



Casa Abierta al Tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

**La violencia laboral contra las mujeres en
México y el fracaso de las políticas para
combatirla. 2001-2012**

TESINA
CIENCIAPOLÍTICA
PRESENTA

Mayra Lizeth Reyes Martínez

Matrícula: 209348415

**MTRO. MOISES NOE MENDOZA
VALENCIA**

ASESOR

DR. ALBERTO ESCAMILLA CADENA

LECTOR

Iztapalapa, Ciudad de México, 1 de septiembre de 2015

INDICE

Introducción	3
1.1. elaboración de conceptos	9
Introducción	9
1.2 Trabajo y centro de trabajo	10
1.3 violencia	13
1.4 violencia contra las mujeres	15
1.5 violencia laboral	18
2. Marco Jurídico del Estado Mexicano en materia de Violencia Laboral contra Mujeres	26
2.1 Introducción	26
2.2.- Legislación Federal	28
2.3 Tratados Internacionales	34
2.4 otras recomendaciones internaciones	35
2.5 conclusiones sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral	37
3.- La Política para Prevenir y Atender la Violencia Laboral en la Administración Pública Federal 2001-2012	40
3.1 introducción	41
3.2 Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Sectorial de la STPS 2001- 2006 en materia de Violencia Laboral	42
3.3 Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2000-2006	43
3.4 Modelo de Equidad de Género (MEG)	49
3.5 Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Sectorial de la STPS en el periodo 2007- 2012	56
3.6 Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2012	59
3.7 Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres	63
3.8 Distintivo Empresa Familiarmente Responsable	67
Conclusiones	69
Bibliografía	71
Recursos electrónicos	72

La gran parte de los estudios que se han hecho de violencia hacia las mujeres es sobre la que ocurre en los hogares, pero la violencia de género se ha vuelto más compleja y con el paso del tiempo va ocupando más esferas de la vida; una de esas esferas es la violencia laboral, este tipo de violencia no es reciente, pues se ha empezado a reconocer como un fenómeno en expansión en países desarrollados como en países subdesarrollados³.

La violencia en el trabajo o violencia laboral que es la que se estudia en este trabajo, se puede entender como aquella que se ejerce por personas que tiene un vínculo de trabajo con la víctima, en este caso es la mujer, independiente de la relación jerárquica de poder que consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad y seguridad de la mujer, que impide su desarrollo.⁴ La violencia que viven las mujeres en el ámbito laboral tiene diversas connotaciones, diversas expresiones, sin embargo el eje común consiste en el abuso de poder por parte de los superiores; las formas de violencia van desde sugerencias sutiles hasta la violación; hostilidad y humillaciones repetidas en forma de críticas, insultos, hostigamiento y desprecio, así como por medio de inequidades salariales, es decir, diferenciar un pago por el sexo que tengan las personas que realizan una misma función con el mismo tipo de responsabilidades y resultados.⁵

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2006, a nivel nacional, de cada 100 mujeres 30 han experimentado violencia laboral. La mayoría de estas agresiones han sido generadas por el jefe, patrón o autoridad del lugar de trabajo (60.1%). De los tipos de violencia que experimentan las mujeres en el trabajo, un 65 por ciento expresa haber sufrido discriminación laboral; y tres de cada diez, acoso laboral. La violencia laboral, está basada en condicionamientos socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situando a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación al hombre, y que se manifiesta en diversos ámbitos tanto públicos como privados, que para el medio laboral se expresará como discriminación y acoso sexual.

³ Molina, Armento Ana Laura (2010) *Violencia Hacia las Mujeres en el Ámbito Laboral en México*. Mexico, Distrito Federal, Pg 1

⁴ Roman, Pérez Rosario, Cubillas Rodríguez María José, Elba Abril Valdez, (2012) *Violencia de Género en Espacios Públicos, un Estudio Diagnóstico*. Coordinación de desarrollo Regional, CIAD. Pp. 24

⁵ Soto, Ramírez, Ricardo (2010), *XV Congreso internacional de Contaduría, Administración e Informática*. FCA- UNAM. México,

El gobierno Mexicano al percibir que la mujer a lo largo de los años ha sido violentada, trata de concientizar a la sociedad, y se empieza con hacer foros nacionales y participa en foros internaciones que tienen como principio rector construir una equidad en todo el país; el cambio se inició con la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres y se logra el cambio constitucional, al integrar en 1974 el principio de igualdad jurídica entre hombres y mujeres en el Artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por lo que se establece que la violencia hacia las mujeres o a cualquier persona por ser una manifestación de discriminación directa, tendrá una infracción flagrante de este derecho fundamental y de los derechos humanos. Un acuerdo de gran importancia adoptado por México fue la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979, así como el Protocolo Facultativo que emana de ella, de 1999.

Se da por entendido que se ha vuelto una necesidad la integración de la perspectiva de género en las políticas y programas gubernamentales en México, esto se da a partir de las cinco conferencias mundiales (la primera, del 19 de junio al 2 de julio de 1975 en la Ciudad de México; la segunda, del 14 al 29 de junio de 1980 en Copenhague, Dinamarca; la tercera, de 14 al 26 de julio de 1985 en Naibori, Kenia; la cuarta fue de del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Pekín, China y la quinta en el año 2000, en Nueva York, Estados Unidos) que se han llevado a cabo para la mujer y el desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas ONU se han tomado acciones en beneficio de las mujeres del mundo, pues se dieron cuenta que la balanza de la equidad mundial entre hombres y mujeres esta desequilibrada, porque la mujer tiene un sobrecargo de responsabilidades, mientras que el hombre tiene un exceso de poder una ventaja atrae a la otra, de modo que la mayor parte de la riqueza del mundo pertenece a los hombres y la mayor parte del trabajo lo realizan las mujeres; las mujeres representan más del 50% de la población mundial que realizan aproximadamente los dos tercios de las horas de trabajo, recibe la decima parte de ingreso total y posee menos de la centésima parte de la propiedad mundial, desde la Primera Conferencia Mundial de la Mujer la ONU planteo que <<la mujer es miembro activo, con plenos derechos, y a la vez parte importante del desarrollo de los pueblos>> por lo tanto cada país que participo decidió que se deberían de realizar estudios de investigación, así

como difusión en instituciones de educación superior destinadas a la sociedad en conjunto.⁶ Mientras que en la conferencia de Pekín (1995) es cuando se adopta el concepto de empoderamiento. La declaración de Pekín (párrafo 13), presenta el empoderamiento de las mujeres como una estrategia clave del desarrollo: «el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder, son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz». Desgraciadamente, el enfoque, tal y como lo utilizan las instituciones de desarrollo y los indicadores cuantitativos propuestos, tiene tendencia a reducir su sentido a la capacidad de las mujeres para hacerse cargo de sí mismas de forma individual. Los indicadores no consideran los cambios en las estructuras económica y social, que se referirían al empoderamiento colectivo, relacionado con los cambios sociales⁷. El concepto de empoderamiento, entendido como un proceso que se manifiesta en el ejercicio de capacidades y derechos tanto en el ámbito familiar, social como laboral. Los procesos de empoderamiento son posibles una vez que las mujeres han desarrollado conciencia de género, lo cual favorece el ejercicio de las propias capacidades, el control de recursos de todo tipo, la definición de la propia agenda, la afirmación de una identidad emancipada y emancipadora, a la vez que avances en términos de autonomía, poder de decisión y ausencia de violencia⁸.

Es necesario empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios, elaborados a través de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican —o a crear otras nuevas— en el ámbito del empoderamiento de las mujeres.

De forma resumida, estos principios consisten en lo siguiente⁹:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.

⁶ De Dios, Vallejo Delia Selene(2004) “Sociología de género” Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Centro de Estudios Sociológicos, p. 14-15

⁷ http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0251/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf

⁸ http://www.academia.edu/9696338/EMPODERAMIENTO_DE_LAS_MUJERESQUE_LABORAN_EN_LA_POLIC%C3%8DA_EL_CASO_DE_LA_SECRETAR%C3%8DA_DE_SEGURIDAD_P%C3%9ABLICA_DEL_DISTRITO_FEDERAL

⁹ <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>

2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Por lo tanto surge una necesidad de saber cuáles son las políticas que se han implementado y porque no han logrado tener resultados concretos de disminución de violencia. Esta investigación descriptiva consta de tres capítulos. En el primer capítulo se abarcaran las definiciones de trabajo, violencia contra las mujeres (tipos y modalidades) y violencia laboral (acoso y hostigamiento). Se da una explicación de la división sexual del trabajo respecto a la teoría feminista y cuáles son las consecuencias de salud que sufren las mujeres durante y después de sufrir violencia laboral y cuáles son los verdaderos temores de las mujeres, por lo tanto en el segundo capítulo se da a conocer el marco jurídico (nacional e internacional) para la protección de las mujeres que sufren violencia, debido a que todas las mujeres tienen derecho de vivir y desarrollarse libres de cualquier tipo de violencia, por lo tanto es necesario que las mismas mujeres sepan que hay un marco jurídico que está diseñado para su protección en el caso de que se sufra algún tipo de violencia, pero también este marco jurídico está diseñado para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, haciendo énfasis en los derechos que tiene la mujer trabajadora, también se da una explicación de cómo es que se ha trazado una ruta para lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, para que se tengan condiciones de trabajo con igualdad, seguridad y bienestar; sin embargo no se descartan las limitaciones socioculturales que se viven en México. Mientras que en el tercer capítulo se da una explicación de las políticas que se llevaron a cabo en la administración pública federal del 2001- 2012 para la prevención y atención de mujeres que sufren violencia, por lo tanto se dan a conocer los principios de igualdad que se tienen como meta como es el caso de la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y como es que se

crearon condiciones para eliminar la discriminación con una base equilibrada que tiene como principios rectores la equidad y armonía.

1.1.- Elaboración de conceptos

1.- Introducción.

En este capítulo se busca dar una explicación concreta de los términos que se utilizarán en esta investigación. Se empezará con significados concretos como es el caso de Trabajo que en el Diccionario de la Academia Española es el resultado de la actividad humana, sin embargo la Ley Federal del Trabajo nos da un significado más amplio, pues nos habla que en el trabajo no se permite ningún tipo de discriminación ya sea por género, edad, religión, etnia, etc. Pero el verdadero problema es en la división del trabajo, pues para la teoría feminista sustenta que esta división es para subordinar a las mujeres, respecto a los trabajos que realizan los hombres. Mientras que centro de trabajo para la Ley Federal del Trabajo es una empresa o unidad económica de producción que tiene fines en común, esto es respecto a trabajo; los términos que siguen son los de violencia que para el Diccionario de la Lengua Española es acción o efecto de violentar o violentarse, pero estos términos nos dejan con más dudas por resolver por eso es necesario precisar términos. La violencia contra la mujer según la Organización Mundial de la Salud es entendida como todo acto de violencia de género que tiene como resultado el daño físico, sexual o psicológico para la mujer. Mientras que la violencia laboral para la Organización Internacional del Trabajo es toda acción o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida por el ejercicio de su actividad profesional o por consecuencia de lo mismo, esta se da de manera interna y externa. Esta violencia laboral se divide en dos en hostigamiento sexual y acoso sexual.

Por lo tanto una de las principales dificultades que sucede durante cualquier investigación cualquier rama de las Ciencias sociales, incluida la Ciencia Política, es la de formación de conceptos toda vez que dichos instrumentos se recurren normalmente del lenguaje común. Por ello, Bartolini indica que los conceptos de los que nos servimos en la investigación son de dos tipos: “empíricos (u observables) y teóricos (no observables). Los primeros son conceptos que pueden referirse, de una manera más o menos directa a

fenómenos observables. Los segundos, por el contrario, no son reconducibles en modo referentes a observables”.¹⁰

Por lo anterior, mis conceptos serán del tipo teórico elaborados a partir de la metodología utilizada por el Tesauro de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés).¹¹ Los conceptos que desarrollaré en esta investigación, son:

Concepto	Términos relacionados
Trabajo	Centro de Trabajo
Violencia	Violencia contra las mujeres Violencia laboral

1.2.- “Trabajo” y “Centro de Trabajo”

El origen de la palabra “trabajo” etimológicamente es incierto. Algunos autores como es Sócrates hacen referencia sobre el tema en el Libro IV de *República* al mencionar que no debe haber personas ricas ni pobres, ya que, si es rica no se ocupará de su trabajo, y si es pobre, no podrá realizarlo bien.¹² Asimismo, el Código de Hammurabi reglamentó algunos aspectos del trabajo como fueron el salario, el aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, los jornales de los trabajadores dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores, etc.¹³

El *Diccionario de la Academia Española* en tiene 11 acepciones, pero en síntesis lo define como “Obra, resultado de la actividad humana” y “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”.¹⁴

Algunos autores como Ricossa dicen que “es el factor humano, el esfuerzo físico y mental de hombres (y mujeres) orientado hacia la producción”.¹⁵ Mientras para Mario de la Cueva, citando a los redactores de la legislación laboral de 1931 dice que es “toda actividad

¹⁰ Stefano Bartolini, “Metodología de la investigación política”, en: Gianfranco Pasquino et. al., *Manual de Ciencia Política*, Madrid, Alianza Universitaria, Octava Reimpresión, 1996, p. 48.

¹¹ El Tesauro dicho documento “es una lista controlada y estructurada de términos para el análisis temático y la búsqueda de en los campos de la educación, cultura, ciencias naturales, ciencias sociales y humanas, comunicación e información”. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, *Tesauro de la UNESCO*, en: <http://databases.unesco.org/thessp/>

¹² Véase Platón, *Diálogos. Libro IV. República*, Madrid, Editorial Gredos, 2000, pp. 205-206.

