

VIOLENCIA Y DESIGUALDAD LABORAL EN MÉXICO: REVISIÓN TEÓRICA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Yolanda Velázquez Narváez*

Ma. Dolores Díaz Cabrera**

RESUMEN. El objetivo del presente trabajo es analizar el panorama actual de violencia laboral que sufren las mujeres trabajadoras en México desde dos disyuntivas; una, al ser blanco de maltrato, discriminación y hostigamiento por parte de sus empleadores, subalternos y/o compañeros de trabajo; otra, al ser víctimas de inequidad respecto a las condiciones laborales por su condición de género. A partir de un enfoque cualitativo se presenta una revisión teórica compuesta por tres secciones; la primera conceptualiza la violencia laboral; la segunda presenta la realidad que viven las mujeres trabajadoras en México; y la tercera, aborda las disposiciones legales vigentes en la materia. Se concluye que, a la par de la legislación, deben surgir estrategias, desde las políticas públicas, enfocadas en la modificación de la cultura de la sociedad mexicana que favorezca la eliminación de conductas de violencia laboral y de género, empezando por la capacidad para reconocerlas cuando se presentan.

PALABRAS CLAVE. Violencia laboral, desigualdad, género, discriminación, trabajo.

VIOLENCE AND LABOR INEQUALITY IN MEXICO: THEORETICAL REVIEW FROM A GENDER PERSPECTIVE

* Profesora en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Correo electrónico: yovelazquez@docentes.uat.edu.mx

** Profesora en la Universidad de la Laguna, Tenerife, España. Correo electrónico: mddiaz@ull.es

ABSTRACT. The objective of the present study is to analyze the current scenario of workplace violence suffered by women workers in Mexico from two approaches; one, to be target of mistreatment, discrimination and harassment by their employers, subordinates or co-workers; another, like a victims of inequality respect to the work conditions for their gender condition. From a qualitative approach presents a theoretical review consisting of three sections; the first conceptualized the workplace violence; the second presents the reality of working women in Mexico; and the third deals the current legal provisions in the matter. It is concluded that, on par with the legislation, strategies, must emerge from public policies, focused on the modification of the culture of Mexican society that favors the elimination of workplace and gender violence behaviors, starting with the ability to recognize them when they occur.

KEY WORDS. Workplace violence, inequality, gender, discrimination, work.

INTRODUCCIÓN

En México, como en otros países de América Latina, la presencia de violencia laboral es un problema al que muchas mujeres trabajadoras deben enfrentarse de manera cotidiana. La violencia en el trabajo puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros. Ya que la violencia laboral genera consecuencias negativas tanto en el individuo que es víctima de ella y su entorno (familia y amigos), como en los resultados de productividad y satisfacción laboral de la Organización donde se presenta (Llaneza, 2009), puede decirse

que ambas modalidades de violencia en el trabajo, son factores causales de dichos impactos.

Respecto a la violencia laboral entendida como actos de agresión y hostigamiento, Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015), aseguran que, en el medio laboral en América Latina, existe predominio de la violencia psicológica sobre la física. Razón probable por la cual este tipo de violencia laboral ha captado especialmente la atención de investigadores sobre el tema, ya que por la sutileza con que se presenta suele ser imperceptible para terceros, mientras que la víctima permanece en un estado de total desprotección ante la falta de evidencia tangible sobre las agresiones.

Como resultado del estudio realizado por Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016), de los once países de Iberoamérica contemplados, Perú, Bolivia y Costa Rica presentaron los porcentajes de violencia laboral de tipo psicológica más elevados, superando el 70% de la muestra afectada. En este mismo estudio, México presentó un resultado de 38.6% de trabajadores afectados con niveles de violencia psicológica altos. Las situaciones de acoso más mencionadas por los participantes fueron la exclusión de reuniones de trabajo o toma de decisiones, ataques sobre la reputación de la persona y percepción de castigos mayores respecto a los compañeros de trabajo. Cabe mencionar que la prevalencia tanto en la intensidad de violencia psicológica alta, como respecto al acoso psicológico, predominó en mujeres.

