



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN MÉXICO. UN ACERCAMIENTO NORMATIVO

**LABOR VIOLENCE AGAINST WOMEN IN MEXICO. A
NORMATIVE APPROACH**

Estefania Ugalde Hidalgo

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.16871

Violencia Laboral contra las Mujeres en México. Un Acercamiento Normativo

Estefania Ugalde Hidalgo¹

estefaniaugalde6@gmail.com

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

México

RESUMEN

La violencia laboral contra mujeres es una problemática persistente y subestimada, este fenómeno incluye diversas formas de abuso, que van desde el acoso sexual y la intimidación hasta la discriminación y la violencia física. Esto no solo afecta el bienestar físico y psicológico de las trabajadoras, sino también su desarrollo profesional y económico. En un contexto donde las desigualdades de género son prevalentes, la violencia laboral exacerba las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres, impidiendo su pleno desarrollo y contribución en el ámbito laboral.

Palabras clave: violencia, mujeres, vulnerabilidad, desigualdad

¹ Autor principal
Correspondencia: estefaniaugalde6@gmail.com

Labor Violence against Women in Mexico. A Normative Approach

ABSTRACT

Workplace violence against women is a persistent and underestimated problem that includes various forms of abuse, ranging from sexual harassment and intimidation to discrimination and physical violence. This affects the physical and psychological well-being of women workers and their professional and economic development. In a context where gender inequalities are prevalent, workplace violence exacerbates women's conditions of vulnerability, preventing their full growth and contribution in the workplace.

Keywords: violence, women, vulnerability, inequality

Artículo recibido 07 febrero 2025

Aceptado para publicación: 10 marzo 2025



INTRODUCCIÓN

La violencia laboral contra las mujeres en México es una problemática persistente y compleja que afecta a un número significativo de trabajadoras en diversas industrias y sectores. Este fenómeno, no solo se refiere a actos de violencia física o psicológica, sino también a dinámicas sociales, culturales y económicas que permiten su persistencia en los entornos laborales. Teóricamente, se puede abordar desde diferentes perspectivas, como la distinción de Slavoj Žižek (2009) entre violencia subjetiva y objetiva, donde la primera es fácilmente identificable y la segunda está enraizada en las estructuras sociales que normalizan la desigualdad. En el ámbito laboral, estudios como los de Chappell y Di Martino (2006) subrayan cómo esta violencia afecta tanto la salud de las trabajadoras como la productividad y el ambiente organizacional.

En un contexto donde las desigualdades de género siguen siendo una realidad, la violencia laboral no solo limita el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también afecta su salud emocional, su desempeño laboral y su estabilidad económica.

A nivel global, la violencia laboral se ha convertido en una de las formas más insidiosas de violencia estructural, especialmente para las mujeres, debido a los factores socioculturales que la naturalizan. Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo han definido esta violencia y sus repercusiones físicas y emocionales, destacando la importancia de crear normativas y estrategias para erradicarla. En México, se han impulsado leyes como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y reformas en la Ley Federal del Trabajo, que buscan proteger a las mujeres de conductas abusivas como el acoso y hostigamiento sexual. Sin embargo, las cifras de violencia laboral continúan siendo alarmantes, lo que resalta la necesidad urgente de seguir avanzando en la creación de espacios laborales seguros y equitativos.

Esta investigación, explora de forma inicial los diferentes conceptos que se han construido en torno a la violencia, realizando un breve repaso; seguido de esto, se elabora una revisión normativa de las formas en las que se ha buscado hacer frente a la violencia que experimentan las mujeres y finalmente se realiza una revisión de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021), para revisar datos estadísticos en torno a esta problemática.



Conceptualización de Violencia

Partiendo de la idea que establece, Slavoj Žižek, en torno al concepto de Violencia (2009), distingue entre dos tipos: subjetiva y objetiva. La violencia subjetiva, es la más visible y reconocida, ya que es aquella cometida por un agente en concreto, como actos de terrorismo, crímenes, conflictos bélicos o enfrentamientos directos. Es lo que comúnmente se percibe como "violencia" porque tiene una causa identificable y es ejecutada por individuos o grupos específicos. En este caso, se pone atención en el perpetrador y la víctima, lo que hace que sea fácil de condenar o justificar en términos morales.

Mientras que la violencia objetiva, es menos visible y no se manifiesta a través de actos directos de agresión. Esta se divide a su vez en dos categorías; violencia simbólica, que está relacionada con el lenguaje y la imposición de significados, normas, e ideologías que perpetúan la exclusión, la marginación y la dominación. El lenguaje, para Žižek (2009), no es neutral, sino que puede ser una herramienta para legitimar o naturalizar las relaciones de poder.