¹³ Euquerio Guerrero, *Manual de Derecho del Trabajo. Revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka*, México, Editorial Porrúa, 23a. Edición, 2003, p. 16.

¹⁴ Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española*, “Trabajo”, en: <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>

¹⁵ Sergio Ricossa, “Trabajo”, en: *Diccionario de Economía*, Madrid, Siglo XXI Editores, Quinta Edición en Español, 2007.

humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.¹⁶

La *Ley Federal del Trabajo*, en su artículo 2o., párrafo segundo expresa:

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; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

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.¹⁷

Si bien el trabajo es una actividad humana, en favor de hombres y mujeres, la pregunta es por qué existe diferencias en el momento de entender esta acepción: quizá por los roles que ocupan mujeres en la división del trabajo. El sociólogo francés Émile Durkheim explica que la división del trabajo produce solidaridad porque crea entre los hombres todo un sistema de derechos y deberes ligando unos a otros de manera durable, pues la “división del trabajo da origen a reglas que aseguran el concurso pacífico y regular de las funciones divididas”.¹⁸

Lo anterior, es criticado por la teoría feminista en la que agregaron la existencia de la división sexual del trabajo con tres puntos:

- 1.- La división sexual del trabajo es uno de los pilares básicos del sistema patriarcal para subordinar a las mujeres.

¹⁶ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero*, Tomo I, México, Editorial Porrúa, Vigésima Primera Edición, 2007, p. 162.

¹⁷ *Ley Federal del Trabajo*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

¹⁸ Émile Durkheim, *La división social del trabajo social*, México, Ediciones Colofón, Sexta Edición, 2007, p. 426.

- 2.- En casi todas las sociedades actuales se encuentran diferencias basadas en el género con respecto a los trabajos que realizan hombres y mujeres.
- 3.- Estas diferencias son resultado de las formas de organización social y el reparto genérico del mundo público (para los hombres) y privado (para las mujeres).¹⁹

Asimismo, esta división sexual del trabajo ha traído como consecuencia que “el mercado laboral y las intervenciones que promueve el Estado están atravesadas por relaciones desiguales de clase y de género que dejan a las mujeres en una doble condición de opresión -por ser pobres y por ser mujeres-, que determina, entre otras cosas, las modalidades de acceso, o no, al sistema educativo”.²⁰

Mientras que por una parte los derechos de las mujeres trabajadoras han tenido ciertos avances jurídicos como el derecho a la atención de salud, permiso de lactancia, prohibición de solicitarles certificado de embarazo para el ingreso, la permanencia y la promoción en el empleo entre otras no menos importantes. El problema es y ha sido su aplicación en la realidad de las mujeres trabajadoras: hay un reconocimiento jurídico pero eso en muchas ocasiones no se traduce en la aplicación de la legislación.

Por otra parte, la *Ley Federal del Trabajo* no define el concepto de “centro laboral” o “centro de trabajo”, en el artículo 16 de la legislación en comento menciona “empresa” y “establecimiento”, como unidad de trabajo con la siguiente redacción:

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Sin embargo, la legislación mexicana el tema en lugar de unificar los conceptos jurídicos muestra definiciones dispares. Ejemplo de ello, se encuentra en el *Reglamento de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones* donde dice que un “Establecimiento” es la “unidad económica asentada en un lugar de manera permanente y

¹⁹ Amanda Castro, “La división sexual del trabajo”, noviembre de 2013, en: http://www.fesamericacentral.org/files/fes-america-central/actividades/el_salvador/Actividades_ES/131114_15%20Brecha%20salarial/La%20Division%20Sexual%20del%20Trabajo.pdf

²⁰ Claudia Anzorena, “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”, *Revista Utopía y Praxis Latinoamericana* / Año 13. N° 41 (Abril-Junio, 2008), en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>

que combina acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para realizar actividades de producción de bienes, compra-venta de mercancías o prestación de servicios, sujetos a un régimen fiscal” (artículo 2, fracción I).²¹

En el caso de “Empresa” no existe otra definición dentro de la legislación federal.

En el marco jurídico internacional la *Ley de los Estatuto de la Trabajadores*²² de España, establece que centro de trabajo es “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal, ante la autoridad laboral” (artículo 5). Sin embargo, la OIT utiliza “centro de trabajo” o “centro laboral” de manera indistinta en el lugar que realiza una mujer u hombre su trabajo en una empresa o establecimiento en los discursos de dicha institución o en sus investigaciones, pero jurídicamente en su Convenios Internacionales utilizan la acepción de “empresa”.²³

1.3.- Violencia

El *Diccionario de la Lengua Española*, cuenta con cuatro definiciones sobre el concepto “violencia”, que son: 1) Cualidad de violento; 2) Acción y efecto de violentar o violentarse; 3) Acción violenta o contra el natural modo de proceder; y, 4) Acción de violar a una mujer.²⁴

De acuerdo a lo anterior, quedan más dudas que respuestas del significado en tal definición por ser ambiguo y llevarnos a no tener una respuesta precisa sobre el tema de esta investigación.

Una de las frases más conocidas sobre dicho término se refiere a la expresión de Max Weber en su obra *La política como profesión*, en la que señala que el “Estado Moderno, sólo se puede definir, más bien en último término por *medio* específico, que como asociación política posee: la violencia política”.²⁵

En ese sentido la violencia de acuerdo a Braud tiene aspectos positivos-apoyando la tesis weberiana, las personas e instituciones políticas van en búsqueda de la “seguridad” toda vez que la “violencia regulada, canalizada, legalizada, capaz de impedir la lucha de

²¹ Secretaría de Economía, “Reglamento de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones”, *Diario Oficial de la Federación* del jueves 9 de febrero de 2012, en:

<http://www.siem.gob.mx/siem/leyes/ReglamentoDeLaLeyDeCamarasEmpresariales.pdf>

²² *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en: <http://www.uned.es/ugt/legislacion/estatutodiciembre03.pdf>

²³ Esto puede verse en el caso del C1-Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); y “establecimiento” C172-Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172).

²⁴ Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española*, “Violencia”, en: <http://lema.rae.es/drae/?val=violencia>

²⁵ Max Weber, *La ciencia como profesión. La política como profesión*, Madrid, Editorial Austral, 1992, p. 88. La cursiva es del autor.

todos contra todos”.²⁶ Sin embargo, ésta definición no es la que deseo explicar en mi investigación: el papel del Estado como responsable de la violencia o regulador entre individuos con la finalidad de mediar conflictos.

Por otra parte, Stoppino entiende la “Violencia” en cuatro supuestos:

1. Es la intervención física de un individuo o grupo contra otro individuo o grupo (o también contra sí mismos).
2. Tiene por objeto destruir, dañar, cortar.
3. Ejerce la violencia el que hiere, golpea, mata.
4. Es la persona o el grupo que a pesar de la resistencia inmoviliza o manipula el cuerpo de otros; el que le impide materialmente a otros llevar a cabo cierta acción.²⁷

En este mismo sentido, García Mendieta dice que la violencia es “Vicio del consentimiento que consiste en la coacción física o moral que una persona ejerce sobre otra, con el objeto de que ésta dé su consentimiento para la celebración de un contrato que por su libre voluntad no hubiese otorgado”.²⁸

En la doctrina jurídica existen dos tipos de violencia: la física y la moral. La primera cuando la víctima no cuenta con voluntad de realizar un acto y es en contra de ella -por ejemplo cuando sujetan la mano de una persona que firme una carta sin estar de acuerdo-. Por otro lado, la violencia moral es cuando existe presión psicológica para desviar la atención de la víctima como puede ser el acoso laboral y el hostigamiento sexual (que definiremos más adelante).

Es importante recordar que para que exista violencia debe haber dos sujetos: el agresor y la víctima. Entiendo el concepto de *agresor* como “la persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres”; y víctima a “la mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia”.²⁹ Asimismo, el elemento esencial de la

²⁶ Philippe Braud, *Violencias políticas*, Colección Ciencia Política, Madrid, Alianza Editorial, 2004, p. 25.

²⁷ Mario Stoppino, “Violencia”, en: Norberto Bobbio, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino, *Diccionario de Política*. Volumen J-Z, México, Siglo XXI Editores, 9a. Edición en español, 1995.

²⁸ Carmen García Mendieta, “Violencia”, en: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Enciclopedia Jurídica. Q-Z. Tomo VI*, México, Editorial Porrúa/Universidad Nacional Autónoma de México, 2002.

²⁹ Artículo 5, fracciones VI y VII de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

violencia es el comportamiento intimidatorio del agresor hacia la víctima que puede presentarse tanto en la coacción física o con amenazas.

Finalmente, de acuerdo a García Mendieta indica que hay un consenso en la doctrina jurídica en que cuando existe violencia a través de la amenaza ésta “no suprime ni excluye el consentimiento del sujeto que la padece”.³⁰

1.4.- Violencia contra las mujeres

La Organización Mundial de la Salud dice que la “violencia contra la mujer” es “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.³¹

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Para”* precisa que “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Artículo 1).³²

En forma muy parecida la *Ley General de Acceso a la Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, la define como: “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (artículo 5, fracción IV).³³

Torres Falcón explica que la violencia contra las mujeres “se trata de un acto que produce daños de índole y magnitud diversas, y que transgrede el derecho de la víctima a la integridad física, emocional y sexual, es sin duda, un ejemplo preciso de acto violencia”.³⁴

Ahora bien es indispensable comentar que los factores de violencia contra las mujeres, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, serían:

³⁰ Carmen García Mendieta, “Violencia”... Ibidem.

³¹ Organización Mundial de la Salud, “Violencia contra la mujer. Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N.º 239”, Octubre de 2013, en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

³² *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Para”*, Secretaría de Relaciones Exteriores, en: http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CONV-BELEM_DO_PARA.pdf

³³ *Ley General de Acceso de las Mujeres...* op. cit.

³⁴ Marta Torres Falcón, *La violencia en casa*, México, Editorial Paidós, Primera reimpresión, 2001, p. 30

- Un bajo nivel de instrucción (autores de violencia sexual y víctimas de violencia sexual);
- La exposición al maltrato infantil (autores y víctimas);
- La experiencia de violencia familiar (autores y víctimas);
- El trastorno de personalidad antisocial (autores);
- El uso nocivo del alcohol (autores y víctimas);
- El hecho de tener muchas parejas o de inspirar sospechas de infidelidad en la pareja (autores);
- Las actitudes de aceptación de la violencia (autores y víctimas).³⁵

Derivado de lo anterior la violencia contra las mujeres puede llevar a ellas tengan estrés postraumático³⁶ y sus síntomas son:

- 1.- Esfuerzo para evitar pensamientos, sentimientos o conversaciones sobre el suceso traumático.
- 2.- Esfuerzo para evitar actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del trauma.
- 3.- Reducción acusada del interés o la participación en actividades significativas.
- 4.- Sensación de desapego o enajenación frente a los demás.
- 5.- Restricción de la vida afectiva.
- 6.- Sensación de futuro limitado.
- 7.- Síntomas persistentes de aumento de la activación:
 - a) Dificultades para conciliar o mantener el sueño
 - b) Irritabilidad o ataques de ira.
 - c) Dificultades para concentrarse
 - d) Hipervigilancia
 - e) Respuestas exageradas de sobresalto.³⁷

³⁵ Organización Mundial de la Salud, "Violencia contra... op. cit."

³⁶ Se entiende por estrés postraumático a la "exposición a un acontecimiento estresante y extremadamente traumático, y donde el individuo se ve envuelto en hechos que representan un peligro real para su vida o cualquier otra amenaza para su integridad física; el individuo es testigo de un acontecimiento donde se producen muertes, heridos o existe una amenaza para la vida de otras personas; o bien el individuo conoce a través de un familiar o cualquier otra persona cerna acontecimientos que implican muertes inesperadas o violentas, daño serio o peligro de muerte. La respuesta del sujeto a este acontecimiento debe incluir temor, desesperanza y horrores intensos". *DMS IV-TR. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*, Barcelona, Editorial Elsevier Masson, 2002, p. 518.

³⁷ *Ibidem*, p. 524.

Hasta aquí hemos prestado atención a la definición, los factores y síntomas, pero aún nos falta abordar los medios que se utilizan, es decir, la naturaleza del daño ocasionado y los medios empleados.

La naturaleza de los daños a partir de los tipos de violencia –de acuerdo al artículo 6 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*- serían:

- 1.- La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- 2.- La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- 3.- La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- 4.- Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; y,
- 5.- La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Las modalidades de la violencia contra las mujeres de acuerdo a la legislación en comento, serían de cuatro formas:

- 1.- Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho (artículo 7).
- 2.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad (artículo 10).
- 3.- Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público (artículo 16).
- 4.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (artículo 18).

Para nuestra investigación será de interés el referido a la violencia laboral que explicaremos en el siguiente apartado

1.5.- Violencia Laboral

Dejando en claro que se entiende por violencia contra las mujeres, en este apartado analizaremos qué se entiende por violencia laboral señalado lo que dice Marta Torres Falcón “La violencia siempre tiene como base un esquema de desigualdad, cualquiera que

sea el contexto y las variantes particulares. La violencia no se limita a los hechos incluye las omisiones, no es únicamente lo que se dice, también lo que se calla”.³⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define “Violencia en el lugar de trabajo” como:

Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

- La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores.
- La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.³⁹

Asimismo, la OIT da otra definición de “Violencia en el lugar de Trabajo”, específicamente para el personal médico, que dice “La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo -incluidos los viajes de ida y vuelta a él- que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. (Definición adaptada de la Comisión Europea)”.⁴⁰

El artículo 11 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* dice que constituye como violencia laboral a:

La negativa ilegal 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, la explotación, 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.