Por otro lado, Guadarrama, Hualde y López (2015), aseguran que en México, el principal problema respecto a la empleabilidad, no es el acceso a un trabajo, sino la falta de remuneración y condiciones laborales adecuadas, o por lo menos aceptables. Estas condiciones no óptimas son especialmente desfavorables para la población femenina, ya que existen desigualdades manifiestas desde la división sexual del trabajo, como producto de factores económicos, sociales y culturales (Goren, 2017). En este sentido, Cordero, Sánchez y Samperio (2014), señalan que existen factores que, limitan el desarrollo de las mujeres trabajadoras, que tienen que ver con aspectos culturales arraigados a través de los años, como por ejemplo el creer que la mujer es intelectualmente inferior al hombre por su condición de género. Otro ejemplo de esta situación de desigualdad es la discriminación por embarazo o por tener el rol de madre, percibido como un obstáculo para el cumplimiento cabal del deber laboral.

Por lo tanto, se considera pertinente exponer el panorama de la violencia laboral en México, desde la perspectiva de género, de tal forma, que se puedan identificar las fortalezas y necesidades de intervención respecto al fenómeno de estudio, coadyuvando a generar ambientes de trabajo saludables donde prevalezca la equidad de género en todas sus dimensiones.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

El término “violencia” ha sido conceptualizado en diversidad de formas, sin embargo, en todas ellas, invariablemente prevalece la presencia de actitudes abusivas. La Organización Mundial de la Salud, ha definido a la violencia como “el uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2002, p. 3).

A pesar de que las conductas violentas no son exclusivas de un grupo social particular, Kurczyn (2013), señala que uno de los problemas frecuentemente presentes en la vida rutinaria actual es la manifestación de conductas violentas en los centros de trabajo, conocidas en conjunto como violencia laboral. Si bien, este fenómeno no es exclusivo de nuestros días, es evidente que la atención que diversos organismos dirigido hacia él, es cada día mayor.

Baker (2004), asevera que la violencia laboral se evidencia a partir de distintos ángulos que van, desde conductas obvias como agresiones físicas, discriminación manifiesta o amenazas abiertas, hasta provocaciones sutiles de acoso psicológico.

La violencia laboral de tipo psicológico ha sido denominada a nivel internacional como *mobbing* el cual Leyman (1990), -quien ha sido un pionero en este tema-, ha dado a conocer como “terror psicológico”. Al respecto, Meseguer, Soler, Sáenz y García (2007), señalan que el término *mobbing* se asocia al maltrato “sistemático y repetitivo” ejercido por un superior sobre su trabajador a través de una práctica constante de conductas hostiles y negativas, que además, suele ser un proceso

gradual. No obstante, Sánchez y Ambrosio (2010), afirman que éste puede darse también de forma horizontal (entre pares), e incluso de manera ascendente (de subordinados a superiores). Sin embargo, la violencia laboral de tipo descendente suele ser la más común, pues estudios como el de Astrauskaite, et. al (2015), han evidenciado que, cuando el empleado es empoderado a través de la autonomía y cierto grado de independencia, disminuye la probabilidad de que sufra acoso. De igual forma, Hershcovis y Barling (2010), aseguran que los trabajadores que poseen mayor poder en un centro laboral, ejercen mayor influencia sobre las conductas de otros con menos poder; por lo tanto, si ese trabajador que tiene mayor poder o nivel jerárquico ejerce actos violentos contra un subordinado, está promoviendo una cultura de violencia entre los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016)

De acuerdo con Fidalgo y Piñuel (2004), el *mobbing* tiene como objetivo la eliminación de la víctima dentro de la organización a través de actitudes intimidatorias y de reducción emocional. En este sentido, Poblete y Valenzuela (2005), señalan que la violencia laboral no se presenta como un fenómeno episódico, sino que tiene una trascendencia desde la estructura de factores socioculturales. Por otra parte, el impacto de la violencia laboral sobre la víctima es severo. Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015), aseveran que los efectos a la salud del trabajador consisten en “trastornos del ánimo y del sueño, hostilidad, aislamiento, inseguridad, entre otros”. (p. 444)