De Igual manera, señala respecto a la violencia sistémica, que esta se logra vislumbrar como parte de las estructuras sociales, económicas y políticas que generan desigualdad, explotación y opresión. Este tipo de violencia está introducida en el funcionamiento "normal" de la sociedad capitalista contemporánea y sus instituciones. Aunque no se manifiesta en actos violentos visibles, causa daño continuo a grandes sectores de la población (pobreza, exclusión, injusticia).

Žižek (2009), sostiene que la violencia objetiva es más peligrosa porque está normalizada y no se percibe como tal. La sociedad tiende a concentrarse solo en la violencia subjetiva y, al hacerlo, ignora las condiciones estructurales que hacen que la violencia subjetiva surja. Por ejemplo, los actos de terrorismo o crimen no se comprenden en su totalidad si no se tienen en cuenta las condiciones de desigualdad o exclusión que los producen.

González Luna (2012) desarrolla un análisis exhaustivo sobre la violencia, desglosándola en diferentes tipos; violencia física, simbólica, estructural y cultural, además explora su relación con las estructuras socioeconómicas y políticas. En ese sentido, el autor plantea que la violencia es un fenómeno omnipresente en la sociedad actual, pero que a menudo se reduce a explicaciones simplistas, critica la tendencia a considerar únicamente la violencia subjetiva (interpersonal) y argumenta que es crucial entenderla en un contexto más amplio, que incluya sus dimensiones estructurales y simbólicas.



Hace mención en que, la violencia estructural, se refiere a las condiciones sociales y económicas que perpetúan desigualdades y subordinación, además sostiene que es fundamental para mantener un sistema social basado en la diferenciación de clases, se intensifica en el contexto neoliberal, donde se busca ampliar la acumulación mediante la desposesión.

Por otro lado, la violencia subjetiva se manifiesta en actos individuales de agresión, como el crimen y la violencia interpersonal. Esta forma de violencia es vista como resultado de patologías individuales o fallas en el sistema social, pero el autor advierte que esta visión limita la comprensión de las causas profundas y las dinámicas sociales que la sustentan.

También hace mención en la violencia simbólica, donde se refiere a las formas de dominación que operan a través del lenguaje y las representaciones culturales. Esta dimensión no causa daño físico directo, pero afecta profundamente la identidad y el reconocimiento social de los individuos, perpetuando estructuras de poder.

Asimismo, González Luna (2012), critica los enfoques que reducen la violencia a una mera expresión de instintos humanos o patologías individuales. En cambio, argumenta que debe ser entendida como un producto histórico y social, con raíces en las contradicciones del sistema que la genera.

Galtung (1969), introduce un marco teórico fundamental para el estudio de la paz y la violencia, distinguiendo tres tipos principales de violencia; violencia directa, violencia estructural y violencia cultural.

La primera, es la forma de violencia más visible, física o verbal, que involucra el uso de la fuerza. Este tipo de violencia tiene un responsable claro, ya que es ejercida por un individuo o grupo de manera directa contra otro, se manifiesta en daños físicos y es la forma más inmediata y reconocible de violencia. La segunda, es una forma de violencia menos visible pero igualmente dañina, y está integrada en las estructuras sociales y económicas, esta violencia no tiene un perpetrador directo, sino que es el resultado de la desigualdad sistemática y las injusticias sociales que limitan las oportunidades y el bienestar de ciertos grupos, este tipo de violencia genera sufrimiento al privar a las personas de satisfacer sus necesidades básicas y de realizar su potencial. Y la tercera, se refiere a las creencias, valores y aspectos culturales que legitiman o justifican las otras formas de violencia (directa y estructural). Se trata de ideologías, religiones, sistemas de valores o narrativas que hacen que la violencia parezca normal o

inevitable. La violencia cultural actúa como un marco que sostiene la violencia estructural y directa, haciendo que estas formas de violencia sean aceptadas o invisibles para las personas que viven dentro de esas culturas. Por ejemplo, la justificación religiosa o ideológica de la guerra o la opresión puede ser una forma de violencia cultural.

Galtung (1969), señala que la violencia directa es solo la punta visible del iceberg, mientras que la violencia estructural y la violencia cultural son las bases invisibles que permiten que la violencia física florezca y se perpetúe. Para abordar el problema de la violencia en su totalidad, es crucial no solo enfocarse en la violencia directa, sino también en dismantelar las estructuras de opresión y desafiar las narrativas culturales que la justifican. Es así, que en el artículo "Violence, Peace, and Peace Research" amplía la noción de violencia más allá de su forma física, al considerar cómo las estructuras sociales y las ideologías pueden causar sufrimiento a través de formas de violencia menos visibles, pero profundamente dañinas y persistentes.