³⁸ Marta Torres Falcón, *La violencia...* op. cit., p. 22.

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente (8-15 de octubre de 2003)”, Ginebra, 2003, en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud y Internacional de Servicios Públicos, Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*, Ginebra, 2002, en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

Dentro de la legislación en comento incluye dos tipos de violencia laboral (y escolar), que son el hostigamiento y el acoso, definidas en su artículo 13:

- 1.- El hostigamiento sexual es 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.
- 2.- El acoso sexual es 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 de que se realice en uno o varios eventos.

En este mismo sentido la legislación laboral establece una redacción muy parecida que tocan el mismo tema, toda vez que la Ley Federal del Trabajo (artículo 3o. Bis) establece como acoso y hostigamiento las siguientes definiciones:

- a) Hostigamiento, es 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; y
- b) Acoso sexual, es 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.

La única diferencia de redacción es que la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* establece las conductas de hostigamiento como son las conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En este mismo tenor la OIT menciona que el acoso laboral se define “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”.⁴¹

Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política, a través del:

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, “Acoso Laboral hacia las mujeres”, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

- 1.- Maltrato psíquico y social: hostilidad continua en forma de insultos, descalificación, desprecio y crítica con el fin de incomodar con palabras, gestos o bromas a la trabajadora o trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros.
- 2.- Maltrato físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico a la trabajadora o el trabajador, desde el encierro hasta los golpes.
- 3.- Acoso moral: conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Que incluye el acoso sexual y el hostigamiento laboral.⁴²

Para la OIT las características del acoso laboral son:

- 1.- La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- 2.- La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- 3.- La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.
- 4.- La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- 5.- El fin último, la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandone su trabajo.⁴³

Asimismo, las acciones que pueden constituir violencia laboral, son:

- 1.- Los insultos o las observaciones inapropiadas, las bromas, las insinuaciones o los comentarios sobre la manera de vestir, el físico, la edad, la situación familiar (por ejemplo, si es madre soltera), etc., de una persona;
- 2.- Una actitud condescendiente o paternalista con implicaciones sexuales que rebaja la dignidad de la persona;

⁴²Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual*, México, 2004, pp. 4-5.

⁴³ Organización Internacional del Trabajo, "Acoso Laboral... op. cit."

- 3.- Cualquier invitación o petición inoportuna, implícita o explícita, vaya o no acompañada de amenazas;
- 4.- Cualquier mirada lasciva u otro gesto asociado a la sexualidad; o
- 5.- Cualquier contacto físico innecesario, como tocar, acariciar, pellizcar o agredir.⁴⁴

Las consecuencias para la salud y empleo de las mujeres que son víctimas de la violencia laboral, serían las siguientes:

⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, “No. 5. Helpdesk de la OIT. Eliminar la discriminación en los centros de trabajo”, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142783.pdf

Tabla 1		
Consecuencias de la violencia laboral		
Para las víctimas	Para los empleadores	Para la sociedad
▪ Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima. ▪ Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales. ▪ Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio. ▪ Riesgo de pérdida de trabajo. ▪ Aumento de la accidentalidad.	▪ Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo. ▪ Alta rotación de recursos humanos. ▪ Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones. ▪ Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual. ▪ Deterioro de las relaciones laborales.	▪ Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas. ▪ Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional. ▪ Gastos en procesos legales y penales. ▪ Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, "Hoja informativa 4. Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento y acoso sexual", en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Si bien podemos ver qué es la violencia laboral en todas sus modalidades, tipos y características en donde en un mundo más globalizado por los medios de comunicación e internet, en el que las personas están más conectadas y cuentan con mayor información, pero quedan dos preguntas obligadas son: ¿por qué no se denuncia? ¿Qué barreras, temores y creencias pueden tenerlas personas víctimas de la violencia laboral?

Las razones pueden ser las siguientes:

- Temor a hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- Temor a ser victimizada: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- Temor a la crítica de los compañeros de trabajo: presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentarla queja interna o denuncia judicial.

- Desconocimiento de derechos: desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.
- Temor a no encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.
- Desconfianza en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.
- Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho: publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso.
- La mala interpretación: haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- Culpabilidad: se sienten culpables y se preguntan sino propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- La incomprensión del hecho: no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual.
- La relación con quien acosa: precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.
- El temor a las represalias: tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.
- Pérdida de oportunidad: pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido.
- Pérdida de derechos: negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.⁴⁵

Las preguntas y razones anteriormente descritas que sufren las mujeres trabajadoras en el ámbito laboral mexicano son las que se explicaran en esta investigación y nos permitirán comprender que están haciendo las autoridades mexicanas para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral.

En este capítulo intenté trabajar, analizar y desarrollar los principales términos de esta investigación sobre todo de lo que es violencia, dando como punto importante las consecuencias en la salud de las mujeres que sufren la violencia laboral, también se trata de dar una explicación de porque una mujer se detiene para poder parar este tipo de violencia,

⁴⁵ Ibidem.

cuales son los verdaderos temores. Por lo tanto en el siguiente capítulo se dará el marco jurídico para la protección de las mujeres que sufren esta violencia.

2.- MARCO JURÍDICO DEL ESTADO MEXICANO EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL CONTRA MUJERES

2.1.- Introducción

La mujer tiene derecho a vivir, desarrollarse y disfrutar de una vida plena y libre de cualquier tipo de violencia ya sea que se ejerza por los mismos integrantes de su familia, la sociedad o el Estado, por lo tanto en este capítulo se da una descripción sobre la materia jurídica de protección para las mujeres que sufren violencia en orden jerárquico en el caso específico de la violencia laboral, pues esta tiene diversas connotaciones, haciendo énfasis que el eje común consiste en el abuso de poder por parte de los superiores. Por lo tanto la legislación tiene que cambiar y ampliar su visión en ámbito de violencia hacia la mujer, por lo que se generaron nuevas leyes como es el caso de la Ley General de Acceso a la Mujer a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Instituto Nacional de las Mujeres, La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Con la finalidad de educar y erradicar la violencia, pues es un acto que se repite en las generaciones de la sociedad mexicana.

El Congreso Federal mexicano (Cámara de Senadores y Diputados) tiene entre sus atribuciones dar leyes, así como modificar o derogar las existentes. Esta atribución a la fecha se ha concretado en más de 295 leyes o reglamentos, sin duda varias de ellas han contribuido a mejorar, ampliar y perfeccionar el elenco de derechos de las personas en el marco de los estándares internacionales en materia de derechos humanos, reconocidos por el Estado mexicano como integrante internacional a nivel de las Naciones Unidas (ONU) y del Sistema Interamericano de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Sin embargo, cabe señalar que en muchos casos, las leyes se formulan, revisan y adoptando como paradigma sólo al varón y su situación y/o problemas que afronta en las diversas dimensiones y etapas de su vida. En la decisión de aprobar o no una determinada ley no se visualiza a las mujeres y sus problemáticas específicas. Como resultado se tiene que muchas de las leyes -sin haberse planteado tal objetivo- contribuyen a mantener situaciones de desigualdad, discriminación y vulneración de los derechos de las mujeres. Desde el Derecho se puede contribuir a cambiar pero, también a perpetuar estructuras basadas en relaciones de poder entre hombres y mujeres, lo que limita el goce y ejercicio pleno de los derechos y la ciudadanía en igualdad de condiciones.

El “Sistema Jurídico” definido como el conjunto de leyes y normas vigentes de un país, de toda clase y jerarquía, que forman un sistema unitario y coherente, a cuyo cumplimiento están sujetas todas las personas, generalmente no refleja a ese 50% de la población que son mujeres con diversidad de demandas, intereses y problemáticas específicas, que se agudizan si viven en zonas rurales, no saben leer ni escribir o han devenido en analfabetas funcionales por el desuso de la escritura, están indocumentadas y por tanto no pueden registrar a su hijo(a) acceder a la titularidad de la propiedad, demandar justicia, ser beneficiarias de los programas sociales, etc. En suma el Derecho constituye un factor importante para la igualdad o la desigualdad entre varones y mujeres.

Hoy resulta innegable el avance de las mujeres en cuanto a la conquista de derechos, la paridad en los cargos de elección popular con las modificaciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 2014, la creación de nuevas leyes o reformas que se dieron en la primera década del siglo XXI como fueron la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y las reformas del 2012 a la *Ley Federal del Trabajo*; además de las leyes aprobadas por diversas entidades federativas y el Distrito Federal, dentro de su ámbito de competencias. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en “las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el

seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral”.⁴⁶

En los últimos años se han producido en el derecho mexicano avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género –que incluye la violencia laboral-, que a continuación se enlista la legislación nacional y los Tratados Internacionales firmados por el Estado Mexicano, para prevenir, atender, sancionar la violencia contra las mujeres:

2.2.- Legislación Federal

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁴⁷

Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio otra bajo que le acomode, siendo lícitos.

2.- Código Penal Federal⁴⁸

Artículo 225.- Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes:

...

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, sele destituirá de su cargo.

⁴⁶ Miguel Lorente Acosta, et. al., “Síndrome de agresión a la mujer. Síndrome de maltrato a la mujer”, en: *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, RECPC 02 07 (2000), en:

<http://www.inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/41/1/sindromeMujerMaltratada.pdf>

⁴⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

⁴⁸ Código Penal Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_140714.pdf

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

3.- *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*⁴⁹ (2001)

Artículo 6.- El Instituto tendrá como objetivos específicos, los siguientes:

...

III. La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia.

4.- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*⁵⁰ (2006)

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones (Párrafo reformado DOF 14-11-2013):

...

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación (Fracción adicionada DOF 14-11-2013).

5.- *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia*⁵¹ (2007)

⁴⁹ *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf>

⁵⁰ *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_051214.pdf

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 11. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal 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, la explotación, 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. (Artículo reformado DOF 02-04-2014)

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es 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.

El acoso sexual es 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 de que se realice en uno o varios eventos.

ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración (Párrafo reformado DOF 20-01-2009):

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

⁵¹ *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán. Sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

6.- *Ley Federal del Trabajo*⁵² (2012)

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, 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; y
- b) Acoso sexual, 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.

⁵² *Ley Federal del Trabajo*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

...

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

...

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

...

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

...

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y

7.- *Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República*⁵³ (2009)

Artículo 5.- Corresponde a la Procuraduría General de la República:

...

XV. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, policías federales ministeriales y en general al personal que atiende a víctimas de delitos, a través de programas y cursos permanentes en:

- a) Derechos humanos y género;
- b) La aplicación de la perspectiva de género en la debida diligencia, la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia de género y feminicidios;

8.- *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012, Para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*⁵⁴(2012).

La norma mexicana establece lineamientos para la certificación de organizaciones públicas y privadas comprometidas con la igualdad de oportunidades en el trabajo y el desarrollo profesional y humano de su personal, reconociendo su aportación al desarrollo del país, como factor de motivación e impulsor de un mejor posicionamiento ante la sociedad, fortalecimiento del mercado laboral y del incremento de la calidad de los productos o servicios ofrecidos por las organizaciones.

Los lineamientos establecidos en esta norma mexicana están divididos en cinco ejes que a modo de síntesis abordan los siguientes temas:

1. Igualdad y no discriminación en los principios y documentos rectores de la organización, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, en las oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos y compensaciones por trabajos de igual valor, así como en la permanencia en el trabajo.
2. Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

⁵³ *Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOPGR_241214.pdf

⁵⁴ Secretaría de Economía, *Aclaración a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2 012*, publicada el 23 de noviembre de 2012, Diario Oficial de la Federación del 5 de junio de 2013, en: <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2012ac.pdf>

3. Clima laboral libre de discriminación y de violencia laboral.
4. Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
5. Libertad sindical.

2.3.- Tratados Internacionales

Por tratados celebrados por México, debe entenderse cualquier "acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular" (artículo 2, inciso a), de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969), así como aquellos celebrados entre México y organizaciones internacionales.

Asimismo, el artículo 1o. de la Constitución establece en su primer párrafo que “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”. En este mismo tenor el artículo 133 de nuestra Carta Magna indica que esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

La razón de que los tratados internacionales sean vinculantes “contiene ciertos elementos que lo caracterizan, incluidos los siguientes: i) expresión de estar regido por el derecho internacional ii) preámbulo y iii) disposiciones que establecen obligaciones internacionales”.⁵⁵

⁵⁵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Tipología de instrumentos internacionales. Preparado para el grupo de trabajo sobre derechos de acceso e instrumento regional*, Lima, 30 y 31 de octubre de 2013, en: http://www.cepal.org/rio20/noticias/noticias/1/50791/2013-861_PR10_Tipologia_instrumentos.pdf

A continuación se enlistan los tratados internacionales firmados por el Estado Mexicano en materia de violencia laboral contra las mujeres:

1.- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*⁵⁶ (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11.