La OMS (2002), por su parte asegura que los problemas en el ámbito laboral pueden llegar a ser causantes del suicidio de la víctima. Así mismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2017), afirma que cuando el ambiente laboral se ve afectado por la presencia de conductas violentas se limita el desarrollo de los trabajadores en su vida profesional y personal, además de que disminuye la productividad de la Organización como consecuencia de la apatía y bajo desempeño de los trabajadores. En la actualidad, se reconocen cuarenta y cinco conductas de acoso laboral (*mobbing*), inmersas en cinco fases principales. La primera se refiere a la *comunicación*, y es la fase donde se identifica la restricción hacia el trabajador para expresarse correctamente; la segunda fase se refiere a la *afectación social*, donde se presenta el aislamiento del

trabajador afectado al ser excluido por sus propios compañeros por temor a sufrir la misma situación; la tercera fase consiste en el *desprestigio personal*, a través de burlas, rumores y ridiculización de la víctima; La cuarta fase es denominada *descrédito laboral* y se refiere a la disminución del desempeño laboral del trabajador como consecuencia de la afectación psicológica sufrida. La quinta y última etapa corresponde a la *afectación de la salud*, que surge cuando el trabajador, es víctima también de acoso sexual Cortés. (s.f.; citado por Villacis y Morales, 2017)

Por otro lado, las consecuencias de no contar con las condiciones laborales adecuadas afectan principalmente la economía del trabajador y su familia e incrementa la desmotivación por el trabajo.

VIOLENCIA Y DESIGUALDAD LABORAL HACIA LAS MUJERES TRABAJADORAS

Se hace pertinente señalar que existen factores socioculturales que favorecen que una persona sea víctima de violencia en el trabajo, por lo tanto, no es posible analizar el fenómeno de la violencia laboral de forma desvinculada a otras problemáticas de índole social y organizacional Toro y Gómez-Rubio (2016). Al respecto, en el contexto nacional Villacis y Morales (2017), afirman que, existe una marcada prevalencia de violencia laboral especialmente contra las mujeres. De acuerdo con Lang (2003), frecuentemente diversos países se han referido a México como la “cuna del machismo”, haciendo alusión a la tendencia de la población de reconocer al hombre cierto grado de superioridad sobre la mujer.

Las formas de manifestación de la violencia laboral hacia las mujeres incluyen actitudes y comportamientos hostiles, humillación y discriminación, no solo por parte de personas con jerarquía superior, sino también por parte de sus compañeros, e incluso, subordinados. Si bien, la violencia laboral no es necesariamente una condición de género, a diferencia de los hombres, éstas sufren comúnmente acoso sexual (Martínez y Cruz, 2008), además de ser víctimas de condiciones laborales desiguales respecto al género masculino, como la percepción de salarios inferiores y ausencia de prestaciones, lo cual indica una situación constante de desventaja.

En el estudio realizado por Rodríguez y Castro-Lugo, (2014), se evidencia que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, siendo menos favorecida la población femenina, y que el 85% de las desigualdades están relacionadas con la discriminación. Esto ocurre principalmente en trabajadoras no sindicalizadas donde la precariedad laboral es mayor que la de los varones en la misma condición, exceptuando la insuficiencia salarial, donde esta situación prevalece independientemente de su condición sindicalizada o no (Rubio, 2017). Sobre este aspecto, Hernández (2018), asevera que a pesar de los avances en materia legal sobre equidad laboral siguen permaneciendo marcadas desigualdades y menosprecio hacia el trabajo de la mujer mexicana. Por lo tanto, puede decirse que la discriminación laboral, es una forma en que se ejerce violencia contra la mujer Corsi (2010).

Cerva (2014), asegura que existen antecedentes tanto en el ámbito nacional como en el internacional de que los obstáculos a los cuales se enfrentan las mujeres dentro del ámbito laboral por su condición de género, “se traducen en eventos explícitos e implícitos de agresión y violencia” (p. 5). Esto puede evidenciarse a partir de los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016), publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017), donde se muestra que de las 46.5 millones de mujeres que cuentan con 15 años de edad o más, alrededor del 66.1% han sufrido por lo menos un incidente de “violencia emocional, económica, física, sexual, o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja” (p. 1). De igual forma, en el ámbito laboral, del total de mujeres que trabajan o han trabajado, el 26.6% “ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo” (p.2). Así mismo, establece que los tipos de violencia más comunes son: la discriminación, las agresiones sexuales, las humillaciones, la degradación y la intimidación.

