



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

POSGRADO EN DERECHO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

P R E S E N T A

JORGE ALFREDO RAMÍREZ TALAMANTES

TUTOR PRINCIPAL: DR. HÉCTOR FIX FIERRO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR:

DRA. ALICIA ELENA PÉREZ DUARTE Y NOROÑA

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

DR. GERARDO MONTFORT RAMÍREZ

MÉXICO, D.F. 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO PRIMERO.....	14
VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES.....	14
1. La desigualdad como basamento de la violencia de género.....	14
2. El género y sus símbolos	19
3. Representaciones en el proceso de construcción de los estereotipos de género.....	22
4. Cultura patriarcal y la asignación de espacios	27
A. ¿En qué punto de la historia nace la desigualdad entre mujeres y hombres?	29
B. Sexualidad y función social de las mujeres	32
C. La división sexual del trabajo.....	33
D. El feminismo como contrapeso.....	38
5. Teorías socioculturales sobre el origen de la violencia.....	42
A. Johan Galtung y el triángulo de la violencia.....	44
B. Posición ecológica	47
6. Violencia de género	51
7. Violencia laboral de género.....	56
8. El poder en la violencia de género.....	58
9. Otra visión del poder: los micromachismos.....	61
10. Conclusiones.....	64
CAPITULO SEGUNDO	70
DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL.....	71
1. Derechos humanos de las mujeres.....	71
2. Interrelación de la violencia y la discriminación contra las mujeres	75
A. Formas de discriminación denunciadas en la ENDIREH 2011	78
B. Capacidad reproductiva de las mujeres.....	84
3. Violación sexual	86
A. Tipos de violación sexual.....	89
B. Mitos	90
4. Acoso y hostigamiento sexual.....	93

A. Elementos del hostigamiento.....	95
B. Elementos del acoso.	96
C. Sujetos.....	98
D. Acoso por razón de sexo.	100
E. Repercusiones.	100
5. Trabajo doméstico.....	102
6. Trabajo de las migrantes.	109
7. Conclusiones.....	115
CAPÍTULO TERCERO.....	121
MARCO NORMATIVO PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL HACIA LAS MUJERES	121
1. Marco internacional contra la violencia de género	121
A. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	121
B. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)	121
C. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979.....	122
D. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.....	124
E. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).....	125
F. IV Conferencia Mundial “Plataforma de Acción de Beijing”.....	126
G. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	128
H. Naciones Unidas y las mujeres “ONU Mujeres”	129
2. Marco normativo mexicano	130
A. Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	130
B. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.....	132
C. Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.....	133
D. Ley Federal del Trabajo	134
3. Violación.....	136
A. Normatividad internacional.....	136
B. Legislación federal	138
C. Códigos Penales Estatales	140

D. Ley Federal del Trabajo	142
4. Acoso y hostigamiento sexual	143
A. Normatividad internacional	143
a) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	144
b) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer	145
c) Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.....	145
d) Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos de América (EEOC)	145
e) Recomendación de la Comisión de la Comunidad Europea (CCE).....	146
f) Organización Internacional del Trabajo	147
B. Legislación Federal Mexicana	151
a) Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.....	151
b) Código Penal Federal	151
c) Ley Federal del Trabajo	152
5. Trabajo doméstico	154
A. Normatividad internacional. Convenio 189 de la OIT	154
B. Ley Federal del Trabajo.....	156
6. Trabajadoras migrantes.....	157
A. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (aprobada por la Asamblea General sin votación en 1990 y entró en vigor el 1º de julio de 2003)	160
B. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	161
C. Marco jurídico mexicano	162
a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	162
b) Ley de Migración.....	163
7. Conclusiones.....	164
CAPITULO CUARTO	172
EL IMPACTO DE LAS NORMAS JURÍDICAS Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CULTURA Y EL ABATIMIENTO DE LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO	172
1.- Políticas Públicas y Derecho.....	172