Que la mujer goce de derechos iguales en todas partes y en todos los ámbitos, prohibiendo la discriminación y recomendando medidas especiales para acelerar la igualdad a fin de contrarrestar la profunda exclusión y restricción que la mujer ha sufrido en razón de su sexo.⁵⁷

2.- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará*,⁵⁸ (1993)

Toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, que tenga lugar dentro de la familia; en la comunidad –que incluye violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar– o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.⁵⁹

2.4.- Otras recomendaciones internacionales

La característica principal de un instrumento no vinculante es que en sí mismo no establece obligaciones internacionales propiamente tales. Sin embargo, esto no significa que carezca de relevancia jurídica en el orden normativo internacional. Una resolución que

⁵⁶ El trámite constitucional por el Estado Mexicano fue el siguiente: Firma México: 17 de julio de 1980; Aprobación Senado: 18 de diciembre de 1980; Publicación en el Diario Oficial de la Federación Aprobación: 9 de enero de 1981; Vinculación de México: 23 de marzo de 1981 Ratificación; Entrada en vigor internacional: 3 de septiembre de 1981; Entrada en vigor para México: 3 de septiembre de 1981; Publicación en el Diario Oficial de la Federación Promulgación: 12 de mayo de 1981; Fe de Erratas: 18 de junio de 1981.

⁵⁷ *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, Secretaría de Relaciones Exteriores, en: <http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/DISCRIMINACION%20CONTRA%20LA%20MUJER.pdf>

⁵⁸ El trámite constitucional por el Estado Mexicano fue el siguiente: Firma México: 4 de junio de 1995; Aprobación Senado: 26 de noviembre de 1996; Publicación en el Diario Oficial de la Federación Aprobación: 12 de diciembre de 1996; Vinculación de México: 12 de noviembre de 1998 Ratificación; Entrada en vigor internacional: 5 de marzo de 1995; Entrada en vigor para México: 12 de diciembre de 1998; Publicación en el Diario Oficial de la Federación Promulgación: 19 de enero de 1999.

⁵⁹ *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará*, Secretaría de Relaciones Exteriores, en: http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CONV-BELEM_DO_PARA.pdf

adopta una declaración internacional es un instrumento no vinculante; pero los principios contenidos en esa declaración pueden jugar un rol importante o incluso decisivo en la práctica de los Estados.

Los instrumentos no vinculantes cumplen diversas funciones y su elaboración ha permitido fortalecer la operación del derecho internacional. En ocasiones el derecho blando contribuye al desarrollo de la normatividad internacional, en lo que se conoce como enfoque progresivo o incremental. Según este enfoque, un instrumento no vinculante que establece principios básicos es seguido por un tratado que establece obligaciones específicas para materializar esos principios.

En el caso de México, tenemos los siguientes instrumentos internacionales no vinculantes con respecto a la violencia laboral contra las mujeres:

1.- *Declaración Universal de los Derechos Humanos*⁶⁰ (1948), Artículos 1, 2 y 26

La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas.

2.- *Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca* (1980)

La discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, ésta atenta contra sus derechos humanos, evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público.⁶¹

3.- *Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena* (1993)

La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas.⁶²

⁶⁰ *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Organización de las Naciones Unidas, en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

⁶¹ *World Conference of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace Copenhagen (14 to 30 July 1980)*, ONU Mujeres, en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>

⁶² *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*, Organización de las Naciones Unidas, en: <http://www.un.org/es/development/devagenda/humanrights.shtml>

4.- *Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)*

La eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, ayudándola a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual, y a eliminar la violencia contra la mujer.⁶³

5.- *Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)*

Adoptar medidas integrales para eliminar la violencia física, sexual y psicológica en todas sus formas, incluidas la familiar, el abuso y acoso sexual, el incesto, la explotación sexual, el tráfico así como la trata de mujeres y niñas; la prostitución forzada, los asesinatos, las violaciones sistemáticas, y la violencia en situaciones de conflicto armado, entre otras.⁶⁴

6.- *Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing*⁶⁵ (1995)

Los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.

2.5.- Conclusiones sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral

La protección de la mujer trabajadora en el derecho laboral ha sufrido una transformación vertiginosa en el último siglo, como consecuencia de la mejor comprensión del valor del trabajo en sí mismo, así como de la identidad femenina y del reparto de las responsabilidades en la vida familiar.

⁶³ Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, Organización de las Naciones Unidas, en: http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/poblacion/conf_pop.htm

⁶⁴ Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/noticias/6/14586/P14586.xml&xml=/mujer/tpl/plf.xml&base=/mujer/tpl/top-bottom.xml>

⁶⁵ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, China, 04 de Septiembre de 1995 al 15 de Septiembre de 1995), ONU Mujeres, en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>

Si bien el siglo pasado reconocía los derechos de las mujeres al acceso al trabajo, la igualdad a la remuneración, así como los derechos de las mujeres embarazadas a tener la seguridad social y a tener la licencia médica con goce de sueldo por estas condiciones.

El siglo XXI presentan un panorama diferente: tanto las Naciones Unidas como la legislación como en América Latina, como es el caso de México, han optado por una política positiva en lugar de prohibitiva. De este modo se ha trazado una ruta para lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres, a fin de que puedan acceder a un empleo en las condiciones de libertad, igualdad y seguridad exigidas por la dignidad humana. Uno de los pilares para que esta ruta no sea una mera declaración de buenas intenciones es blindar la protección a la madre trabajadora y extender al varón la titularidad de aquellos derechos-deberes que competen a ambos padres y no en exclusiva a la mujer.

Sin embargo, como indica Patricia Olamendi “México aún enfrenta limitaciones para la aplicación de la legislación internacional y los planes de acción derivados de las Conferencias, que permitan el reconocimiento y ejercicio de la ciudadanía de las mujeres; entre ellos, destacan los contenidos legislativos que impiden el reconocimiento de iguales derechos para las mujeres o mantienen diversas formas de exclusión o discriminación, aunado a ello, las mujeres constantemente enfrentan graves problemas de acceso a la justicia, debido a la ausencia o limitada protección, que es el marco normativo les brinda”.⁶⁶

Y en este caso podemos estar de acuerdo con Octavio Paz “casi todos piensan [...] que basta decretar nuevas leyes para que la realidad se transforme”,⁶⁷ pues veremos que entre la ley escrita y la realidad nacional siguen existiendo un abismo y su nula aplicación en favor de los derechos de las mujeres trabajadoras y su acceso a la justicia cuando son víctimas de la violencia laboral: el acoso y el hostigamiento. En este capítulo se busca explicar que la violencia en la actualidad es un tema importante por lo tanto los órganos

⁶⁶ Patricia Olamendi, “Introducción”, en: Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Congreso Nacional Legislativo Igualdad ante la ley, no violencia en la vida. Propuestas de Reformas Legislativas en materia penal, civil o familiar por entidad federativa*, Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, marzo de 2009, p. 7.

⁶⁷ Octavio Paz, *El laberinto de la soledad. Posdata. Vuelta al laberinto de la soledad*, México, Fondo de Cultura Económica, Quinta Reimpresión, 1998, p. 136.

jurídicos buscan la protección de las víctimas (mujeres). Es necesario que todas mujeres sepan del dominio jurídico para su protección en algún caso de violencia.

CAPÍTULO 3.- LA POLÍTICA PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 2001-2012

3.1.- Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por México.

La labor de Naciones Unidas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, centrada inicialmente en la codificación de los derechos civiles y políticos de las mujeres y en la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presenta un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. A partir de esta Conferencia, se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicarla sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas. En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un importante avance en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Ambos documentos son un reflejo del compromiso internacional para alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz, y suponen, además, la consolidación de los acuerdos adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales celebradas.

La Declaración del Milenio en 2000 supuso otro hito importante en este camino, al establecer los llamados "Objetivos del Milenio", cuyo plazo de consecuciones el año 2015, entre los que se incluye la igualdad entre hombres y mujeres como una de las metas a alcanzar. El último informe de avance de los ODM de 2010 subraya que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer son condiciones

esenciales para superar la pobreza, el hambre y las enfermedades. Sin embargo, los avances siguen siendo lentos. A día de hoy, miles de mujeres en el México son víctimas de violencia y de discriminación, no tienen acceso a un trabajo decente y su salario es considerablemente menor que el de los hombres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, su permanencia en el empleo sus condiciones de trabajo están lejos de darse en condiciones de igualdad con respecto a las de los hombres: en especial el tema de acoso laboral y el hostigamiento sexual.

La Organización Internacional del Trabajo propone que las prácticas y las políticas en materia de violencia laboral deben incluir cuatro elementos principales:

1. Una declaración de criterios;
2. Un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad;
3. Sanciones disciplinarias progresivas;
4. Una estrategia de formación y comunicación; y,
5. La protección contra las represalias debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia.⁶⁸

A continuación revisaremos y analizaremos que acciones aplica la Administración Pública Federal, especialmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres para prevenir y atender la violencia laboral contra las mujeres.

3.2.- El Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Sectorial de la STPS 2001-2006 en materia de violencia laboral

El artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, decía en el 2000,⁶⁹ que:

⁶⁸ Citado por la Universidad de Valencia, España "Género, formación y trabajo", en:

<http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/Informe%20OIT%20acoso%20sexual.pdf>

⁶⁹ Se revisa lo que la redacción de la Constitución vigente entre 2000 al 2012, toda vez que entre el año 2013 y 2014 el artículo 26, fracción A tuvo modificaciones y actualmente se establece la siguiente redacción:

El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación (Párrafo reformado DOF 05-06-2013).

Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación será democrática y deliberativa. Mediante los mecanismos de participación que establezca la ley, recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. Habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal (Párrafo reformado DOF 10-02-2014).

El Estado organizara un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación.

Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinaran los objetivos de la planeación. La planeación será democrática. Mediante la participación de los diversos sectores sociales recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para Incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. Habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetaran obligatoriamente los Programas de la Administración Pública Federal.⁷⁰

Para dar cumplimiento al mandato constitucional se han diseñado y ejecutado 6 Planes Nacionales de Desarrollo, que son: 1983-1988, 1989-1994, 1995-2000, 2001-2006, 2007-2012 y 2013-2018.

Para esta investigación se comenzó a analizar a partir de la llegada del Partido Acción Nacional a la Presidencia de la República. De acuerdo al *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, en el tema de violencia laboral contra las mujeres se encuentra en la siguiente redacción:

Objetivo rector 2: acrecentar la equidad y la igualdad de oportunidades

Incrementar la equidad y la igualdad de oportunidades implica utilizar criterios que reconozcan las diferencias y desigualdades sociales para diseñar estrategias de política social dirigidas a ampliar y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los hombres y mujeres de la población mexicana.

Estrategias

...

La ley facultará al Ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación y consulta popular en el sistema nacional de planeación democrática, y los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo. Asimismo, determinará los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el Ejecutivo Federal coordine mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas e induzca y concierte con los particulares las acciones a realizar para su elaboración y ejecución. El plan nacional de desarrollo considerará la continuidad y adaptaciones necesarias de la política nacional para el desarrollo industrial, con vertientes sectoriales y regionales (Párrafo reformado DOF 05-06-2013) En el sistema de planeación democrática y deliberativa, el Congreso de la Unión tendrá la intervención que señale la ley (Párrafo reformado DOF 10-02-2014).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/html/1.htm>

⁷⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en: http://www.uaeh.edu.mx/transparencia/images/legislacion/leyes_federales/cpeum.pdf

b]. Crear las condiciones para eliminar la discriminación y la violencia hacia las mujeres.

Transformar las condiciones de inequidad de género en los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, y poner a disposición de las mujeres los medios y recursos para que desarrollen integralmente sus capacidades, contribuyan, tengan acceso, control y disfrute efectivo de los servicios y beneficios del desarrollo del país y decidan en condiciones de equidad en todos los aspectos de la vida nacional.

Asimismo, el Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social únicamente estableció como meta realizar eventos para hacer “Propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre hostigamiento sexual”.⁷¹

3.3.- El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2000-2006

El 8 de marzo de 2001, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, en la que se creaba la instancia responsable promover dentro de la Administración Pública Federal las acciones en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (artículo 1°).

El Instituto Nacional de las Mujeres se catalogaba como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines (artículo 2). Por ello, el objetivo de dicho organismo descentralizado⁷² tiene como objeto general la de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros;

⁷¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*, en: http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/decreto6.pdf

⁷² La Secretaría de Hacienda y Crédito Público define como Organismo Descentralizado “a la ‘Institución definida por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, constituida con fondos o bienes provenientes de la Administración Pública Federal; su objetivo es la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos propios de la nación, la investigación científica y tecnológica y la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia y seguridad social’”; sin embargo después de revisar la explicación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público queda la duda de que el Instituto Nacional de las Mujeres cumpla las funciones que se refiere toda vez que dicho organismo no entra dentro de ninguna de las categorías antes mencionadas pues no presta atención de un servicio público ni tampoco social lo que dejaría en el limbo jurídico a dicho organismo. “Organismo Descentralizado”, *Glosario de términos...* op. cit.

el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de:

- Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.
- Federalismo, en lo que hace al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios.
- Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal (artículo 4).

Dentro de las atribuciones del Instituto es la de “Proponer, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres” (artículo 7, fracción VI).

El Programa fue presentado por el entonces Presidente de la República, Vicente Fox, el 8 de marzo de 2002, en el que indica:

Uno de los principales objetivos es orientar las políticas públicas hacia el fortalecimiento de las oportunidades para la mujer. El objetivo es lograr un equilibrio social más equitativo y armonioso.