Si bien, la violencia y desigualdad laboral hacia las mujeres trabajadoras no son fenómenos exclusivos de un giro particular, existen antecedentes de algunos campos productivos donde se encuentran especialmente presentes. En este sentido, Frías (2011), señala que en México, las mujeres empleadas en la industria maquiladora, tienen mayor

riesgo de sufrir discriminación por embarazo, seguidas por empleadas de oficinas de gobierno. Por su parte, Ravelo y Sánchez (2006), resaltan la presencia de “violencia del capital”, en la industria maquiladora de exportación haciendo referencia al incumplimiento de los derechos laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT), de forma sistemática por parte de los empleadores hacia las trabajadoras, tales como en la disciplina de los puestos de trabajo, catalogada por los autores como “patológica”; en los despidos, que en muchas ocasiones resultan injustificados; en los cierres de empresas, entre otros. Por otra parte, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2010), publicó que una tercera parte de las trabajadoras del servicio doméstico en el país consideran que los problemas principales a los que se enfrentan en el contexto laboral son la baja percepción salarial y el maltrato por parte de sus empleadores, tales como abusos, humillaciones y discriminación. Adicionalmente en este grupo laboral se observa la carencia de prestaciones sociales como acceso a servicios de salud, aguinaldos, vacaciones, entre otras.

MARCO LEGAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA MUJER RESPECTO A LA VIOLENCIA Y DESIGUALDAD LABORAL

Uribe, García, Castillo y Barrera (2011), exponen que en diversos estudios se ha evidenciado que en México existen prácticas, tanto personales, como institucionales y culturales que generan variadas formas de violencia. Por lo tanto, el contexto social en el que se presenta la violencia determina las características de la misma. Así, aunque se reporten índices de violencia laboral similares en países desarrollados que poco tienen que ver con el contexto nacional, las formas e intensidad de la misma variará en función de las condiciones ambientales y características de los grupos u organizaciones, las regulaciones existentes en la materia, y del uso de instrumentos para su medición (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016). En el apartado anterior se expusieron algunos aspectos socioculturales asociados a la violencia y desigualdad laboral hacia las mujeres trabajadoras del país; en esta sección se presenta un breve resumen de la legislación en materia de

protección laboral vigente en México, que promueve ambientes laborales libres de violencia y el fomento de la equidad de género.

De acuerdo con el Senado de la República (2016), si bien, en México existe protección a la población a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto al derecho de una vida libre de violencia, se reconoce que en la actualidad existe violencia laboral manifestada por diversas formas de discriminación, además del abuso de poder entendido como un comportamiento de acoso reiterativo, lo cual, deriva en la imposibilidad de que el trabajador goce plenamente de sus derechos tanto humanos como laborales.

Siendo la discriminación una manifestación de conducta de violencia, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018a), contempla entre otras formas de discriminación, las siguientes:

- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional; [...]
- XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; [...]
- XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante; [...]
- XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;
- XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación. (Art. 9, p.3-5)

Aunque la discriminación no afecta exclusivamente a las mujeres, se ha establecido que la población femenina es particularmente vulnerable a actos de violencia y discriminación laboral, razón por la cual, el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG, 2011), realizó varias propuestas legislativas en materia de acoso laboral con el fin de disminuir la brecha de desigualdades

laborales que hasta el momento existían en la población de mujeres trabajadoras.

Estas propuestas se enfocaron en tres niveles de legislación: 1) Código Penal Federal, 2) Ley Federal del Trabajo (LFT) y 3) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Respecto al Código Penal Federal se propuso valorar la tipificación de la violencia laboral como delito. En este sentido, en la reforma realizada al Código Penal Federal publicada en el DOF (2012), se adiciona el título tercero bis, el cual es denominado como “Delitos contra la dignidad de las personas”, con un capítulo único denominado “Discriminación”, en el cual se incluye el artículo 149 Ter., donde se establece que la persona que realice actos de discriminación por motivos de etnia, color de piel, condición social o económica, opiniones políticas, entre otros, así como la restricción de derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo (II), será sancionado con prisión que va de uno a tres años o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo comunitario y hasta trescientos días de multa. Así mismo, que la pena establecida se incrementará en una mitad, cuando la víctima tenga una relación de subordinación laboral con el infractor. De igual forma, permanece el artículo 259 Bis., que impone una sanción de hasta cuarenta días de multa a aquellas personas que, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales asedie de manera reiterada a una persona independientemente de su género.

