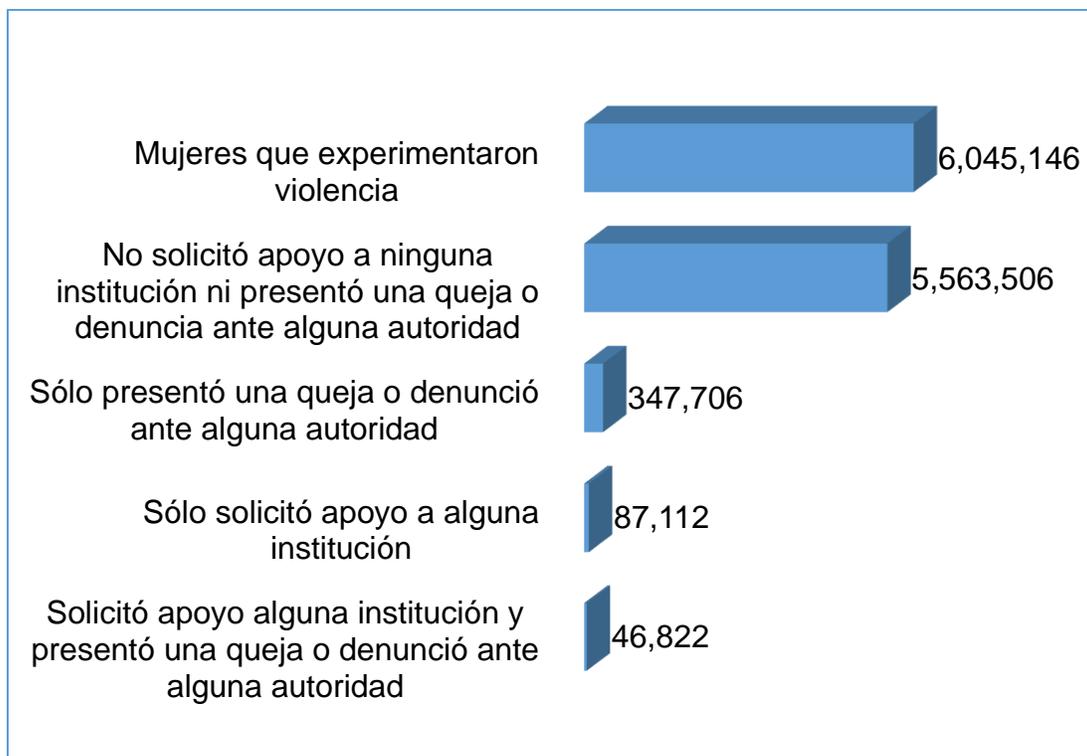
Gráfica 3. Distribución de las personas agresoras mencionadas por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral según periodo de referencia



Fuente: Elaboración propia con datos del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

De los 6 millones de mujeres que experimentaron violencia física o sexual en el ámbito laboral a lo largo de su vida, 5.5 millones no solicitó apoyo a ninguna institución, ni presentó una queja o denuncia ante alguna autoridad; 347.7 mil mujeres sólo presentaron una queja o denunció ante alguna autoridad; 87.1 mil solicitaron apoyo a alguna institución, y 46.8 mil solicitaron apoyo a alguna institución y presentaron una queja o denunciaron ante alguna autoridad.

Gráfica 4. Distribución de mujeres de 15 años y más que han experimentado violencia física o sexual en el ámbito laboral a lo largo de su vida, por las acciones que tomaron debido a la violencia experimentada, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

De los 5.5 millones de mujeres que no solicitaron apoyo ni denunciaron, 31.6% mencionó que fue porque se trató de algo sin importancia que no le afectó; 22.2% no denunció por miedo a las consecuencias o amenazas; 13.4% pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa; 12.9% no solicitó apoyo ni denunció por vergüenza; 12.4% no sabía cómo y dónde denunciar; 10.3% no lo hizo porque es una pérdida de tiempo o porque no tenía tiempo; 8.7% no confía en las autoridades del gobierno; 3.5% porque no quería que su familia se enterara; 2.4% porque estas eran/son las costumbres, y 1.6% porque la convencieron de no hacerlo (véase gráfica 5).