Por otro lado, Wieviorka (2001) desarrolla la relación entre la violencia y la construcción o destrucción de la subjetividad de los individuos y los grupos. Wieviorka examina cómo la violencia puede actuar de manera contradictoria, tanto como un proceso que destruye al sujeto, anulando su identidad y agencia, como un fenómeno que, paradójicamente, también puede ser constitutivo de nuevas formas de subjetividad. Además, sostiene que la violencia tiene la capacidad de destruir al sujeto en múltiples formas. Esta destrucción puede ser tanto física, psicológica o simbólica.

La violencia física, se da por medio del daño corporal, el asesinato o la tortura, la violencia puede aniquilar literalmente al individuo, eliminando su presencia física del mundo. Por otro lado, la violencia psicológica, puede destruir la integridad mental del individuo, afectando su capacidad para pensar y actuar autónomamente, por ejemplo, las experiencias de trauma y sufrimiento extremo pueden romper la identidad de una persona y anular su sentido de agencia. Y por último la violencia simbólica, puede operar destruyendo la identidad cultural, social o política de una persona o grupo, por ejemplo, en contextos coloniales o de genocidio, la violencia simbólica puede implicar la eliminación de lenguas, tradiciones o creencias.

La violencia al mismo tiempo que destruye, Wieviorka (2001) argumenta que también puede ser constitutiva del sujeto, es decir, puede generar nuevas formas de identidad y subjetividad, tales como:



- Resistencia: En situaciones de violencia, los individuos oprimidos pueden desarrollar una nueva conciencia de sí mismos como sujetos colectivos o individuales. Por ejemplo, en movimientos de resistencia, la violencia puede consolidar una identidad de lucha y resistencia que antes no existía.
- Identidad colectiva: La violencia puede dar lugar a la formación de nuevas identidades colectivas. Los grupos sometidos a violencia, como las minorías étnicas o las clases oprimidas, a menudo se unifican y fortalecen frente a la adversidad, creando una identidad compartida basada en la experiencia común de la violencia.
- Empoderamiento: En ciertos contextos, los individuos o grupos pueden encontrar en la violencia un medio para afirmar su poder y autonomía.

La violencia puede surgir en una gran variedad de contextos: desde los conflictos sociales y políticos hasta las relaciones personales, como el abuso doméstico. Asimismo, hay diferentes formas de interpretar y experimentar la violencia según el lugar que ocupan las personas en las estructuras sociales, para algunas personas, la violencia es un medio de supervivencia, mientras que para otras es una experiencia que despoja de toda dignidad.

Nussbaum (2013) ofrece un análisis amplio sobre la naturaleza multifacética de la violencia y su relación intrínseca con la justicia social. A través de un enfoque interdisciplinario que combina filosofía, ética y teorías sociales, Nussbaum argumenta que la violencia va más allá de los actos físicos, abarcando dimensiones psicológicas, culturales y estructurales que afectan la dignidad humana y la calidad de vida de las personas.

La autora define la violencia en términos amplios, argumentando que no se limita a los actos físicos que causan daño corporal. Ella sostiene que la violencia también incluye formas de violencia emocional y psicológica, que pueden ser igual de perjudiciales. Según Nussbaum (2013), "la violencia no solo se manifiesta a través de actos físicos, sino también en la deshumanización y la opresión sistemática de ciertos grupos" (p. 15). Esta perspectiva amplia es esencial para comprender la totalidad del fenómeno de la violencia y sus efectos en la sociedad.

Enfatiza la importancia de una respuesta colectiva a la violencia. Ella argumenta que la violencia es un problema que trasciende el ámbito individual y que requiere un enfoque comunitario y político. Según

Nussbaum (2013), "la lucha contra la violencia debe ser una responsabilidad compartida, implicando tanto a individuos como a instituciones en la promoción de la justicia" (p. 67). Este llamado a la acción subraya la necesidad de políticas públicas que aborden no solo las consecuencias de la violencia, sino también sus causas subyacentes.

Destaca el papel crucial de la educación en la prevención de la violencia. Ella sugiere que una educación que fomente la empatía, el respeto y la comprensión entre diferentes grupos es fundamental para construir sociedades más justas. Como señala Nussbaum (2013), "la educación puede ser una herramienta poderosa para cultivar la empatía y el reconocimiento de la dignidad humana, lo que a su vez puede ayudar a prevenir la violencia" (p. 89). Este enfoque educativo se presenta como una estrategia viable para abordar las raíces de la violencia y promover una cultura de paz.