Respecto a la LFT, la propuesta del CEAMEG (2011), consistió en incluir disposiciones específicas contra el acoso laboral y el hostigamiento sexual. En relación a esto, en el año 2012 se publican las reformas realizadas a la LFT, (STPS, 2012), donde se integra el acoso laboral como una condición que afecta potencialmente al trabajador, brindando pautas de protección importantes. Esto incluye la definición explícita y por lo tanto, diferenciación, entre hostigamiento y acoso sexual (Art. 3º. Bis). El primero, hace referencia a un ejercicio de poder donde la víctima presenta un estado de subordinación ante el agresor, presentándose conductas de violencia física y/o verbal. El acoso sexual, por otra parte, es abordado como una forma de violencia donde existe un abuso de poder sobre la víctima que la lleva a un estado de indefensión, aun cuando no exista una condición de subordinación. Por otra

parte, expresa de forma explícita la prohibición al patrón de “realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo” (Art. 133, XII, p.49), así como “permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo” (Art. 133, XIII, p.49).

Así mismo, la LFT reconoce al empleador la facultad de despedir justificadamente al trabajador que cometa actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo (Art. 47); al trabajador que incurra en actos violentos o malos tratos hacia el patrón o sus familiares, al personal directivo o administrativo durante sus labores, así como a clientes y proveedores (Art. 47, II); contra alguno de sus compañeros (Art. 47, III); así como al trabajador que ejerza algunos de estos actos contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo fuera del servicio (Art. 47, IV). La LFT aborda también la prevención de la discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, religión, discapacidad, salud, embarazo, estado civil, opiniones o preferencia sexual, que motiven la inferioridad de las condiciones de trabajo estipuladas por la Ley (Art. 56), garantizando la equidad respecto a las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres e igualdad para trabajos iguales.

En lo que respecta a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el CEAMEG (2011), propone incluir de forma explícita el acoso moral. En este sentido, las reformas realizadas a dicha Ley, publicadas en el DOF (2018b), establecen las regulaciones respecto a la violencia laboral contra las mujeres reconociendo el acoso y hostigamiento sexual (Art. 10), así como la tipificación de violencia laboral a todo tipo de discriminación por condición de género (Art. 11).

Por otro lado, en un esfuerzo más reciente por parte del Gobierno Federal para fomentar la prevención de la violencia laboral en los centros de trabajo del territorio nacional, la STPS (2014), incluyó disposiciones importantes sobre el tema, en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST). A diferencia del anterior, en este se especifican obligaciones para el empleador respecto a la prevención de los riesgos psicosociales, estableciendo explícitamente la identificación y valoración clínica a los trabajadores que hayan sido víctimas de

actos de violencia laboral (Art. 43, inciso II), así como informar a los trabajadores sobre los posibles efectos a la salud de estas exposiciones (Art. 43, inciso V).

Aunque los actos de violencia en el trabajo han sido reconocidos como un tipo de factor de riesgo de índole psicosocial en países desarrollados desde hace varios años, en México fue hasta el año 2016, a partir del proyecto de norma 035 expedido por la STPS, (DOF, 2016), relativa a la identificación, prevención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, que se pretende exhortar a los representantes del patrón, no solo a reconocer estas conductas como riesgo, sino además a realizar intervenciones en función de su eliminación y control. De tal forma que, en dicha norma se define el riesgo psicosocial como: “aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo, trastornos del sueño vigilia y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado” (4.7). Así mismo, establece la obligatoriedad explícita de “establecer por escrito e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de la violencia laboral”. (5.1 inciso C)

REFLEXIONES FINALES

La violencia laboral hacia las mujeres es un tema que puede ser abordado desde dos enfoques, uno asociado al trato que recibe la trabajadora por parte de sus superiores, subalternos o pares; y otro, definido por la desigualdad en las condiciones laborales por su condición de género, tal como lo establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Aunque ambas vertientes están claramente definidas, sería erróneo pretender abordarlas de manera independiente una de otra, pues estas se encuentran estrechamente relacionadas.

Si bien en México, existe legislación respecto al tema de violencia y desigualdad laboral, ésta sigue pasando por fases de actualización en respuesta a las demandas de la sociedad actual, por lo que en ocasiones, algunos aspectos son abordados a partir de tiempos muy recientes,

presentándose aún lagunas que deben ser atendidas para considerar un abordaje más eficiente de esta problemática.