Gráfica 5. Distribución de mujeres de 15 años y más que han experimentado alguna situación de violencia física y/o sexual en el ámbito laboral a lo largo de su vida por motivos de no solicitud de apoyo o presentación de queja o denuncia, 2021 (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos del Inegi, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#Tabulados> (consulta: enero de 2023).

II. Discriminación

La Real Academia Española define la discriminación laboral como un “delito que cometen los que produzcan una grave discriminación en el empleo público o privado a cualquier persona a causa de su ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, representación legal o sindical de los trabajadores, parentesco con otros trabajadores de la empresa, uso de alguna de las lenguas oficiales del Estado

español, y si no se restablece la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado.”³

La discriminación se clasifica en directa e indirecta; la directa es cuando existen reglas o prácticas que abiertamente estigmatizan o excluyen a las personas violentando sus derechos; en el ámbito laboral se presenta cuando para un determinado puesto, la oferta se dirige a un género en específico. La discriminación indirecta resulta de la vigencia de reglas o prácticas que son neutrales aparentemente, pero cuyos efectos excluyen derechos fundamentales.

En México, la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo; algunas de las razones por las que las personas sufren discriminación es por su origen étnico o nacional, el sexo, la edad, una discapacidad, condición social o económica, la condición de salud, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil, entre otros. De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), son conductas discriminatorias:⁴

1. Impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso.
2. Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
3. Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.
4. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas.

³ Tomado del Diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española, *Discriminación laboral*, disponible en [Definición de discriminación laboral - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#) (consulta: enero de 2023).

⁴ Tomado del Conapred, *Discriminación e igualdad*, disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142 (consulta: febrero de 2023).

5. Negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios.
6. Impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad.
7. Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico.

El Conapred es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad en México; también se encarga de recibir y resolver quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, desarrolla acciones para proteger a la ciudadanía de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.⁵

II.I Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad laboral y No discriminación

En agosto de 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Conapred suscribieron un convenio de colaboración para realizar acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Esta norma es un mecanismo de adopción voluntaria para certificar a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación

⁵ Tomado del Inmujeres, *Desigualdad en cifras*, marzo de 2018, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf (consulta: febrero de 2023).

para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. “Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la república mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de la igualdad laboral y no discriminación”.⁶

Sus principales ejes son:

1. Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.
2. Garantizar la igualdad salarial.
3. Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.
4. Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igual de trato y de oportunidades.

III. Hostigamiento o acoso laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el hostigamiento o acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.⁷

Las situaciones de acoso laboral se generan por relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo, puede ser ejercido por quienes ostentan cargos superiores jerárquicamente, por personas que tienen un cargo similar a la persona hostigada, o por ambos; y se presenta de forma

⁶ Tomado del Inmujeres, *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, 9 de febrero de 2023, disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion> (consulta: febrero de 2023).

⁷ Tomado de la OIT, *Acoso laboral hacia las mujeres*, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf (consulta: enero de 2023).

física, verbal o ambas. El acoso laboral tiene repercusiones graves en la salud física y emocional de la persona que lo sufre, así como en su desempeño laboral y personal.

En el siguiente cuadro se presentan las conductas más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral, de acuerdo con la OIT y la Cámara de Diputados.

Cuadro 5. Conductas que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral de acuerdo con la OIT y la Cámara de diputados

OIT	Cámara de Diputados
1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.	- Diferencias salariales injustificadas por el mismo trabajo.
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.	- Más carga de trabajo a unas personas que a otras. - Preferencia del superior hacia algunas compañeras y compañeros.
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.	- Creer que una persona por su sexo, edad o alguna discapacidad, etc. no está capacitada para un trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.	- No tomar en cuenta la opinión de una trabajadora por ser mujer.
5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.	- Regañar, criticar o despreciar en el trabajo.
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.	- Excluir en las labores o dejar tareas sin valor “congelar”. - Agresiones verbales y excesivas cargas de trabajo.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.	- Exigir trabajo en un tiempo imposible de cumplir. - Bromas o comentarios sobre el desempeño laboral.