2. Comentarios sobre la Perspectiva de Género en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.....	174
A. México en Paz.....	176
B. México incluyente.....	179
C. México con educación de calidad	179
D. México con Responsabilidad Global	180
3. Comisiones e instituciones públicas para el apoyo de las mujeres.	181
A. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), comisiones estatales de derechos humanos (CEDH) y Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).....	181
B. INMUJERES	184
C. CONAVIM	185
D. PROIGUALDAD.....	187
4. Impacto de la cultura en las normas jurídicas	191
5. ¿Cómo se crea un clima de desigualdad y discriminación?	194
6. El Derecho como lenguaje y su impacto en la cultura.	198
7. Ausencia de normatividad	202
8. Las víctimas de la violencia laboral y el acceso al sistema de justicia.	203
A. Debida diligencia y trámite de violación a derechos humanos.....	204
B. Investigación y administración de justicia	206
9. Estrategias para revertir el impacto de las normas jurídicas patriarcales y abatir la violencia laboral de género.....	208
A. Reversión del círculo cultural patriarcal	208
B. Prevenir, atender y erradicar la violencia laboral de género es obligación del Estado	210
C. Direccionalidad y homogeneidad en las disposiciones del derecho interno	212
10. Conclusiones.....	211
PROPUESTAS GENÉRICAS Y PARTICULARES PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO	217
1. Propuestas genéricas	218
2. Propuestas específicas.....	221
ANEXO. Panorama de la violencia laboral de género	225

1. Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, por tipo y clase de violencia	227
2. Distribución porcentual de las mujeres de 15 y más años ocupadas por lugar de trabajo según condición de violencia	229
3. Porcentaje de mujeres ocupadas por clase de discriminación según lugar de trabajo seleccionado	231
4. Porcentaje de mujeres violentadas en el ámbito laboral por discriminación y acoso según lugar de trabajo seleccionado	235
5. ¿Qué servicios provee usted en la casa donde trabaja?	236
6. Porcentaje de mujeres en el servicio doméstico	237
7. Población de trabajadoras domésticas que cuenta con contrato laboral	239
8. Población de trabajadoras domésticas que cuenta con prestaciones.....	240
9. ¿Cuál diría que es el principal problema que tiene usted?	241
10. De enero hasta hoy, ¿ha tenido que dejar el trabajo en alguna casa donde trabajaba? ¿por qué?	242
BIBLIOGRAFÍA	243

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se desarrolla el estudio sobre un fenómeno social y complejo: el de la violencia de género en contra de las trabajadoras por parte de personas que confluyen en su entorno laboral; una investigación que busca entender la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres sostenida por la cultura patriarcal.

Se considera que para acabar con la inercia de esquemas patriarcales, se requiere instrumentar algunas medidas como la inserción de principios de igualdad y respeto a la dignidad de las mujeres en la educación de menores, en las normas jurídicas y en las políticas públicas, que tengan como propósito lograr una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, presupuesto necesario para abatir la violencia de género que se ejerce contra las primeras.

El tema de investigación también aborda las diferentes formas de violencia física y psicológica de que son víctimas las mujeres en los sitios donde trabajan, precisamente por su calidad femenina, y cómo estas conductas y delitos no solamente se traducen en violación a sus derechos laborales sino que también vulneran sus derechos humanos. Se presentan propuestas generales y específicas de prevención, atención, investigación y sanción de actos violentos.

El desarrollo de este trabajo tuvo un impacto positivo para el autor que no se esperaba, pues, como toda investigación que se inicia, es difícil prever los caminos intelectuales que habrán de develarse, la bibliografía que habrá de encontrarse, así como la recepción de brillantes aportaciones de los tutores, dando como resultado que comenzaran a visibilizarse nuevas y mejores perspectivas sobre el tema en cuestión.

No obstante tratarse de un estudio eminentemente jurídico, cuando se profundiza en aspectos que rodean a la violencia laboral de género resulta

imposible no recurrir a otras ciencias como la sociología y la psicología, pues el objeto de estudio se puede analizar mejor y desde una perspectiva más amplia con lo que se enriquece el contenido del trabajo.

El tema de la presente investigación fue hilvanándose paulatinamente, iniciándose por identificar individualmente las piezas del rompecabezas: las relaciones de poder, las conductas violentas, los espacios laborales y los “valores” culturales patriarcales, para posteriormente analizar el proceso en el que interactúan y cuál es la influencia que cada uno tiene en este fenómeno social.