Paul Farmer (2003) ofrece una crítica profunda y perspicaz sobre la relación entre salud, derechos humanos y la violencia estructural que afecta a las poblaciones vulnerables.

Una de las contribuciones más significativas del autor es su análisis de la violencia estructural. Este concepto se refiere a las maneras en que las estructuras sociales y políticas pueden causar daño y sufrimiento a las poblaciones al limitar su acceso a recursos esenciales como la atención médica, la educación y la seguridad. Farmer sostiene que "la violencia estructural es una forma de violencia que no se ve, que es insidiosa y a menudo normalizada". Esta violencia se manifiesta en las condiciones de vida de las personas en situación de pobreza, donde la falta de acceso a servicios básicos se convierte en una forma de agresión.

Farmer, también subraya la violación de los derechos humanos como una forma de violencia que se manifiesta en el ámbito de la salud. A medida que analiza cómo las condiciones de vida de las comunidades más pobres impactan su salud, argumenta que "la falta de acceso a atención médica adecuada es una violación de los derechos humanos, y esta violación es más aguda en las poblaciones marginadas" (Farmer, 2003, p. 10). Esta afirmación establece un vínculo directo entre la violencia, la opresión y la negación de derechos fundamentales, señalando que la violencia no es solo un acto individual, sino un fenómeno que permea las estructuras sociales.

Además, critica las intervenciones que, aunque bien intencionadas, a menudo ignoran las causas subyacentes de la desigualdad y la violencia. Sostiene que "las soluciones simplistas a problemas

complejos, como la enfermedad y la pobreza, a menudo perpetúan la violencia al no abordar los factores estructurales que la causan" (p. 45). Este enfoque superficial puede llevar a un ciclo de dependencia y desamparo, donde las comunidades son tratadas como receptores pasivos de asistencia en lugar de actores activos en la defensa de sus derechos.

Para Buvinic et al, (1999), existen diversas formas de violencia según distintas variables a considerar, estas variables pueden ser; *los individuos afectados, los agentes de violencia, el motivo, la relación que existe entre agresor y agredido, y la naturaleza de la agresión*, tomando en cuenta lo anterior clasifican la violencia en:

- Violencia física: Corresponde al tipo de agresión más evidente, incluye el hecho de pegar, empujar, patear, golpear, retener, entre otras.
- Violencia psicológica: Ocurre cuando un individuo es víctima de insultos, y es sujeto de amenazas o gritos, como un medio de sometimiento.
- Violencia sexual: Es toda acción que fuerza a otra persona en contra de su voluntad a someterse a actividades sexuales, que van desde la mirada insinuante hasta la violación.

Ahora bien, autores como Chappell y Di Martino (2006) definen violencia laboral como una manifestación de agresión física, psicológica o verbal en el ámbito laboral que afecta tanto a la seguridad física como a la dignidad del trabajador. Este tipo de violencia puede incluir desde amenazas y acoso hasta agresiones físicas directas. Además, subrayan que esta violencia puede provenir de diversas fuentes: los empleadores, los compañeros de trabajo o incluso los clientes o usuarios de los servicios.

En su análisis, Chapell y Di Martino (2006) hacen una distinción entre violencia externa e interna; la primera, proviene de personas ajenas al lugar de trabajo, como clientes o usuarios, que perpetran agresiones contra los trabajadores, y la segunda, ocurre entre los mismos empleados o entre empleados y empleadores, manifestándose a través de conflictos interpersonales, acoso laboral, bullying o discriminación.

Estos autores destacan que la violencia laboral tiene consecuencias negativas tanto para la salud mental y física de los empleados como para la productividad y el clima organizacional de las empresas.

Asimismo, este tipo de violencia también trae consecuencias económicas, como elevados costos de producción, mayor rotación de personal, disminución o pérdida de la motivación laboral, alteración de

las relaciones interpersonales, deterioro del ambiente laboral, aumento de la accidentalidad y ausentismo, entre otros problemas, al interior de las organizaciones (Chapell y Di Martino, 2006).

Es así como, Baker (2003), la violencia laboral puede presentarse de diversas maneras. Esta puede incluir agresiones físicas o amenazas, así como violencia psicológica, la cual se manifiesta mediante intimidación, hostigamiento o acoso, basados en factores como el género, la raza o la orientación sexual. El acoso sexual, que afecta principalmente a las mujeres, es una de las experiencias más humillantes y despectivas.