8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.	- Enfatizar errores y equivocaciones.
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.	- Impedir el desarrollo profesional, familiar o personal.
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”.	

Fuente: Elaboración propia con información de la OIT y la Cámara de Diputados. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf y <https://www.diputados.gob.mx/UPIG/index.html> (consulta: enero de 2023).

El acoso u hostigamiento laboral es una problemática que afecta tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, es más común que se ejerza en contra de las mujeres. El acoso laboral puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido, por ejemplo, cuando son madres; las mujeres embarazadas suelen ser apartadas de sus tareas habituales bajo el pretexto de que su situación les impide mantenerse en su puesto habitual y no cumplen con sus funciones por el hecho de ser madres, situaciones que están estrechamente vinculadas a la violencia de género.

IV. Derechos humanos laborales

El trabajo es condición humana, por medio de éste, las personas buscan satisfacer sus necesidades básicas e incluso lograr una buena vida. Debido a esto se origina la urgencia de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo; de este modo, el “derecho al trabajo” implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, mejor conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar. Estos derechos protegen

a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas realicen su actividad en plena libertad.⁸

Los derechos humanos laborales están ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en su empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparte de utilidades, al derecho a la asociación profesional, entre otros. El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

1. Libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública.
2. Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos.
3. Dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

En México estos derechos se estipulan en los artículos 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y buscan proteger el derecho al trabajo y el derecho a un ingreso decoroso. “Los derechos humanos en el trabajo incluyen, entre otros, el derecho a la seguridad social que tiene la persona para acceder a los sistemas de salud y protección social, a través de las instituciones establecidas para proporcionarlos, para que los trabajadores gocen de protección para el caso de enfermedad, accidentes generales, riesgos de trabajo, pensiones por incapacidad para el trabajo, viudez u orfandad, que constituyen un mínimo de seguridad social que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores, derechos que configuran el derecho humano a un trabajo decente”.⁹

⁸ Tomado de la CNDH, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, noviembre de 2016, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf> (consulta: enero de 2023).

⁹ Ídem.

Estos derechos son progresivos y se encuentran en constante expansión, de modo enunciativo y no limitativo; algunos son los siguientes:

- Derecho a la estabilidad en el empleo: significa que el trabajador debe gozar de su permanencia en el trabajo, para surtir su seguridad personal y laboral, que le permite trabajar con dignidad y tranquilidad, en la inteligencia de que solamente puede ser separado de su empleo por causa justa o legal, determinada en los artículos 47 de la Ley Federal del Trabajo y 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.
- Derecho a ser indemnizado hasta con tres meses de salario o a ser reinstalado en su trabajo en caso de separación injustificada de su empleo, consagrado en el artículo 123 de la CPEUM.
- Derecho a percibir una remuneración doble para el caso de laborar jornada extraordinaria, la cual se encuentra regulada en las leyes reglamentarias, y que sólo autoriza jornada extra hasta por tres horas, tres veces a la semana.
- Derecho a recibir capacitación y adiestramiento, lo cual permite que el trabajador pueda acceder en su caso a los programas de escalafón y mejora en el empleo, que se traduce en un mejor rendimiento y remuneración.
- Derecho a que los establecimientos de trabajo sean higiénicos y salubres, para la prevención de accidentes, incluso en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como su derecho a la organización del trabajo de manera que garantice la salud y la vida de los trabajadores, so pena de las sanciones que al efecto establezcan las leyes.
- Derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, coaliciones, mutualidades o asociaciones profesionales.
- Derecho a una jornada laboral máxima de ocho horas, para la protección de la salud laboral al evitar jornadas excesivas que reflejen un trato inhumano.
- Derecho a gozar de seguros, de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes y de servicios de guardería, encaminados en la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.