El ámbito espacial en el que se desarrolló el estudio es fundamentalmente México durante el presente siglo XXI, enfocándose en las relaciones laborales entre particulares, sin embargo se recurrió al derecho comparado para enriquecimiento del estudio, cuando ello fue necesario.

Con base en la idea general de la investigación, se pretende demostrar cómo los principios que rigen las sociedades patriarcales inciden en las normas jurídicas y en la formación de quienes las interpretan y aplican, coadyuvando a generar un proceso replicador del patriarcado. Las personas educadas bajo esos principios influyen a su vez en la formación de los menores de edad en sociedad, originándose un círculo vicioso.

La prevención, atención, investigación y sanción de los actos violentos son instrumentos para evitar que las mujeres que laboran en los centros de trabajo sean víctimas de violencia simplemente por ser mujeres, sin embargo, nuestro sistema jurídico y la cumplimentación de políticas públicas no han sido lo suficientemente eficaces para poder erradicarla.

En la investigación de mérito se analiza el ámbito laboral pero no desde la perspectiva de una actividad a la que se dedican las personas para poder obtener el sustento propio y el de su familia, sino como el espacio donde convergen mujeres y hombres con valores y creencias patriarcales.

A partir de ahí, se analizan las formas en cómo se desenvuelven sus relaciones en un clima con condiciones laborales injustas y ofensivas a la dignidad de las mujeres, lo que generalmente desencadena en violencia de género.

Se profundiza sobre las situaciones de violencia que experimentan las mujeres en sus trabajos, aportándose nuevos elementos que ayuden a comprender mejor el fenómeno de la violencia contra el género femenino, habida cuenta que la recopilación de bibliografía e información realizado en bibliotecas y otros centros de documentación permitió advertir que la violencia laboral contra las mujeres es un tema que ha sido poco explorado por los estudiosos del derecho en México y otros países iberoamericanos.

La estructura del trabajo de investigación está compuesta de cuatro ejes, los cuales ayudan a comprender los objetivos que se pretenden alcanzar. El primer eje se refiere a la existencia o no de “una naturaleza” violenta en el ser humano, frente al aprendizaje de lo violento; el segundo eje consiste en que los centros de trabajo no solo son lugares de actividad productiva, sino sitios en los que tienen lugar actos violentos contra las mujeres como reflejo de las relaciones de discriminación social de género; el tercer eje está representado por los esfuerzos normativos nacionales e internacionales contra la violencia laboral femenina; el cuarto eje aborda las políticas públicas para combatir la discriminación, la desigualdad y la violencia laboral; el impacto que la cultura patriarcal ejerce sobre las normas jurídicas y cómo inciden en una continuidad machista; en un apartado se insertan las propuestas para abatir la violencia laboral contra las mujeres, así como revertir el proceso sociocultural patriarcal.

El capitulado en la presente investigación se estructuró de la manera siguiente: la presente introducción, cuatro capítulos, de los cuales el primero se refiere a la violencia de género contra las mujeres; el segundo a los derechos humanos de las mujeres y formas de violencia laboral; el tercero, al marco normativo para combatir la violencia laboral contra las mujeres y el cuarto, al impacto de la cultura sobre las normas jurídicas y propuestas para la erradicación de esquemas patriarcales, quedando de la siguiente manera:

Capítulo Primero: marco teórico conceptual.

Capítulo Segundo: estado de la cuestión

Capítulo Tercero: marco normativo

Capítulo Cuarto: políticas públicas

Propuestas

En el Capítulo Primero se analiza el concepto de género y los estereotipos masculino y femenino, su proceso de formación a partir de las creencias, costumbres y religión, lo que da como resultado de que en cada comunidad o país se tenga un significado distinto; de las diferentes sociedades es de interés abordar las que tengan una cultura patriarcal.

Sobre la cultura patriarcal, se analizan los efectos negativos de las sociedades que basan su estructura en formas de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres, en detrimento de ellas, situación que transversaliza todos los ámbitos en que se organizan, replicándose a su vez en los hogares, el trabajo, los centros de enseñanza, el gobierno y en el pensamiento colectivo. Se analiza el desarrollo de esta cultura en algunos momentos de la historia ¿cómo y por qué surgieron algunas de sus ideas principales?, ¿cómo se percibe desde esta perspectiva a la sexualidad y el trabajo?, ¿cómo la evolución del pensamiento feminista trajo una nueva visión sobre el género?