Esto implica el reconocimiento del principio fundamental de igualdad jurídica que le otorga a la mujer la Constitución y el respeto absoluto sus derechos humanos. Exige también atender específicamente sus necesidades de salud y proporcionar las oportunidades educativas para todas nuestras chiquillas y jóvenes, además de actualizar la legislación para evitar que sufran cualquier tipo de discriminación laboral.⁷³

El Programa tenía 9 objetivos específicos, que fueron:

- 1.- Incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la administración pública federal.
- 2.- Impulsar un marco jurídico nacional eficiente y acorde con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos para las mujeres y niñas a través

⁷³ Vicente Fox, “Presentación”, Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2000-2006*, pp. 3-4, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100517.pdf

del cual se promoverá y garantizará el pleno disfrute de estas normas fundamentales de las mujeres y la niñez.

- 3.- Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde una perspectiva de género
- 4.- Promover el desarrollo de procesos y políticas públicas sensibles a las diferencias entre hombres y mujeres que condicionan la pobreza.
- 5.- Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar, con igualdad y equidad, en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y las mujeres, para lograr ampliar su participación y desempeño en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.
- 6.- Eliminar las desigualdades que impiden a las mujeres alcanzar una salud integral.
- 7.- Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- 8.- Garantizar a las mujeres el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisiones, en igualdad de condiciones que los hombres.
- 9.- Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación

En el Objetivo Especifico 7 incluyó el tema de violencia en los centros de trabajo donde se menciona que el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberían llevar a cabo las siguientes acciones:

Tabla 2	
Acciones para evitar la violencia en los centros de trabajos	
Acción concertada	Acciones inmediatas
Realizar cinco campañas para prevenir y sancionar la violencia laboral y el hostigamiento sexual.	- Realizar campañas para difundir en centros de trabajo, la ilegalidad del acoso sexual y la violencia laboral. - Fomentar la creación de programas preventivos de todo tipo de violencia, para el gobierno y la sociedad, dirigidos a combatir la violencia en el trabajo.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2000-2006*, p. 92, en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100517.pdf

El 25 de noviembre de 2003 la entonces titular del Instituto Nacional de las Mujeres Patricia Espinosa Torres, presentó el *Programa Nacional por una Vida sin Violencia 2002-2006* con 7 Líneas Estratégicas con la finalidad de trabajar interinstitucionalmente con el Gobierno federal y las instancias de las mujeres en las entidades federativas.

En síntesis las acciones a realizar se pueden ver en el siguiente cuadro:

Tabla 3	
Acciones del Programa Nacional por una Vida libre Sin Violencia	
Línea Estratégica	Objetivo
1.- Prevención	Fortalecer la cultura de la democratización, la de no violencia en la familia, y la cultura de la resolución de conflictos por la vía pacífica
2.- Atención	- Promover el establecimiento de una red de apoyos a las víctimas, mediante el conocimiento de los recursos sociales con que cuenta la Federación y la creación de nuevos albergues, para que todas las víctimas de violencia familiar, independientemente de su lugar de residencia, dispongan de servicios de atención. - Impulsar la creación de un modelo interdisciplinario de atención a víctimas de violencia familiar y otros delitos aplicable en todo el país tanto en los servicios de salud y asistencia social, como en las Procuradurías Federal y Estatales de Justicia, y los Tribunales Superiores de Justicia
3.- Detección	Impulsar la creación de un sistema nacional de detección de la violencia en la familia y promover la aplicación de la Norma Oficial NOM 190-SSA1-1999
4.- Normativo	- Elaborar una propuesta de legislación tipo para el tratamiento de la violencia familiar en los ámbitos del derecho civil, penal y administrativo para conseguir una mayor eficacia en los procesos - jurisdiccionales, una mejor protección a las víctimas y, en su caso, una sanción más eficiente del comportamiento de los agresores, y promover su promulgación en todos los estados
5.- Comunicación y Enlace Institucional	Promover la creación de una red de servicios públicos coordinados para la prevención, atención y erradicación de la violencia familiar
6.- Coordinación y Enlace con la Sociedad Civil	Impulsar la creación de una red nacional de expertos y expertas en la prevención y atención de la violencia familiar, que coordine y contribuya a difundir el trabajo realizado por las Organizaciones No

	▪ Gubernamentales
7.- Información y Evaluación	▪ Impulsar la creación de un sistema nacional de indicadores con enfoque de género sobre la violencia familiar, que dé cuenta de las dimensiones del problema y que proporcione información cuantitativa para el diseño de políticas públicas de prevención, atención y erradicación de este tipo de violencia

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Nacional por una Vida sin Violencia 2002-2006*, en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100476.pdf

Como podemos analizar existen dos programas dentro de la Instituto Nacional de las Mujeres en materia de prevenir y atender la violencia laboral. Sin embargo, se puede analizar que existen cuatro fallas que son:

Tabla 4	
Fallas del Programa Nacional de una Vida Libre sin Violencia	
Programa	Comentario
Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	▪ Se confunde los conceptos de “acoso” y “hostigamiento” ▪ No se establecen acciones por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para sancionar este tipo de delito (cuando era responsabilidad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dependiente de la STPS de hacer estas acciones)
Nacional por una Vida sin Violencia	▪ No existe vinculación en materia de violencia laboral con el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres ▪ No se incluye a la STPS en el tema ni tampoco acciones en materia de violencia laboral

Al hacer revisión de los avances de la STPS durante el período 2002-2006⁷⁴ a partir del *Programa de Equidad y Desarrollo Laboral para la Mujer*, bajo la responsabilidad de la Dirección General de Equidad y Género, se puede observar que todas las acciones se instrumentaron de forma limitada y pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- Informe 2002: En la página 62 indica la elaboración y distribución de trípticos y carteles, ponencias, asistencia eventos.⁷⁵

⁷⁴ No se incluyó el Informe de Labores de 2001 de la STPS, toda vez que en la página de la Secretaría del Trabajo al buscar dicho informe a partir de transparencia el documento que aparece es el Informe de la Secretaría de Salud 2001, Cfr.

http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/informe_lab/1%C2%B0%20INF%20LAB%202001.pdf

⁷⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Segundo Informe de Labores 2002 de la..., 1 de septiembre de 2002*, en:

- Informe 2003: En las páginas pp. 62 y 63, hacen mención de canalizar a mujeres de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo pero no indican ni el tipo de orientación ni asesoría.⁷⁶
- Informe 2004: Menciona en la página 46 que “Durante el periodo enero-julio de 2004 se realizaron siete encuestas de opinión con el tema bienestar laboral, y otras sobre diversos asuntos, tales como discriminación laboral de la mujer, día del Trabajo y percepción actual sobre el desempleo”; sin embargo, no hay más detalle de dicha información.⁷⁷
- Informe 2005: En su página 65 indica que “Al periodo septiembre-diciembre 2004, las actividades desarrolladas por la Dirección General de Equidad y Género (DGEG) permitieron superar la meta programada, al realizarse 197 mil 861 acciones de trabajo de 163 054 programadas”, el detalle de las acciones realizadas se encuentra en el siguiente párrafo “destaca la distribución de 197 mil 615 materiales de difusión de 162 mil 824 programadas”.⁷⁸ Lo anterior, representa la actividad realizada en difundir publicaciones representó el 99.87 por ciento del trabajo de una Dirección General.
- Informe 2006: En la página 77 dice que STPS realizó:

Con la iniciativa de fomentar políticas laborales a favor de las mujeres trabajadoras y de su dignidad como personas, se desarrolló el modelo de “Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales en el ámbito de equidad y género, prevención y combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual y políticas a favor de conciliar trabajo-familia, aplicable a empresas y al interior de los sindicatos del país”. Este modelo de buenas prácticas laborales se consolida en el denominado “Reconocimiento a Empresas Familiarmente Responsables”.⁷⁹

http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/informe_lab/2%C2%B0%20INF%20LAB%202002.pdf

⁷⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Tercer Informe de Labores 2003 de la..., 1 de septiembre de 2003*, en:

http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/informe_lab/3%C2%B0%20INF%20LAB%202003.pdf

⁷⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Cuarto Informe de Labores 2004 de la..., 1 de septiembre de 2004*, en:

http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/informe_lab/4%C2%B0%20INF%20LAB%202004.pdf

⁷⁸ Secretaría de la Trabajo y Previsión Social, *Quinto Informe de Labores 2005 de la..., 1 de septiembre de 2005*, en:

<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/inf2005.pdf>

⁷⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Sexto Informe de Labores 2006 de la..., 1 de septiembre de 2006*, en:

<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/inf2006.pdf>

Con dicho Reconocimiento por vez primera se hizo una buena práctica⁸⁰ que ayude a la prevención de la violencia en los centros de trabajo, el problema es que no indica cuantas empresas o establecimientos recibieron dicho reconocimiento, pero que analizaremos en el siguiente apartado.

3.4.- El Modelo de Equidad de Género (MEG)

Por otra parte, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Banco Mundial en el 2002 crearon un proyecto denominado “Generosidad” con un presupuesto de 3.7 millones de dólares que contaba con dos modelos de intervención:

- Modelo Convive fue un instrumento que apoya iniciativas comunitarias de asistencia técnica y capacitación de proyectos productivos con enfoque de género, capacitación de mujeres y hombres líderes, y apoyos económicos para el desarrollo de estas propuestas comunitarias.
- Modelo de Equidad de Género (MEG) que es un sistema de gestión de calidad auditable con la finalidad de incorporar la perspectiva de género⁸¹ en el reclutamiento y selección del personal; la igualdad de capacitación, desarrollo profesional, oportunidades y compensación; así como mejorar el ambiente laboral, la salud en el trabajo e incluso tener un impacto positivo en la vida familiar.⁸²

De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres el Modelo de Equidad de Género “es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que las empresas privadas asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al

⁸⁰ Se entiende por “buena práctica” a “Acción o conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, y están pensadas y realizadas por los miembros de una organización con el apoyo de sus órganos de dirección, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, suponen una mejora evidente de los estándares del servicio, siempre de acuerdo con los criterios éticos y técnicos de FEAPS y alineadas con su misión, su visión y sus valores. Estas buenas prácticas deben estar documentadas para servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos. Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, “¿Qué es una buena práctica”, en: <http://www.feaps.org/que-hacemos/organizacion/calidad/buenas-practicas.html>

⁸¹ La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres definen como perspectiva de género: “concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.”

⁸² Instituto Nacional de las Mujeres, México, *Experiencias en la promoción de la equidad de género, Aprendizaje del Proyecto Generosidad 2002-2005*, Instituto Nacional de las Mujeres, diciembre de 2005, pp. 9 y 10., en:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100865.pdf

establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo”.⁸³

Las principales acciones que se instrumentan en las empresas consisten en:

- 1.- Promover el balance entre la vida familiar y laboral;
- 2.- Reclutamiento y selección de personal;
- 3.- Fomentar la formación y desarrollo profesional;
- 4.- Mejorar condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral;
- 5.- Capacitación/sensibilización en género y difusión;
- 6.- Mejorar condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral;
- 7.- Prevenir y atender el hostigamiento sexual;
- 8.- Corregir problemas de segregación ocupacional e incrementar número de mujeres en mandos superiores/ igualdad salarial.⁸⁴

La adopción del MEG, de acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres representa un impacto importante para las organizaciones, toda vez que:

- Mejora el clima organizacional, hay un ambiente más sano de trabajo
- Fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad.
- Promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres.
- Mejora la imagen de las organizaciones al exterior.⁸⁵

Dentro del MEG se encontraba el punto 4. Sistema de Gestión de Equidad de Género en la que el centro de trabajo debería “Realizar y documentar, periódicamente, un diagnóstico con perspectiva de género para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación, causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales de la organización. Dado que su objeto es analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización”⁸⁶ a de que en ambiente laboral, en el que se sondee la opinión del personal respecto a “Si en la organización se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual”.

⁸³ Instituto Nacional de las Mujeres, ¿Qué es el MEG?, en:

http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/megactualizado2014/2_que_es_el_meg.pdf

⁸⁴ Ibidem.

⁸⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, Logros del MEG y beneficios para las organizaciones, en:

http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/2014/4_logros.pdf

⁸⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, Modelo de Equidad de Género MEG: 2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género, s.f., s.p., en: http://www.ciidet.edu.mx/ciidet/documentos/meg/MODELO_MEG2012.pdf

El MEG comenzó a certificar empresas y establecimientos a partir de 2003, sin embargo, en ese año obtuvieron la certificación sólo 9 centros de trabajo –de los cuales 2 eran instituciones gubernamentales: la Secretaría de Economía y el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSTE)-. Hasta abril de 2014, existen 326 organizaciones que cuentan con el Modelo de Equidad de Género vigente que podemos desglosar por año:

Año	Número de centros de trabajo certificados MEG		
	Privada	Publica	Total
2003	7	2	9
2004	4	1	5
2005	3	3	6
2006	4	2	8
2007	0	0	0
2008	9	8	17
2009	9	6	17
2010	21	23	44
2011	26	14	40
2012	78	21	99
2013	52	33	81
Total	213	113	326

Fuente: elaboración propia a partir del Modelo de Equidad de Género, “Listado de organizaciones certificadas en el Modelo de Equidad de Género”, en: http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/2014/6_organizacionesmeg_abril2014.pdf

Analizando los centros de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- Del total de los centros de trabajo certificados el 65 por ciento son empresas y establecimientos privados y el 35 por ciento son instituciones gubernamentales de los tres ámbitos de gobierno.
- La Oficina de la Presidencia de la República en la administración de Vicente Fox (2000-2006) nunca se certificó a pesar del discurso incluyente del Ejecutivo Federal al decir “las y los” o “chiquillas y chiquillos” y que era motivo de burlas por parte de la prensa. Ni tampoco las administraciones de Felipe Calderón (2006-2012) ni tampoco de actual Presidente de la República Enrique Peña Nieto (2012-2018).