METODOLOGÍA

Como parte del trabajo de recuperación de los datos, se tomó la decisión de incorporar una herramienta cualitativa que permita llevar a cabo un análisis exhaustivo de la información normativa disponible referente a la violencia que ha experimentado la mujer en México. Del tal modo, como ha señalado Peña y Pirela (2007) el tratamiento de la información documental dependerá de la capacidad de análisis que posea el investigador para profundizar y acotar en torno a su objeto de investigación.

En ese sentido, Martínez-Corona et al, (2023) han destacado la necesidad de desarrollar una comprensión subjetiva del objeto de investigación, en este caso la respuesta normativa por parte del Estado, respecto a los distintos tipos de violencia que ha experimentado la mujer en México. Lo anterior por medio de un proceso sistemático de recolección, organización, análisis e interpretación de la información con la que se cuenta para poder establecer un panorama preciso del objetivo de la investigación.

A continuación, proponemos una revisión precisa y general de las distintas herramientas normativas que se han incorporado por parte del Estado mexicano en la búsqueda de la reducción de la violencia que afecta a las mujeres en el espacio laboral.

Acercamiento Normativo 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,)

La OMS (2002), por su parte asegura que los problemas en el ámbito laboral pueden llegar a ser causantes del suicidio de la víctima. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento 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 que ocurre dentro de un plazo de tiempo razonable.

En México, existe una preocupación importante por atender las problemáticas de violencia que enfrentan las mujeres en los distintos ámbitos de la vida. Prueba de esto se puede encontrar en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en el 2007 y cuya última reforma se realizó en 2024. En esta ley se estableció la inculcación entre los distintos niveles de gobierno para buscar atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia que enfrentan las mujeres. En su artículo 10 establece una definición de violencia laboral y docente, señalando que esta se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente con la víctima, más allá del nivel jerárquico, definido como un acto u omisión en abuso de poder que daña a otra persona en su integridad física, emocional y de seguridad.

Este instrumento normativo ha permitido sentar las bases para consolidar las luchas sociales que han encabezado las mujeres en la búsqueda de espacios igualitarios y libres de violencia. Esta transformación social ha venido acompañada de una categorización más estricta respecto a los delitos que son víctimas mujeres, prueba de ello lo encontramos en la adición al Código Penal Federal de la tipificación de feminicidio como delito grave que atenta contra las mujeres y que en su artículo 325 se establece como delito de feminicidio cuando se priva de la vida a una mujer por razón de género.

Es importante resaltar que la razón de género que se establece en el código penal está asociada a distintos tipos de violencia que sufra la víctima, así mismo, la gravedad o lesiones a los que se le haya sometido a la víctima. En ese sentido en este trabajo vinculamos que existen diferentes tipos de violencia que se sitúan en torno a las mujeres y que las han vulnerado a lo largo de la historia.

Del mismo modo la Ley Federal del Trabajo, ha concentrado algunas modificaciones fundamentales en torno a la violencia laboral que se experimenta por parte de las mujeres en sus espacios de trabajo; de



tal forma que, para el año de 2019 en el artículo 3ro. bis se incluyeron las tipificaciones hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, lo que permite identificar cierto tipo de conductas que colocan a la víctima en un grado de vulnerabilidad. 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 *des crédito 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).

Ahora bien, la Norma Oficial Mexicana, señala la necesidad de que los espacios laborales incluyan e integren estrategias que permitan la igualdad laboral y la no discriminación para favorecer el desarrollo integral de sus trabajadores. Por otro lado, la Norma también identifica los factores de riesgo psicosocial en el trabajo con la finalidad de eliminar la violencia laboral, es importante resaltar que esta norma tiene vigencia en todo México y aplica para todos los centros de trabajo.

Los espacios laborales también han incorporado diversos protocolos que se han diseñado en la búsqueda de reducir las desigualdades y el clima de violencia que históricamente ha afectado a las mujeres en México, muestra de esto se observa en el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género, en el que se resalta la vigilancia y cumplimiento de las normas laborales con perspectiva de género por medio de instrumentos como entrevistas y visitas a los centros de trabajo. Lo anterior buscando alcanzar la igualdad sustantiva que se propone en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, conquistas importantes se han establecido en espacios como el Senado de la República donde se han ratificado convenios internacionales como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aunque como toda normatividad internacional no es vinculante, si reconoce el derecho de toda persona al acceso a un trabajo libre de violencia y acoso lo cual permitirá que se pongan los cimientos



para desarrollar proyectos de ley y adecuaciones reglamentarias que den certeza a las mujeres en el ámbito laboral.