Se analiza por qué la agresividad corresponde a un comportamiento natural de tipo defensivo, mientras que la violencia supone un comportamiento racional con la intención de causar un daño; las conductas violentas se aprenden por estar en contacto en un entorno social y cultural determinado de acuerdo con las teorías socioculturales de Johan Galtung y Urie Bronfrenbrenner, contrastando con las posiciones que pretenden explicar que las personas actúan violentamente como reflejo de su naturaleza humana.

Sobre el papel importante que desempeña el poder en la violencia se recurrió a Michael Foucault y Juan Bonino; este último sobre el estudio de los micromachismos.

En el Capítulo Segundo se analizan los derechos humanos de las mujeres y las diversas formas de violencia laboral; se aborda la situación actual por la que atraviesan las mujeres que son víctimas de esta violencia en México, con el apoyo de encuestas oficiales como la ENDIREH, la ENVIM, la ENOE y la ENADIS.

Se presenta la evolución normativa de los derechos humanos de las mujeres desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos hasta el trabajo que realiza ONU Mujeres en favor del adelanto de ellas en todos los ámbitos.

En este contexto, la función de los organismos de defensa de derechos humanos como la CNDH, las comisiones estatales de derechos humanos (CEDH), la Comisión de Derechos del Distrito Federal (CDHDF) y el procedimiento para denunciar actos violatorios de derechos humanos.

Se explica lo que debe entenderse por violencia laboral contra las mujeres y cómo las agresiones sexuales son una manifestación importante de ella, precisamente porque son cometidas en atención a su condición de mujeres, lo que lleva a analizar los elementos objetivos y subjetivos de la violación, el acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo.

Por último, se hace un breve análisis del trabajo doméstico, de las trabajadoras migrantes y cómo las circunstancias de su trabajo las convierten en vulnerables a la violencia.

En el Capítulo Tercero se analiza el marco normativo, internacional y nacional, protector contra la violencia laboral hacia las mujeres.

En este sentido, se estudia el Sistema Interamericano de Derechos Humanos por el ser el sistema regional al que pertenece México y al cual pueden acudir subsidiariamente las mujeres que son objeto de violaciones a los derechos

contenidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y sus protocolos adicionales.

Se incluyen los instrumentos internacionales que son determinantes en la protección de las mujeres contra la violencia de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), la Plataforma de Acción de Beijing derivada de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

En el ámbito nacional, se comentan las aportaciones que las leyes Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y Federal del Trabajo (LFT) hacen en favor de la lucha contra la violencia de género contra las mujeres, en particular en la modalidad laboral.

En la segunda parte de este capítulo se examinan la violación, el acoso y el hostigamiento sexual, así como el tema de las trabajadoras domésticas y migrantes a la luz de la normatividad nacional e internacional.

En el Capítulo Cuarto se analiza qué son, para qué son y cómo deben de estructurarse las políticas públicas, en particular las relativas al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 de México, destacando las principales estrategias y acciones públicas que deberían ser el resultado de la transversalización de la perspectiva de género y el trabajo del Estado para garantizar a las mujeres la vigencia del derecho a vivir sin violencia.

Se presenta el trabajo desarrollado por INMUJERES y la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) así como algunos de los problemas que enfrentan en el desarrollo de sus funciones como instituciones garantes en primer término de la vigencia de derechos mencionados en el párrafo anterior.

En este contexto, se estudia la influencia que la cultura patriarcal tiene sobre las normas jurídicas y cómo éstas a su vez impactan la cultura; se aborda cómo los líderes políticos, legisladores o jueces, que han asumido como propios los “valores” de la sociedad patriarcal, visualizan el contenido de las leyes, cómo cumplimentan las políticas públicas y cómo interpretan la aplicación de la ley a través de sus sentencias.