Respecto a la violencia laboral que implica las relaciones interpersonales en el trabajo, resulta imperante la necesidad de establecer medidas de prevención específicas en los espacios laborales, ya que de lo contrario, se podría considerar que la normativa presenta una solución parcial al problema. Esto podrá resolverse en la medida en que tanto las disposiciones del RFSST (STPS, 2014), como las del proyecto de norma 035 (DOF, 2016), sean implementadas y desarrolladas en los centros laborales, ya que, existen puntos muy acertados en este tema. Uno de ellos puede observarse claramente en las actualizaciones enmarcadas en el RFSST, donde se concede el derecho al trabajador de ser informado sobre los posibles daños a la salud asociados a la exposición de este tipo de riesgos en el ámbito laboral.

De igual forma, la generación por parte de la STPS, de una norma específica de riesgos psicosociales que aborda la prevención de la violencia en el trabajo, permite que los empleadores cuenten con una orientación puntual e instrumentos específicos para monitorear las relaciones interpersonales en los centros laborales. Sin embargo, es importante mencionar que, aunque estas disposiciones fueron publicadas en el año 2016, actualmente continúa disponible en calidad de proyecto, lo que implica que existe una alta probabilidad de que aún estas disposiciones no sean implementadas en los centros de trabajo actualmente y tengan que pasar otros diez años para que empiecen a observarse las bondades de su implementación. Por lo tanto, el papel de las autoridades del trabajo jugará un rol muy importante en el seguimiento y verificación de las acciones preventivas.

Por otro lado, respecto a la desigualdad laboral, las mujeres resultan especialmente vulnerables por su condición de género, que en muchas ocasiones es percibida como una desventaja profesional, en una sociedad donde aún se puede observar una tendencia machista. Estas desigualdades pueden observarse independientemente de la esfera social donde las mujeres se desarrollan laboralmente (Cerva, 2014; CONAPRED, 2010; Ravelo y Sánchez, 2006). Por lo tanto, resulta evidente que no es suficiente con que existan leyes y normas de protección laboral a la mujer, sino además será necesaria la vigilancia en el cumplimiento

de las mismas por parte de las autoridades competentes que realmente conlleven a una garantía de equidad y expanda la entrada a un mundo de competencia laboral en igualdad de circunstancias.

Por lo tanto, puede concluirse que la mujer es susceptible a ser doblemente violentada en los centros de trabajo, ya que a pesar de los intentos del gobierno por lograr una homologación tanto conceptual como normativa respecto a esta problemática, uno de los principales problemas que limitan la erradicación de la violencia y desigualdad laboral contra la mujer mexicana, se debe a factores socioculturales que han sido acuñados a través de los años por la sociedad actual. Motivo por el cual, se considera pertinente que, desde las políticas públicas, se diseñen, implementen y promuevan estrategias a nivel social, enfocadas en la modificación de la cultura de la población mexicana en favor de la eliminación de conductas de violencia laboral y de género, empezando por la capacidad para reconocerlas cuando se presentan, ya que hacerse consciente de la existencia de esta problemática es el primer paso para su erradicación.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ANSOLEAGA, E., GÓMEZ, C. Y MAURO A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. En *Rev. Arg. de Psiquiat.* XXVI. pp. 444-452.
- ASTRAUSKAITE, M., NOTELAERS, G., MEDISAUSKAITE, A. Y KERN, R. (2015). Workplace harassment: Deterring role of transformational leadership and core job characteristics. En *Scandinavian Journal of Management.* 31(1). pp. 121-135.
- BAKER, J. (2004). La violencia en el trabajo. En *Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera.* 2003/4. Núm. 133. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf.
- CEAMEG. (2011). *Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género.* Ciudad de México: Cámara de Diputados LXI Legislatura.

- CERVA, D. (2014). Participación política y violencia de género en México. En *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. LIX(222). pp. 1-20.
- CONAPRED. (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Resultados Generales*. México: CONAPRED. Recuperado de: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>
- CORDERO, M. A., SÁNCHEZ, U. C. Y SAMPERIO, C. (2014). La mujer en el mercado laboral. En *Memorias del VIII Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. pp. 2216-2229.
- CORSI, J. (2010). *La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo*. México: Fundación Mujeres.
- DOF. (2018a). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Ciudad de México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf.
- DOF. (2018b). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Ciudad de México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf.
- DOF. (2016). *Proyecto de Norma Oficial Mexicana 035 PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención*. México: STPS. Recuperado de: <http://diariooficial.gob.mx/normasOficiales.php?codp=6209&view=si#>
- DOF. (2012). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código Penal Federal, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República*. Ciudad de México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5253274&fecha=14/06/2012.
- FIDALGO, A. Y PIÑUEL, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. En *Psicothema*. 16(4). pp. 615-624.