- No se certificaron la Universidad Nacional Autónoma de México, Autónoma Metropolitana y el Colegio de México, a pesar de contar con centros de estudios de género.
- Durante las legislaturas federales 2000-2012, las integrantes del Congreso de la Unión fueron especialmente férreas críticas a la Administración Pública Federal del Partido Acción Nacional, pero nunca se tomaron la molestia de certificar a la Cámara de Diputados o la Cámara de Senadores. Incluso podemos notar que solo el Congreso de Puebla obtuvo este reconocimiento.
- Una de las banderas de las mujeres de izquierda es que “ellas son impulsoras del tema de feminismo en las agendas públicas”, sin embargo, sólo parcialmente alguna instancia gobernada por la izquierda obtuvo el MEG -específicamente dos: Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Michoacán y Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Estado de Guerrero-. Mientras que gobiernos de Coahuila, Colima, Guanajuato, Puebla y Quintana Roo si certificaron todas sus secretarías.
- La máxima autoridad responsable de la administración de justicia en nuestro país como es la Suprema Corte de Justicia de la Nación tampoco se ha tomado la molestia de certificarse.⁸⁷ Sólo cuatro tribunales de justicia han logrado dicho certificado Chiapas, Distrito Federal, Guanajuato y Tabasco.
- Sólo 4 instancias de las mujeres en las entidades federativas han obtenido el MEG – Guerrero, Jalisco, Michoacán y Sinaloa-, por lo que muestra una falta de interés de 28 de ellas.
- Una de las facultades de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es la “La observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 6, fracción XIV Bis).⁸⁸

⁸⁷ Ejemplo del acoso y hostigamiento puede encontrarse la siguiente nota informativa del periódico La Jornada que dice “La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) y la Policía Federal fueron denunciadas por trabajadoras de estas instituciones por acoso laboral y sexual, ante la presencia de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre Violencia Contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias, Rashida Manjoo, quien escuchó asombrada los testimonios”. Jesús Aranda, “Trabajadoras de la SCJN denuncian acoso laboral y sexual ante relatora de ONU”, La Jornada del jueves 10 de julio de 2014, en:

<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2014/07/10/trabajadoras-de-la-scin-denuncian-acoso-laboral-y-sexual-ante-relatora-de-onu-7516.html>

⁸⁸ Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/47.pdf>

- Finalmente, podemos mencionar que la dependencia responsable en materia laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tampoco se certificó durante las administraciones que van de 2000 al 2012. En el mismo caso se encuentran las dependencias del trabajo en las entidades federativas, toda vez que la sólo Jalisco obtuvo este certificado.

Si bien el MEG podemos considerarlo como una buena práctica en materia de prevención de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo y que fue reportado al Comité de Expertas de Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)⁸⁹ que sustentó México en su Sexto informe en el 2006, específicamente en la Segunda parte que se refiere al cumplimiento a los contenidos de la Convención que a la letra dice:

Artículo 4

430. En el marco del Proyecto Generosidad, a cargo del mecanismo nacional de la mujer y con financiamiento del Banco Mundial, se incluye el Modelo de Equidad de Género (MEG), que consiste en un sistema de gestión que adoptan las organizaciones para fomentar e impulsar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, disminuir la discriminación laboral que sufren las mujeres empleadas en instancias públicas y privadas que participan en el programa mediante la aplicación de medidas de equidad a través de acciones afirmativas que corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente de trabajo satisfactorio y un personal con mayor motivación (el Modelo se describe en el Artículo 11 y la Recomendación 35 del presente Informe).

234. Destaca también la certificación a través del Modelo de equidad de género (MEG), aplicado tanto en el ámbito público como el privado para eliminar la discriminación laboral hacia las mujeres y fomentar la igualdad de oportunidades, así como el programa de Formación Permanente de Género y

⁸⁹ Fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es considerada como la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las mujeres y consta de un preámbulo y 30 artículos, en los que define el concepto de discriminación contra la mujer y establece una agenda para la acción nacional con el objetivo de poner fin a tal discriminación.

Con el fin de examinar los progresos realizados en su aplicación, el Artículo 17 de la Convención establece la creación de un Comité integrado por 23 expertas elegidas por los Estados parte entre sus nacionales, quienes ejercen sus funciones a título personal, por un periodo de cuatro años. México ratificó la Convención el 23 de marzo de 1981, año en el que entró en vigor en nuestro país. En apego al Artículo 18 de la Convención, ha presentado seis informes periódicos al Comité de Expertas sobre su aplicación en nuestro país. Instituto Nacional de las Mujeres, "CEDAW", en: <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cedaw>

Sindicalismo (para mayor información véanse también los artículos 4 y 11 del presente informe).

238. La SEP y el Inmujeres firmaron un convenio que tiene entre sus objetivos garantizar a mujeres y hombres la igualdad de oportunidades y acceso a la plena participación en la estructura institucional, lo que se logrará principalmente a través del Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la APF, que se verá fortalecido por las aportaciones que proporcione el Inmujeres desde el MEG y diversos esquemas.⁹⁰

Asimismo, el Estado Mexicano a través del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social informaron de las siguientes acciones en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres en centros de trabajo en los siguientes puntos:

230. Asimismo, se dio seguimiento y evaluación a la Consulta Nacional para la modificación a los artículos 101 y 107 de la Ley del Seguro Social; Legislación en la Ley Federal del Trabajo sobre Hostigamiento Sexual y Lactancia Corporativa, trabajando con 22 Estados de la República y documentando la información para efectos de difusión e información y propuesta de Reforma a la Ley Laboral.

614. En el marco de la Campaña conjunta con el Inmujeres Vamos por leyes justas, se distribuyeron 10 mil 428 carteles con los temas Igualdad de oportunidades, salario Igual por trabajo igual, y sobre la No exigencia del certificado de no gravidez, el cual fue difundido a nivel nacional. Igualmente se difundió una versión escrita en periódicos de circulación nacional en el Distrito Federal. También se han difundido y distribuido 14 mil 982 Cartas de derechos y obligaciones de la mujer trabajadora, 4 mil 958 Ofertas institucionales, 4 mil 797 Comparativos de legislación en el materia de hostigamiento sexual en el trabajo, 4 mil 924 carteles de No al hostigamiento sexual en el trabajo 7 mil 496 carteles de la No exigencia al Certificado de no gravidez.

Violencia contra la mujer: hostigamiento sexual en el trabajo

⁹⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Examen de los informes presentados por los Estados Partes con arreglo al artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Sexto informe periódico de los Estados Partes. México*, 23 de enero de 2006, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100728.pdf

633. En congruencia con lo establecido por el Comité de Expertas en su Recomendación General No. 19 relativa al hostigamiento sexual, el Inmujeres, desarrolló un ciclo de conferencias y análisis sobre El hostigamiento sexual, un problema de salud laboral e inequidad de género, en el Distrito Federal, Yucatán y Jalisco. También realiza estudios e investigaciones permanentes sobre la problemática de las mujeres en su entorno laboral y desarrolló una campaña de sensibilización sobre el problema del hostigamiento sexual en medios masivos de comunicación a nivel nacional, incluyendo el sistema de transporte colectivo “Metro” del Distrito Federal. Asimismo, impartió conferencias sobre hostigamiento sexual laboral.

634. Para el 2005, diseñó una estrategia integral contra el hostigamiento en el ámbito laboral, que incluye las siguientes acciones: 1) seguimiento a las propuestas de Ley, reforma y adiciones en esta temática; 2) elaboración y diseño de rutas críticas para la atención de la problemática relacionada con el hostigamiento sexual laboral en centros de trabajo públicos y privados; y 3) talleres y capacitación a funcionarios públicos, iniciativa privada y sindicatos.

635. La STPS también ha emprendido acciones en esta materia, como la realización del evento Hostigamiento sexual y violencia laboral, en coordinación con el Instituto de la Mujer del Estado de Morelos, que abordó temas como género y violencia, violencia en el ámbito laboral y repercusión de la violencia doméstica en el ámbito laboral.

El 17 de agosto el Comité de Expertas de la CEDAW se reunió en sus oficinas de Naciones Unidas en Nueva York con la delegación mexicana encabezada por la titular del Instituto Nacional de las Mujeres, Patricia Espinosa Torres, para una sesión de preguntas y respuestas sobre el Informe que presentada el Estado Mexicano. Y el 25 de ese mismo mes presentó el documento titulado “Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México” en el sus principales esferas de preocupación y recomendaciones en materia laboral fueron las siguientes:

30. El Comité reitera su preocupación sobre la situación de los derechos laborales de la mujer en las industrias maquiladoras, en particular la falta de

acceso a la seguridad social y la persistencia de prácticas discriminatorias como las pruebas de embarazo.

31. El Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo. Insta también al Estado Parte a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo que se realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras. Además, recomienda al Estado Parte que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos.⁹¹

Como podemos observar no hubo ningún comentario expreso por parte de las Expertas del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer referente al acoso y hostigamiento que sufren las mujeres mexicanas en los centros de trabajo ni tampoco opinión sobre la experiencia del Modelo de Equidad de Género e incluso ni siquiera una recomendación sobre la obligación del Estado Mexicano para reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de acoso y hostigamiento en los centros de trabajo y solamente hizo referencia para eliminar la prueba de embarazo.

3.5.- El Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Sectorial de la STPS en el período 2007-2012

El 1º de febrero de 2007 el entonces Presidente de la República, Felipe Calderón Hinojosa, promulgó y publicó en el Diario Oficial de la Federación la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Por ello, en la elaboración tanto del *Plan Nacional de Desarrollo* como del *Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social* se incluyó el tema de violencia laboral dentro de las acciones de gobierno para el periodo 2007-2012.

Dentro del *Plan Nacional de Desarrollo* se estableció que:

⁹¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto de 2006*, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100743.pdf

Eje 1. Estado de Derecho y seguridad

ESTRATEGIA 5.4 Combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género. En México aún existe una cultura que discrimina a la mujer y que favorece el entorno de acoso y de violencia que padecen millones de mujeres. En el marco de la aplicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se promoverá una cultura de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se pondrán en operación programas de sensibilización y capacitación dirigidos policías, médicos, ministerios públicos y jueces, y a todo el personal encargado de las labores de protección y atención a las mujeres que sufren de violencia en todas sus manifestaciones.

Con esta ley, se harán valer compromisos internacionales signados por México través de ordenamientos como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también conocida como Belém do Pará), y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contrala Mujer.⁹²

Eje 3. Igualdad de oportunidades

ESTRATEGIA 16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trate de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.⁹³

Mientras que en el *Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2007-2012*-publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes 28 de enero de 2008-, menciona las siguientes acciones para la atención de la violencia laboral:

Prioridades

⁹² Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, México, Presidencia de la Republica, 2007, p. 55, en: http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf

⁹³ *Ibíd.*, p. 213.

Previsión Social: da puntual atención a lo señalado en el Eje Rector Número 1, Objetivo 12 del PND, el cual busca asegurar el respeto irrestricto a los derechos humanos y pugnar por su promoción y defensa; así como a lo dispuesto en el Eje Rector Número 3 Objetivos, 16 y 17 del PND, que establecen el eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar igualdad de oportunidades para que los hombres las mujeres alcancen un desarrollo pleno y ejerzan sus derechos por igual, además de otorgar atención prioritaria a grupos vulnerables.

De igual forma y de acuerdo a lo señalado en la Iniciativa Visión 2030, este programa contribuirá al logro de las siguientes metas:

Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades, en el rubro de equidad de género. La STPS diseñará una política laboral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de acciones afirmativas y prácticas laborales que fomenten la equidad en el ingreso, la movilidad y la permanencia en el empleo. (Metas de Prosperidad y Equidad de Género).

OBJETIVO 9: PROMOVER LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL

En este sentido, y a efecto de que la mujer mexicana tenga un papel central en el proceso social del desarrollo humano sustentable y al reconocer el compromiso asumido por el Gobierno Federal, la STPS promoverá acciones para fomentar un trabajo digno sin violencia ni discriminación, en donde prevalezca una auténtica cultura de igualdad, mediante la participación, promoción y desarrollo de políticas laborales encaminadas a defender la integridad, la dignidad y los derechos de la mujer.

Tabla	
Estrategias para un trabajo digno	
Estrategia	Líneas de Acción
Diseñar una política laboral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas laborales. 2. Promover una cultura de igualdad laboral en los sectores público, social y privado. 3. Promover los derechos laborales de mujeres y hombres, y fortalecer la procuración de justicia laboral de

competencia federal en las entidades federativas.

4. Impulsar reformas legislativas que incidan en la equidad e inclusión laboral; en la conciliación entre la vida familiar y laboral; y en la prohibición de todo tipo de discriminación y violencia en el trabajo.
5. Impulsar la creación de una Norma Oficial Mexicana para la incorporación de políticas y prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres, a fin de aplicarla en dependencias y entidades públicas; empresas privadas y sindicatos.⁹⁴

Fuente Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Sectorial de la... 2007-2012, Diario Oficial de la Federación del lunes 21 de enero de 2008, en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/wo147.pdf>

3.6.- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012

El 8 de marzo de 2008, Día Internacional de la Mujer, la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres Rocío García Gaytán presentó el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012* ante el Jefe del Ejecutivo.⁹⁵

El *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012*, establecía en el tema de violencia laboral, las siguientes estrategias:

Objetivo estratégico 2

Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Estrategia 2.1.

Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato, el enfoque de solidaridad intergeneracional y la aplicación de acciones afirmativas.