Por otra parte, en el poder judicial se han incorporado herramientas como el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, en el cual ratifica la necesidad de juzgar con perspectiva de género atendiendo a 3 máximas fundamentales: existe un acto evidente de asimetría de poder cuya base es el género; también, donde con base en las condiciones de asimetría antes mencionada se vislumbran actos de violencia, discriminación y vulnerabilidad; y finalmente, aquellos actos donde se pueda percibir un acto diferenciado basado en la condición de género.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Estadísticas de violencia laboral en México, una revisión de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)

La violencia laboral se ubica en el cuarto lugar de la violencia que viven las mujeres, de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (ENDIREH). La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral refuerza su exclusión del espacio profesional y como bien se ha mencionado en términos de la violencia subjetiva y objetiva (Zizek, 2009) esta se encuentra determinada por un número amplio de factores que la constituyen de los cuales resaltan las marcadas diferencias estructurales que históricamente se han establecido entre hombres y mujeres.

De igual manera, los diferentes tipos de violencia que sufren las mujeres las impactan negativamente en sus posibilidades de obtener recursos por cuenta propia y, con ello, limita su capacidad de decisión autónoma. Generar información sobre la violencia en este ámbito es relevante dada la mayor inserción de las mujeres en el mundo laboral y la persistencia de obstáculos que impiden su autonomía plena. Se ha destacado en trabajos recientes como el “Estudio Violencia contra las Mujeres en Espacios Laborales, Domésticos y Públicos” desarrollado por la investigadora Verónica Pichardo (Venegas, 2024) la profundización de la violencia hacia las mujeres en sus espacios de trabajo, sobre todo en zonas industriales, y en los trayectos que realizan para llegar a sus centros de trabajo.

La ENDIREH considera violencia laboral a los actos y/ o las omisiones que las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima ejercen, independientemente de la relación jerárquica. Lo anterior no solo atenta contra la igualdad, sino que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y

seguridad de la víctima e impide su desarrollo. Del mismo modo, Galtung (2009) ha establecido que las distintas formas de violencia impactan de forma diferencial de acuerdo con los contextos culturales y estructurales en los que se desenvuelve. A partir de esta idea se fortalece la propuesta de McInerney y Archer (2023) quienes resaltan lo imperioso de trascender un concepto de violencia mucho más plural que logre incorporar los diferentes factores que impactan a las mujeres en diferentes ámbitos como el laboral y educativo.

Según datos de la ENDIREH 2021, 40.0 millones de mujeres de 15 años y más han trabajado a lo largo de la vida (79.3 % del total de las mujeres), 30.5 millones trabajó en los últimos cinco años (60.4 %) y 25.2 millones entre octubre 2020 y octubre 2021 (50.0 %). Del total de mujeres que ha tenido un trabajo, 27.9 % ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral: 18.1 % experimentó discriminación laboral, 14.4 % vivió situaciones de violencia sexual, 12.2 % recibió violencia psicológica y 1.9 % vivió violencia física. Aunque a partir de estas cifras podríamos deducir que la violencia física es la que menos se encuentra presente en el informe, tal como se ha establecido la violencia objetiva (Zizek, 2009), ha logrado desarrollar estrategias de normalización que buscan hacer pasar desapercibidas nuevas formas de opresión vinculadas al lenguaje y al sistema. Lo que aumenta la posibilidad de mantener las condiciones de desigualdad para las mujeres.

Por su parte, de octubre de 2020 a octubre de 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral fue de 20.8 %, mientras que por tipo de violencia la prevalencia fue la siguiente: 21.7 % de las mujeres fue discriminada en el trabajo, 7.2 % experimentó violencia sexual, 6.2 % vivió violencia psicológica y 0.7 % experimentó violencia física. Como se observa la mezcla entre violencia subjetiva y objetiva que se infringe hacia la mujer en México se ve representada en las diferentes categorías de análisis que presenta la encuesta oficial en México.

De acuerdo con la ENDIREH 2021, a nivel nacional, de las mujeres que alguna vez en su vida han participado en el mercado laboral, 27.9 % experimentó algún incidente de violencia, mientras que en 2016 la cifra fue de 26.6 por ciento. Como se observa en la encuesta, desde el año 2016 han aumentado el número de mujeres que experimenta condiciones de violencia laboral aun cuando se han desarrollado herramientas normativas en la búsqueda de disminuir estas prácticas.