- FRÍAS, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. En *Revista Mexicana de Sociología*. 73(2). pp. 329-365.
- GOREN, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. En *LAT*. (2). pp. 1-21.
- GUADARRAMA, R., HUALDE, A. Y LÓPEZ, S. (2015). *La precariedad laboral en México*. México: El Colegio de la Frontera.
- HERNÁNDEZ, R. I. (2018). Mujeres en el mercado laboral en Tlaxcala del 2007 al 2017. Ingresos y jornadas. En *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. Núm. 13. pp. 341-360.
- HERSHCOVIS, M. S. Y BARLING, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. En *Journal of Organizational Behavior*. 31. pp. 24-44.
- INEGI. (2017). *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH) 2016*. Ciudad de México: INEGI. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf
- KURCZYN, P. (2013). El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica en México. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 1(4). pp. 1-19.
- LANG, M. (2003). ¿Todo el poder? Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México. En *Iberoamericana*. III(12). pp. 69-90.
- LEYMAN H. (1990). Mobbing and Psychological terror at workplaces. En *Violence and victims*. 5(2). pp. 119-123.
- LLANEZA, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- MARTÍNEZ, S. Y CRUZ M. A. C. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. En *Psicología y Salud*. 18(2). pp. 255-265.
- MESEGUER M., SOLER M.I., GARCÍA-IZQUIERDO M., SÁENZ M.C. Y SÁNCHEZ J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. En *Psicothema*. 19(2). pp. 225-230.
- OIT. (2016). *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_520355/lang-es/index.htm.

- OMS. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: OMS. Recuperado de: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf.
- PANDO, M., ARANDA, C., SALAZAR J. G. Y TORRES, T. M. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. En *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 21(1). pp. 39-45.
- POBLETE Y VALENZUELA. (2005). Enfermeras en riesgo: Violencia laboral con enfoque de género. En *Index de Enfermería*. 14(51). pp. 40-44. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300008.
- RAVELO, P. Y SÁNCHEZ, S. (2006). Resistencia individual y colectiva ante la violencia de género. La experiencia de las obreras de las maquiladoras de Ciudad Juárez. En *La Ventana*. Núm. 24. pp. 380-403.
- RODRÍGUEZ, R. E. Y CASTRO-LUGO, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. En *Economía, Sociedad y Territorio*. XIV(46). pp. 655-686.
- RUBIO, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. En *Región y Sociedad*. XXIX(68). 37-75.
- SÁNCHEZ, M. Y AMBROSIO, M.T. (2010). Acoso laboral contra la mujer en México (mobbing). En *Revista latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 10. pp. 453-463.
- SENADO DE LA REPÚBLICA. (2016). *Lineamientos para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral*. Ciudad de México: Senado de la República. Recuperado de: http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/lineamientos_acoso_laboral.pdf.
- STPS. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. México: STPS. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.
- STPS. (2014). *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. México: STPS. Recuperado de: <http://siaat.stps.gob.mx/Reglamento%20Federal%20de%20SST.pdf>.
- STPS. (2017). *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República*

- Mexicana*. México: STPS. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf.
- TORO, J. P. Y GÓMEZ-RUBIO, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. En *Ciencia y Trabajo*. 18(56). pp. 110-116.
- URIBE, J. F., GARCÍA, A., CASTILLO, I. Y BARRERA, P. Y. (2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicossomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. En *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 30(2). pp. 161-182.
- VILLACIS, C. Y MORALES J. A. (2017). Consecuencias que tiene el acoso laboral de las mujeres en México para proponer alternativas de solución. En *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito*. Recuperado de: <file:///C:/Users/admin/Downloads/35371-89643-1-PB.pdf>.

Fecha de recepción: 05 de septiembre de 2018
Fecha de aprobación: 07 de noviembre de 2019