⁹⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Sectorial de la ... 2007-2012, Diario Oficial de la Federación del lunes 21 de enero de 2008, en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/wo147.pdf>

⁹⁵ En este punto hay que destacar varias observaciones: 1) La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres establece que el programa rector en materia de equidad de género es el "Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres", mientras que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres indica que el Instituto Nacional de las Mujeres deberá realizar las acciones dentro del marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres. Lo anterior, deriva en un error de las legisladoras ya que ninguna dependencias o entidad puede tener dos programas rectores; 2) El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres fue presentado en el 2008 pero fue publicado en el Diario Oficial de la Federación hasta un año después, el 18 de agosto de 2009, y estableció su aplicación 2009 al 2012.

2.1.3. Establecer mecanismos para atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento sexual y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.

Objetivo estratégico 6

Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Estrategia 6.1.

6.1.4. Promover entre los empleadores y trabajadores el respeto a los derechos humanos de los trabajadores y combatir el sexismo y el hostigamiento sexual, mediante campañas y mecanismos de difusión.

Es importante analizar en el comparativo entre el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012* y el *Programa Sectorial de la STPS 2007-2012* que existen diferencias como son:

1. Que la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* ya definía los conceptos de “acoso laboral” y “hostigamiento sexual” en los centros de trabajo, ambas instituciones públicas sólo mencionaba acciones en materia de “hostigamiento”.
2. No hay ninguna vinculación de temas entre el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría del trabajo y Previsión Social, toda vez aunque el Programa Sectorial de la STPS fue publicado dos años antes pareciera que la línea de acción del Instituto va por otro lado. Lo que demuestra la descoordinación entre ambas instituciones responsables de promover y atender a las mujeres que son víctimas de la violencia laboral.

De acuerdo al *Informe 2007-2012. Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres* del Instituto Nacional de las Mujeres para dar cumplimiento al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012, los resultados fueron los siguientes:

Campañas para mujeres trabajadoras

En coordinación con el IPN se realizó la campaña Prevención, atención y sanción para la erradicación del acoso y hostigamiento sexual en los ámbitos escolar y laboral. Se distribuyeron más de 500 mil materiales de difusión y se

incluyeron leyendas contra la violencia de género y en favor de la denuncia del acoso sexual en los recibos denomina del personal del IPN. En esta misma línea se creó una página web y un correo electrónico de denuncia.

En coordinación con la STPS y actores clave del sector laboral, durante 2008 y 2009 se realizó una campaña de difusión en siete estados sobre los temas de desigualdad laboral, segregación laboral, corresponsabilidad vida laboral-vida familiar y personal, inclusión de jóvenes y personas con discapacidad y hostigamiento sexual laboral.⁹⁶

Incluso podemos encontrar que los indicadores de evaluación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres el siguiente dato:

Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial (*)	Meta 2012	Fuente
Porcentaje de mujeres víctimas de hostigamiento laboral	(Número de mujeres mayores de 15 años ocupadas víctimas de hostigamiento laboral / Número de mujeres mayores de 15 años, ocupadas)* 100	12.4% Situación 2006	4.0% (Disminuir en 68%)	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2006)

El problema es que ni el Instituto Nacional de las Mujeres ni tampoco la Secretaría del Trabajo y Previsión Social informaron de dar cumplimiento a dicha actividad del Programa, pues de acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres con información presentada por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), menciona que durante el periodo 2008-2012:

Con miras a fortalecer las normas de trabajo y previsión social, se ampliaron los servicios de denuncia sobre prácticas de discriminación y violencia laboral en los centros de trabajo mediante la línea 01 800 911 7877 (01800 911 STPS), que ofrece orientación y canalización a mujeres y hombres para la formulación de quejas y denuncias. Entre 2008 y 2012, la línea telefónica atendió 273 mil 488 llamadas, 141 mil 630 fueron de mujeres y 132 mil 858 de hombres.

⁹⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, *Informe 2007-2012 Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, octubre de 2012, p. 110, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101207.pdf

Asimismo, durante el periodo 2009-2012 se brindaron servicios personalizados de orientación, asesoría, conciliación y representación para solucionar los conflictos de índole laboral a 355 mil 028 mujeres trabajadoras, de los cuales se concluyeron 336 mil 243 servicios.⁹⁷

Si bien es cierto que la información es muy general y no permite determinar cuántos casos de violencia laboral se atendieron; sin embargo, El 3 de octubre de 2012, la Unidad de En la Cede la PROFEDET recibió la solicitud electrónica de acceso a la información número 1411100073412, en la que se requirió lo siguiente “Solicito me indiquen del 2006 a 2012, en todo el país, cuantas quejas han recibido en la Procuraduría, por acoso y cuantas por hostigamiento de los patrones sean hombres o mujeres, hacia los trabajadores hombres (varones). Y cuáles han sido las empresas, compañías o personas morales donde se ha dado esta problemática”.

La respuesta de la PROFEDET, fue la siguiente:

1. La PROFEDET de 2006 a agosto de 2012, ha otorgado un total de 407 servicios por motivo de conflicto acoso (despido acoso y rescisión acoso), la cifra nacional se compone por: 393 asesorías jurídicas personalizadas, 10 conciliaciones y 4 juicios.
2. Las compañías o personas morales donde el trabajador ha manifestado la problemática señalada se citan en el documento que se adjunta (no se anexo el documento),
3. En el tema de hostigamiento, se realizó una búsqueda exhaustiva en los registros del Sistema Informático denominado "Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo (SIPRODET)" y no se encontró información alguna.⁹⁸

Como puede verse la existencia para que las mujeres mexicanas en el ámbito laboral busquen la justicia laboral en el delito de acoso laboral es mínima y nula en lo que se refiere al hostigamiento sexual en los centros laborales. Ni tampoco se logró disminuir a 4 por ciento de las mujeres víctimas de estos delitos.

⁹⁷ Ibídem, p. 109, a partir de la información que presenta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a la Cámara de Diputados en el documento “Segundo Informe Trimestral sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública, 2012”, en: http://hacienda.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/ITSSEFPDP/2012/segundo_trimestre_2012/Anexo%20XX%20Igualdad%20Entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf

⁹⁸ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Solicitud de Información número 14111000734 del 3 de octubre de 2012, en: http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/POT/RESOL/RESOLUCION_ID_73412.pdf

3.7.- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres

Durante 2008 y 2009, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se coordinó con entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, y con el Comité Técnico de Normalización Nacional de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Laboral⁹⁹, para que a través de este organismo se elaboren instrumentos de certificación de aplicación voluntaria que fomenten la igualdad laboral en los centros de trabajo con base en cinco ejes: igualdad laboral y no discriminación, previsión social, clima laboral, accesibilidad y ergonomía y libertad sindical.

Es así como el 9 de abril de 2009 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009)*, que entró en vigor el 8 de junio del mismo año. De acuerdo a la STPS la Norma

Es un estándar que establece los lineamientos para la certificación de organizaciones públicas y privadas comprometidas con el desarrollo profesional y humano de su personal, a través de una estrategia integral de recursos humanos que fomente la igualdad de oportunidades en el trabajo, tanto por su responsabilidad social, como por ser un factor impulsor del incremento en la calidad de los productos y servicios ofrecidos por las organizaciones, así como por generar un ejemplo multiplicador y mejor posicionamiento ante la sociedad.¹⁰⁰

Los indicadores para que los centros de trabajo aprobaran y aceptaron la certificación de la Norma estaban expresados en 141 prácticas e indicadores, cuyo cumplimiento cabal sumaban 255 puntos, distribuidos en los siguientes ejes temáticos:

1. Igualdad y no discriminación en la administración de recursos humanos: reclutamiento y selección; salarios, incentivos y compensaciones; promociones; permanencia en el empleo; documentos y principios rectores de la organización.

⁹⁹ Dicho Comité estaba integrado por: Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias (AMMJE), Centro de Estudios de Formación Integral de la Mujer (CEFIM), Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Comité Técnico de Normalización Nacional de Industria Diversas, Congreso del Trabajo, Consejo Coordinador Empresarial (CCE), Consejo Nacional para prevenir la Discriminación, Instituto Nacional de Desarrollo Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de las Personas Adultas mayores, International Business Machines (IBM), Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), Secretaría de Economía, Secretaría de Salud, Universidad Iberoamericana (UIA) y la Universidad Nacional Autónoma de México.

¹⁰⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Información general ¿qué es la Norma?, en: <http://igualdadlaboral.stps.gob.mx/igualdadlaboral/Login/Bienvenida.aspx>

2. Previsión social, prestaciones, beneficios, capacitación y prácticas que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Clima laboral adecuado, libre de discriminación y de violencia laboral. Este eje cuenta con una encuesta de clima laboral aplicable a una muestra representativa y estratificada del personal.
4. Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
5. Libertad sindical refiriéndose al derecho de las y los trabajadores y de las y los patrones, sin ningún tipo de discriminación, a constituir, en forma autónoma e independiente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes.¹⁰¹

La composición del instrumento para certificarse en la Norma constaba de 10 reactivos en el tema de hostigamiento sexual¹⁰² y 16 en acoso moral¹⁰³, en lo que se establecía a los centros de trabajo saber si cuentan con la existencia y difusión amplia de las políticas, programas y acciones que la organización desarrolla para prevenir y combatir el hostigamiento sexual a través de algún boletín, cartel, tríptico, cápsula, comunicado u otro medio análogo difundido a través de correo electrónico, corchos informativos u otros medios de difusión.¹⁰⁴

Se debe reconocer que la Norma es un instrumento de certificación único en su género a nivel mundial, que busca incrementar la productividad y la competitividad mediante la certificación de organizaciones públicas, privadas y sociales comprometidas con el desarrollo profesional y personal de sus trabajadoras y trabajadores, pero que a su vez previene la violencia en los centros de trabajo. Por ello, el 8 de marzo de 2011, en el evento conmemorativo del Día Internacional de la Mujer, Felipe Calderón instruyó la

¹⁰¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, en: <http://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Norma-mexicana-para-la-igualdad-laboral.pdf>

¹⁰² La Norma define “hostigamiento sexual” como “Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as)”. *Ibidem*, p. 9.

¹⁰³ La definición de “acoso moral” no existe, lo que menciona la Norma que el “acoso laboral” es: “Acoso laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*. *Ibidem*, p. 5.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 37.

certificación de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en la Norma.

De acuerdo al Sexto Informe de Labores de la STPS del 2012, presentó los avances en el proceso de certificación de la Norma:

- A julio de 2012, se han certificado todas las dependencias que integran el sector central (incluida la Oficina de la Presidencia de la República), en las que laboran 17,091 trabajadores (8,438 mujeres y 8,653 hombres). Por lo que se refiere al sector paraestatal, de un universo de 195 entidades, se han certificado 26, en las que laboran 7,594 trabajadores (3,409 mujeres y 4,185 hombres); 110 se encuentran en proceso y 15 no pueden certificarse (por estar en proceso de desincorporación o no contar con estructura orgánica propia). El resto aún no inicia el proceso de certificación.
- Han obtenido la certificación 23 órganos desconcentrados federales, donde laboran 5,072 trabajadores (2,288 mujeres y 2,784 hombres).
- A julio de 2012, se han certificado 704 establecimientos privados a nivel nacional, donde laboran 20,602 trabajadores (8,860 mujeres y 11,742 hombres).¹⁰⁵

Por lo anterior, la Norma recibió el reconocimiento de aspecto positivo del Comité de Expertas de Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuando el Estado Mexicano sustentó en el 2012 el Séptimo y Octavo Informes Consolidados de México sobre la situación de las mujeres mexicanas, que a la letra dice:

7. El Comité toma nota con reconocimiento de la adopción en 2009 de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, instrumento no vinculante que certifica a las organizaciones públicas, sociales y privadas que incluyen una perspectiva de género en sus prácticas de empleo.¹⁰⁶

Sin embargo, también presentó la siguiente observación en materia laboral:

¹⁰⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Sexto Informe de Labores de la... 2012*, en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/rendicion_cuentas/6%20Inf_lab_STPS_baja.pdf

¹⁰⁶ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 7 de agosto de 2012, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

29. El Comité reitera su recomendación anterior de que el Estado parte armonice plenamente su legislación laboral con el artículo 11 del Convenio y acelere la adopción de la Ley Federal del Trabajo, pendiente desde hace varios años. Insta al Estado parte a que:

- a) Adopte medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, con objetivos que hayan de alcanzarse en un plazo prefijado, conforme a lo dispuesto en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención y en la recomendación general 25 (2004) del Comité, proporcionando a la Inspección General de Trabajo los recursos humanos y financieros que sean necesarios y efectivos para supervisar y sancionar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito del empleo, como ocurre en la industria maquiladora;
- b) Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado;
- c) Adopte medidas que permitan mejorar la situación de la mujer en el sector no estructurado, supervisar sus efectos y asegurar la continuación del programa Seguro Popular, orientado a la prestación de servicios de salud a ese grupo de mujeres;
- d) Revise el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y tratamiento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras;
- e) Ratifique el Convenio núm. 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y el Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Ibidem.

3.8.- Distintivo Empresa Familiarmente Responsable

En 2008 la STPS, en coordinación con Instituto Nacional de las Mujeres, instrumentó el programa Pasos hacia la Igualdad laboral (antes llamado Programa Igualdad de Condiciones Laborales: contra la segregación y el hostigamiento sexual) para impulsar la igualdad en los ingresos y en las condiciones de trabajo, y reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo. Se capacitó en temas de igualdad laboral a trabajadoras y trabajadores y representantes sindicales.