En lo que respecta a las entidades federativas, Chihuahua 37.8 %, es así como Ayala (2023) ha señalado que en el estado del norte del país existe una prevalencia de condiciones de vulnerabilidad que impactan mayormente respecto a las posibilidades que existen para las mujeres obtener equidad en los entornos laborales en función del trabajo realizado; en la Ciudad de México la cifra arroja un 34.6 % que de acuerdo con la Secretaría de las Mujeres (2022) del gobierno de la Ciudad de México concentra la mayor parte de estas prácticas en la prevalencia de violencia de tipo sexual y psicológica; se destaca que en su informe. Alerta sobre violencia contra las mujeres (2023) el gobierno de la Ciudad ha incorporado la creación de unidades administrativas encargadas de acompañar y asesorar a las mujeres que han sufrido distintos tipos de violencia; y, Baja California con un 34.4 % concentrando de acuerdo con el Programa Especial de Seguimiento a la Violencia de Género contra las Mujeres en Baja California (2024) da cuenta de que junto con la violencia física y sexual, la violencia laboral es uno de los tipos de violencia que más afecta a las mujeres en este Estado, registraron la mayor prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de la vida laboral. Como ha señalado Yañez (2023) en Baja California durante todo 2023 se registró un aumento del 355% en las denuncias por violencia laboral, dentro de las observaciones que ha realizado la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se observa la incapacidad o falta de disposición por parte del empleador para ofrecer una solución a las denuncias planteadas.

En el trabajo, las principales personas agresoras reportadas a lo largo de la vida laboral fueron las y los compañeros de trabajo (34.2 %), seguido por las y los jefes o patrones (21.7 %) y las y los supervisores capataces o coordinadores (10.7 %).

México es el país con mayor estrés laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). En octubre de 2023, la organización independiente World Population Review señaló que en nuestro país se trabajan 2 mil 148 horas al año, la cifra más alta en el escenario internacional, aunque no lo convierte en uno de los países con mayor crecimiento económico, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Es por ello que, nos permite ubicar este tipo de violencia como objetiva, en gran medida porque el estrés es una condición que se invisibiliza y regularmente es normalizado como parte de las actividades inherentes al trabajo,

La violencia laboral genera afectaciones a la salud. Según la OMS, a nivel mundial 15% de los adultos padece un trastorno mental. Incluso, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que



puede causar “ideación” suicida. Aun cuando organizaciones internacionales reconocen la gravedad de la violencia laboral en la vida de grupos históricamente vulnerables, como las mujeres, las estrategias y mecanismos que se han desarrollado por parte del Estado resultan insuficientes.

Al cuarto trimestre de 2023, la participación laboral de las mujeres es de 46.5%, lo que representa una diferencia de casi 30 puntos porcentuales en comparación con la participación de los hombres y exponiendo a estas a condiciones por debajo de las que se ofrecen a varones para los mismos puestos. A nivel nacional, las mujeres perciben menores ingresos, lo cual afecta su independencia financiera: por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres ganan 82 pesos.

Una mayor representación política no se ha reflejado en una vida sin violencia para la mujer. Ahora que se ha trabajado desde diferentes niveles de gobierno en la búsqueda de disminución de la brecha de oportunidades en el ámbito de la política las mujeres siguen experimentando condiciones de desigualdad y violencia, prueba de lo anterior, se encuentra en el trabajo desarrollado desde la Red Nacional de Refugios que ha buscado ser un espacio que atiende los diferentes tipos de violencia, mayormente objetiva y que ha sido normalizada, que son objeto las mujeres atendiendo en 2024 cerca de 25 mil casos de prevención, atención y protección de grupos vulnerables ante las violencias.

CONCLUSIONES

La violencia laboral contra las mujeres es una problemática que, a pesar de su prevalencia y la profunda afectación que causa, sigue siendo subestimada en muchos contextos. Este fenómeno no solo involucra diversas formas de abuso, como el acoso sexual, la intimidación, la discriminación o la violencia física, sino que también incide de manera directa en el bienestar integral de las trabajadoras, afectando su salud física y emocional, así como su desarrollo profesional y económico. En un entorno donde las desigualdades de género siguen siendo una constante, la violencia laboral no hace sino exacerbar las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres, dificultando su plena participación y crecimiento en el ámbito laboral.

La violencia en el trabajo es un fenómeno complejo y multifacético que requiere un análisis profundo para entender sus diversas manifestaciones. En este contexto, es esencial destacar que, más allá de la definición teórica de violencia, la experiencia concreta de las mujeres en el entorno laboral revela un panorama alarmante. Las estadísticas y datos presentados reflejan que, en muchos casos, las trabajadoras



enfrentan situaciones de abuso psicológico, físico, económico y sexual, que afectan tanto su bienestar como su desarrollo profesional.