- Derecho a constituir sociedades cooperativas, para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- Derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados, a efecto de permitir la integración familiar del trabajador.
- Derecho a la huelga, que será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Derecho a dirimir sus conflictos obrero-patronales, ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Derecho a la obtención de créditos, para la adquisición de bienes muebles o inmuebles.
- Derecho a recibir su salario en moneda de curso legal circulante y no en especie, a efecto de evitar la reaparición de las tiendas de raya.
- Derecho a percibir reparto de utilidades, respecto a los que ingrese el empleador por los bienes o servicios que produzca en el centro de trabajo.
- Derecho de las mujeres a gozar de un periodo de descanso anterior y posterior al parto, para protección de la madre y de su futuro hija o hijo.
- Derecho a establecer las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio contratado en un contrato individual de trabajo, produciendo certeza jurídica para empleador y empleado.
- Derecho a recibir una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido, que fomenta la seguridad jurídica del trabajador y permite acreditar su historial laboral.
- Derecho a que se le dé a conocer los reglamentos de seguridad e higiene en lugares visibles, para evitar accidentes en el centro de trabajo que perjudiquen su salud o su integridad personal.
- Derecho a gozar de los días de descanso establecidos en la ley, en un respeto irrestricto a conmemoraciones cívicas o tradicionales de los trabajadores.

- Derecho a gozar de un salario mínimo, en respeto a su derecho al mínimo vital.
- Derecho a un salario igual por un trabajo igual sin discriminación de ninguna índole, para acatar el derecho humano a la igualdad.
- Derecho a un aguinaldo, que consistirá en una gratificación anual que el empleador está obligado a entregar al trabajador, hasta por 15 días para quienes sean destinatarios del apartado A del artículo 123 constitucional y de 40 días para aquellos regulados en el apartado B de dicho numeral.
- Derecho a que el servicio de colocación de los trabajadores, mediante bolsas de trabajo de carácter gubernamental o particular sea gratuito.
- Derecho a gozar de un periodo vacacional, que permita la integración con su familia, y la conservación de su integridad física y mental.
- Derecho al pago de una prima de antigüedad, consistente en doce días de salario por cada año laborado, pagadero cuando es separado sin causa legal de su trabajo o al tener más de quince años al servicio de su empleador en caso de separación voluntaria.”¹⁰

Los derechos humanos laborales se pueden hacer valer a través de instancias pertenecientes a órganos de carácter legislativo; organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales, así como ante organismos y tribunales de carácter internacional, los cuales se muestran en el diagrama a continuación:

Diagrama 1. Mecanismos para hacer valer los derechos humanos laborales

¹⁰ Tomado de la CNDH, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, noviembre de 2016, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf> (consulta: enero de 2023).



Fuente: Tomado de la CNDH, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, noviembre de 2016, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf> (consulta: enero de 2023).

Comentarios finales

La igualdad laboral consiste en garantizar el acceso de todos los trabajadores a los derechos, responsabilidades, oportunidades, y a evitar toda discriminación basada en el género. En México se viene promoviendo el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, y se ha logrado tener avances como lo son la incorporación de mujeres a actividades laborales que se consideraban exclusivas de los hombres, la creación de estancias infantiles, la legislación sobre la igualdad en el salario por igual trabajo y las licencias por maternidad y paternidad.

Sin embargo, aun cuando se han logrado avances, las mujeres aun sufren discriminación y acoso en el ámbito laboral; en la mayoría de organizaciones e instituciones todavía existen personas que creen que una mujer no puede realizar las mismas funciones que un hombre, o que se merecen un pago menor que sus contrapartes en el mismo puesto; o son víctimas de acoso sexual cuando aspiran a un puesto mayor o un incremento de sueldo, o porque las consideran una “presa fácil”. En el caso de las madres trabajadoras, a pesar de los avances significativos que la mujer ha tenido, la maternidad siempre será un tema por demás complicado y complejo; ya que existen instituciones y empresas que consideran que una mujer con hijos no es apta para trabajar o que descuidará su empleo por el cuidado de sus hijos, cuando en realidad la mayoría de las madres trabajadoras lo hacen para sostener a su familia y darles una mejor calidad de vida.

México debe fortalecer la igualdad laboral, así como crear políticas que conlleven a la eliminación de la discriminación y el acoso hacia las mujeres que trabajan; de igual manera, se deberían crear herramientas para que las madres trabajadoras puedan lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal sin que existan represalias en sus centros de trabajo.