El Distintivo de acuerdo a la STPS constituye un sistema de ética laboral integrado por tres grupos de prácticas laborales claramente diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la conciliación trabajo familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

1. La conciliación trabajo-familia está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares.
2. La equidad de género apunta a que la empresa distribuya equitativamente entre mujeres y hombres las oportunidades y recursos laborales: el acceso y permanencia en el empleo, los salarios, compensaciones y otros incentivos económicos; las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional; la promoción jerárquica y los ascensos; el fomento de una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual, entre otros.
3. El combate contra la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual se orienta a prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o mobbing, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.¹⁰⁸

Durante el período 2008 a 2012, se entregaron 369 distintivos a organizaciones donde laboran 298 mil 404 personas, de las cuales 114 mil 828 son mujeres y 138 mil 576 son hombres.

¹⁰⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable”. Manual Para Su Aplicación, en: http://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf

Lograr la igualdad mediante el impulso de una mayor participación de las mujeres es uno de los principales retos del mercado de trabajo. La legislación mexicana se ha fortalecido para alcanzar este propósito: la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 conforman un renovado marco jurídico para garantizar la protección de los derechos laborales de todas las personas. El concepto de trabajo digno o decente, las prohibiciones en materia de discriminación y violencia, la protección a la maternidad y el reconocimiento de la paternidad como una responsabilidad compartida, son elementos que fomentan una cultura laboral más justa en nuestro país y promueven la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Sin embargo, estrategias desde la Administración Pública Federal 2000 al 2012 que impulsaron en su momento para una mayor inserción de las mujeres en la esfera laboral, junto con la erradicación de las prácticas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, con el fin de conseguir una transformación real al interior de los centros de trabajo han mostrado aciertos en materia de prevención del acoso laboral y hostigamiento pero con resultados limitados para el número de empresas y establecimiento que hay en nuestro país -de acuerdo al Sistema de Información Empresarial Mexicano, dependiente de la Secretaría de Economía, menciona que a febrero de 2015 hay 10,102 centros de trabajo medianos y grandes en nuestro país¹⁰⁹-, por lo que cubrir todo el espectro muestra que las acciones por parte de las instituciones responsables de atender el problema de acoso y hostigamiento laboral aún tiene bastante limitaciones.

¹⁰⁹ Sistema de Información Empresarial Mexicano, en: <http://www.siem.gob.mx/siem/estadisticas/estadotamanoPublico.asp?tam=4&p=1>

CONCLUSIONES

Desde 1995 se han realizado varios esfuerzos nacionales e internacionales para disminuir la violencia que sufre la mujer, se han unido los gobiernos, las instituciones y el sector privado, para poder implementar los planes y programas para obtener resultados y se cumplan las metas de la baja de violencia laboral, sin embargo el problema en México es la implementación de estos programas, pues como ya se describió en el capítulo 3, se elaboraron programas con objetivos claros y metas a realizar inclusive se tiene contemplado que al disminuir la tasa de violencia, se puede combatir, el hambre, la pobreza y las enfermedades, por lo tanto al erradicar o disminuir la violencia se daría solución a problemas que van de la mano y son actualmente en México de los principales problemas que afecta a la mayor parte de la sociedad.

En la actualidad hay varias transformaciones sociales, y la más importante de este tema es que el rol de las mujeres, porque ya no se limita a la tareas de la esfera domestica, sino que participan en la actividad económica fuera del hogar, pero aun así se sigue enfrentado a varias limitaciones como es el caso de la violencia y a la discriminación que se ejerce en el país. Por lo tanto es necesario que la Mujer sepa cuáles son los tipos de violencia que existen y las modalidades en las que se ejerce, ya que es un modo preventivo e inclusive de erradicación. Por lo tanto se cumple una finalidad del trabajo que es que la Mujer conozca las leyes que velan por sus derechos, seguridad y bienestar social, que tienen como principio rector la igualdad entre hombres y mujeres; en el área de trabajo que se realice debe de estar exento de cualquier tipo discriminación y sobre todo, tiene que brindar bienestar a las y los trabajadores La violencia laboral impide a la mujer ejercer con plenitud sus derechos y libertades fundamentales, esto es en espacios públicos y privados; este tipo de violencia es un obstáculo para el desarrollo, la convivencia, la seguridad en el trabajo. También hay que ser consientes de las consecuencias que sufren las mujeres cuando son violentadas, pues lo que se daña mas es su salud, la mujer queda con traumas psicológicos e inclusive con lesiones físicas e inclusive llegar a uno de os grados más altos de la violencia que es ser víctima de la violación.

Es necesario empoderar y concientizar a las mujeres, para que logren salir de las limitaciones que genera la violencia, pues así ellas mismas puedan defender sus derechos, hay leyes que se han generado para la protección de la mujer en el caso de sufrir violencia, también hay instituciones que fueron creadas para su apoyo.

Considera que la implementación de las políticas está fallando porque la información que hay acerca de la violencia no es tan clara y esto se nota desde la precisión de las definiciones, también es necesario que todas instituciones públicas y privadas tengan una certificación de un Modelo de Equidad de Género, ya que los principales recintos legislativos, jurídicos y administrativos del país como es la Cámara de Diputados y Cámara de Senadores e incluso la suprema corte de justicia carezca de los principales principios rectores de igualdad. Que las medidas e instrumentos que se han ido utilizando (como es el caso de folletos, cursos, talleres) sean llevados a cabo por personas especializadas en los temas de violencia, porque muchas veces las personas encargadas de dar la información carecen de la misma o no saben cómo transmitirlo.

Bibliografía

Libros:

Bartolini, Stefano. "Metodología de la investigación política", en: Gianfranco Pasquino et. al., *Manual de Ciencia Política*, Madrid, Alianza Universitaria, Octava Reimpresión, 1996

Braud, Philippe. *Violencias políticas*, Colección Ciencia Política, Madrid, Alianza Editorial, 2004.

De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero*, Tomo I, México, Editorial Porrúa, Vigésima Primera Edición, 2007.

DMS IV-TR. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, Barcelona, Editorial Elsevier Masson, 2002.

Durkheim, Émile. *La división social del trabajo social*, México, Ediciones Colofón, Sexta Edición, 2007.

García Mendieta, Carmen. "Violencia", en: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Enciclopedia Jurídica. Q-Z. Tomo VI*, México, Editorial Porrúa/Universidad Nacional Autónoma de México, 2002.

Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo. Revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka*, México, Editorial Porrúa, 23a. Edición, 2003.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual*, México, 2004.

Olamandi, Patricia. "Introducción", en: Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Congreso Nacional Legislativo Igualdad ante la ley, no violencia en la vida. Propuestas de Reformas Legislativas en materia penal, civil o familiar por entidad federativa, Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, marzo de 2009.

Paz, Octavio. *El laberinto de la soledad. Posdata. Vuelta al laberinto de la soledad*, México, Fondo de Cultura Económica, Quinta Reimpresión, 1998

Platón, *Diálogos. Libro IV. República*, Madrid, Editorial Gredos, 2000.

Ricossa, Sergio. "Trabajo", en: *Diccionario de Economía*, Madrid, Siglo XXI Editores, Quinta Edición en Español, 2007.

Sartori, Giovanni. *Lógica y métodos en las ciencias sociales*, México, Fondo de Cultura Económica, Tercera reimpresión, 2006

Stoppino, Mario. "Violencia", en: Norberto Bobbio, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino, *Diccionario de Política. Volumen J-Z*, México, Siglo XXI Editores, 9a. Edición en español, 1995.

Torres Falcón, Marta. *La violencia en casa*, México, Editorial Paidós, Primera reimpresión, 2001.

Weber, Max. *La ciencia como profesión. La política como profesión*, Madrid, Editorial Austral, 1992.

Recursos electrónicos

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para", Secretaría de Relaciones Exteriores, en: http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CONV-BELEM_DO_PARA.pdf

Ley del Estatuto de los Trabajadores, en: <http://www.uned.es/ugt/legislacion/estatutodiciembre03.pdf>

Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Secretaría de Economía, "Reglamento de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones", Diario Oficial de la Federación del jueves 9 de febrero de 2012, en: <http://www.siem.gob.mx/siem/leyes/ReglamentoDeLaLeyDeCamarasEmpresariales.pdf>

Anzorena, Claudia. "Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral", Revista Utopía y Praxis Latinoamericana/Año 13. N° 41 (Abril-Junio, 2008), en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>

Castro, Amanda. "La división sexual del trabajo", noviembre de 2013, en: http://www.fesamericacentral.org/files/fes-america-central/actividades/el_salvador/Actividades_ES/131114_15%20Brecha%20salarial/La%20Division%20Sexual%20del%20Trabajo.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, *Tesaurus de la UNESCO*, en: <http://databases.unesco.org/thessp/>

Organización Internacional del Trabajo, "Acoso Laboral hacia las mujeres", en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

_____, *Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud y Internacional de Servicios Públicos, Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*, Ginebra, 2002, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

_____, “No. 5. Helpdesk de la OIT. Eliminar la discriminación en los centros de trabajo”, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142783.pdf

_____, “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente (8-15 de octubre de 2003)”, Ginebra, 2003, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

Organización Mundial de la Salud, “Violencia contra la mujer. Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N.º 239”, Octubre de 2013, en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la Lengua Española*, “Trabajo”, en: <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>

_____, *Diccionario de la Lengua Española*, “Violencia”, en: <http://lema.rae.es/drae/?val=violencia>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 7 de agosto de 2012, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto de 2006*, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100743.pdf

Citado por la Universidad de Valencia, España “Género, formación y trabajo”, en: <http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/Informe%20OIT%20acoso%20sexual.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en: http://www.uach.edu.mx/transparencia/images/legislacion/leyes_federales/cpeum.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, México, *Experiencias en la promoción de la equidad de género, Aprendizaje del Proyecto Generosidad 2002-2005*, Instituto Nacional de las Mujeres, diciembre de 2005, pp. 9 y 10., en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100865.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, ¿Qué es el MEG?, en: http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/megactualizado2014/2_que_es_el_meg.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, *Logros del MEG y beneficios para las organizaciones*, en: http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/programas/meg/2014/4_logros.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, *Modelo de Equidad de Género MEG: 2012. Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*, s.f., s.p., en: http://www.ciidet.edu.mx/ciidet/documentos/meg/MODELO_MEG2012.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, *Informe 2007-2012 Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, octubre de 2012, p. 110, en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101207.pdf

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, México, Presidencia de la República, 2007, p. 55, en: http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Solicitud de Información número 14111000734 del 3 de octubre de 2012, en:

http://www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/POT/RESOL/RESOLUCION_ID_73412.pdf
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/47.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Segundo Informe de Labores 2002 de la..., 1 de septiembre de 2002*, en:

http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/informe_lab/2%C2%B0%20INF%20LAB%202002.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Tercer Informe de Labores 2003 de la..., 1 de septiembre de 2003*, en:

http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/informe_lab/3%C2%B0%20INF%20LAB%202003.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Cuarto Informe de Labores 2004 de la..., 1 de septiembre de 2004*, en:

http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/informe_lab/4%C2%B0%20INF%20LAB%202004.pdf

Secretaría de la Trabajo y Previsión Social, *Quinto Informe de Labores 2005 de la..., 1 de septiembre de 2005*, en:

<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/inf2005.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Sexto Informe de Labores 2006 de la..., 1 de septiembre de 2006*, en:

<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/inf2006.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, en: <http://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Norma-mexicana-para-la-igualdad-laboral.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*, en: http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/decreto6.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Sectorial de la... 2007-2012, Diario Oficial de la Federación del lunes 21 de enero de 2008, en:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/wo147.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable”. Manual Para Su Aplicación, en:

http://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf

Sistema de Información Empresarial Mexicano, en:

<http://www.siem.gob.mx/siem/estadisticas/estadotamanoPublico.asp?tam=4&p=1>

Vicente Fox, “Presentación”, Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2000-2006*, pp. 3-4, en:

Código Penal Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_140714.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf>

Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_051214.pdf

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOPGR_241214.pdf

Secretaría de Economía, *Aclaración a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2 012*, publicada el 23 de noviembre de 2012, Diario Oficial de la Federación del 5 de junio de 2013, en: <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2012ac.pdf>

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, Organización de las Naciones Unidas, en:

http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/poblacion/conf_pop.htm

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas, en:

<http://www.un.org/es/development/devagenda/humanrights.shtml>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Secretaría de Relaciones Exteriores, en: http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/CONV-BELEM_DO_PARA.pdf

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Secretaría de Relaciones Exteriores, en: <http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/DISCRIMINACION%20CONTRA%20LA%20MUJER.pdf>

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, China, 04 de Septiembre de 1995 al 15 de Septiembre de 1995), ONU Mujeres, en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas, en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/noticias/6/14586/P14586.xml&xsl=/mujer/tpl/plf.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xsl>

World Conference of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace Copenhagen (14 to 30 July 1980), ONU Mujeres, en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Tipología de instrumentos internacionales. Preparado para el grupo de trabajo sobre derechos de acceso e instrumento regional, Lima, 30 y 31 de octubre de 2013, en: http://www.cepal.org/rio20/noticias/noticias/1/50791/2013861_PR10_Tipologia_instrumentos.pdf

Lorente Acosta, Miguelet. al. “Síndrome de agresión a la mujer. Síndrome de maltrato a la mujer”, en: Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, RECPC 02 07 (2000), en: <http://www.inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/41/1/sindromeMujerMaltratada.pdf>