A partir de los hallazgos, resulta evidente que la violencia laboral contra las mujeres en México requiere de una intervención más contundente. Es fundamental que las políticas públicas sean más efectivas, implementando medidas de prevención y sanción claras y contundentes en los centros de trabajo. No solo se debe velar por la creación de normativas que protejan a las mujeres, sino que es crucial garantizar su cumplimiento y seguimiento por parte de las autoridades competentes. Además, es necesario un fortalecimiento de los mecanismos de denuncia accesibles y seguros para que las trabajadoras puedan identificar y reportar cualquier forma de violencia sin temor a represalias.

Sin embargo, las leyes y normativas por sí solas no serán suficientes si no se acompañan de un cambio cultural profundo que fomente una verdadera equidad de género y condene cualquier forma de violencia en el entorno laboral. La concientización social es un componente esencial en este proceso; se requiere sensibilizar a la sociedad en general y a los empleadores en particular sobre la gravedad de la violencia laboral y la importancia de crear espacios de trabajo seguros e inclusivos.

La creación de campañas de sensibilización, programas de formación en derechos laborales y talleres de prevención de violencia laboral son fundamentales para erradicar esta problemática. Solo así podremos garantizar que las mujeres se desarrollen plenamente en sus empleos, sin el temor de sufrir ningún tipo de abuso. Es un compromiso que debe ser asumido por las autoridades, los empleadores y la sociedad en su conjunto para avanzar hacia un futuro donde la violencia laboral contra las mujeres sea una realidad del pasado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. 4to Informe Alerta por violencia contra las mujeres (2023). Gobierno de la Ciudad de México
2. Ayala, C. (2023). Chihuahua, con la mayor violencia laboral a mujeres. El Financiero.
<https://www.eleconomista.com.mx/estados/Chihuahua-con-la-mayor-violencia-laboral-a-mujeres-20230308-0142.html>
3. Baker, J. (2003). La violencia en el trabajo. En *Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera*. 2003/4. Núm. 133
4. Boletín de las mujeres, (2022). Secretaria de las mujeres. Gobierno de la Ciudad de México.



5. Buvinic M, Morrison A, Shifter M. (1999). La violencia en América Latina y el Caribe: un marco de referencia para la acción. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
6. Chapell, D. y Di Martino, V. (2006). Violence at work. International Labour Office.
7. Diagnóstico Alerta sobre la violencia de Género contra las Mujeres en Baja California (2024). Gobierno de Baja California
8. Farmer, P. (2003). Pathologies of power: Health, human rights, and the new war on the poor. Berkeley: University of California Press.
9. Galtung, J. (1969). Violence, Peace, and Peace Research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167–191. <https://www.jstor.org/stable/422690>
10. González Luna, F. (2012). Apuntes para un acercamiento teórico al concepto de violencia desde el materialismo. Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades (72), 109-133. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/203>
11. *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
12. *Ley Federal del Trabajo*. México: STPS .
13. Martínez-Corona, J., Palacios-Almón, P., Oliva-Garza, D. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: Propuesta desde el enfoque investigativo. Ra Ximhai, Vol.19 Núm. 1, 67-83. <https://raximhai.uaim.edu.mx/index.php/rx/article/view/219>
14. McInerney, W. & Archer, D. (2023). Men’s Violence Prevention and Peace Education: Drawing on Galtung to Explore the Plurality of Violence(s), Peace(s), and Masculinities. Men and Masculinities, Vol. 26 (1). 69-90 <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1097184X221149989>
15. Nussbaum, M. (2013). Violence and social justice. New York: Oxford University Press.
16. OMS. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: OMS.
17. Peña, T. & Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, (16), 55-81. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402007000100004&lng=es&tlng=es



18. *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH)* 2021. Ciudad de México: INEGI
19. Venegas, P. (2024). Persiste la violencia laboral contra mujeres en zonas industriales. El Sol de Toluca. <https://oem.com.mx/elsoldetoluca/local/la-violencia-laboral-de-genero-un-fuerte-problema-en-los-centros-de-trabajo-13052478>
20. 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*.
21. Wieviorka, M. (2001). La violencia: Destrucción y constitución del sujeto. *Espacio Abierto*, 10(3).
22. Yañez, M. (2023). Denuncias laborales incrementaron en 355% durante 2023. Zeta-Tijuana. <https://zetatijuana.com/2024/01/denuncias-laborales-incrementaron-en-355-durante-2023/>
23. Žižek, S. (2009). Sobre la violencia: Seis reflexiones marginales. Buenos Aires: Paidós.