Por último, en un apartado distinto se presenta una serie de propuestas generales y específicas, sobre lo que desde mi punto de vista sería la mejor manera de revertir el círculo vicioso referido en el párrafo anterior, mediante la formulación de disposiciones jurídicas y políticas públicas que propicien la igualdad, la no discriminación y la no violencia de género contra las mujeres, al mismo tiempo que se enfoca un cambio cultural a través de la educación en los menores de edad sobre estos temas.

CAPITULO PRIMERO

VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES

1. La desigualdad como basamento de la violencia de género

La violencia laboral de que son víctimas las mujeres es una de las caras de un fenómeno mayor y complejo como lo es la violencia de género en su contra que desde hace mucho tiempo es ejercida por hombres cuyas personalidades se han moldeado a la sombra de una cultura machista¹ que percibe a las mujeres en una escala inferior a la de ellos, por lo tanto, se sienten con el derecho de usar la fuerza, el poder y la violencia en su contra, cuando así lo consideren; en el fondo de esta situación se advierte que en algún momento de la historia, los hombres se asumieron como seres “superiores” frente a las mujeres, en todas las culturas y sociedades de corte patriarcal.

Para comprender mejor la violencia de que son víctimas las mujeres en su trabajo, se debe conocer primeramente la génesis de la violencia de género, estudiar algunos aspectos de las relaciones entre hombres y mujeres. Investigar en qué partes del entramado social comienza a gestarse la desigualdad y la discriminación y, cómo puede afectar la vida de las trabajadoras.

En la sociedad mexicana, al igual que en el resto de las demás, desde el nacimiento de las personas opera socialmente un sistema de clasificación binario, el cual, atendiendo a los caracteres sexuales primarios que presenta el nuevo ser, se les asigna automáticamente a qué género pertenece y, con ello, una serie de significados “propios de su sexo” que les serán atribuidos, como la existencia del

¹ El machismo patriarcal se define como el “Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Éstas se sustentan en dos supuestos básicos:

a) La polarización de los roles que definen lo masculino y lo femenino.
b) La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.” en *Glosario de género*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, Segunda Edición, 2008, p. 90.

símbolo del escudo y la lanza del dios Marte para referirse al género masculino y el espejo de la diosa Venus, para hacerlo respecto del género femenino.²

Es verdad que todas las sociedades requieren de un orden y la asignación de roles sexuales son parte de él; pero, lo que se cuestiona es que en las sociedades patriarcales los roles asignados es injusta, pues los de las mujeres están predeterminados a ubicarse en posiciones jerárquicamente inferiores a los de los hombres. ¿Qué pasa cuando una persona que ha nacido con rasgos físicos femeninos o masculinos, durante el desarrollo de su vida no se identifica con el rol social asignado a dichos rasgos?

La biología por su parte, muestra que a partir de las características físicas de las personas, hay casos que desafían esta división simple, pues hay niñas y niños que presentan caracteres sexuales femeninos y masculinos ¿cómo habrá de determinarse su asignación en una clasificación binaria?, ¿hay lugar para estos seres humanos en los esquemas de valores y creencias que definen lo masculino y lo femenino en sociedades patriarcales?

James Morris, aventurero, periodista y escritor inglés —quien entre otras expediciones escaló el monte Everest— escribió en su libro *Conundrum*, además de sus experiencias en los viajes que realizó a distintos lugares del mundo, como a pesar de vivir en el cuerpo de un hombre se identificaba con la manera de ser de las mujeres, cuenta cómo fue su transformación física y mental de un hombre que se percibía encadenado al de una mujer liberada (Jan Morris); cómo en cuanto la gente lo trataba como mujer, él se sentía más mujer, en cuanto más asumía y se pensaba como dama, se daba cuenta como fluía de manera natural su feminidad, pero también cómo la identidad de los roles sociales de acuerdo al sexo de las personas puede convertirse en una carga muy pesada cuando las personas no se identifican con su género; cuestiona el que la sociedad etiquete a las personas por

² Feito Grande, Lydia, *Cerebros de mujeres y cerebros de hombres ¿conflicto de racionalidades?*, Madrid, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 2008, p. 205.

comportarse diferente a los roles que habrían de seguir, sugiere que el género sea una autodefinición.³

No obstante que Morris termina asumiendo el papel de una mujer conforme lo define su sociedad, en muchos casos se termina pagando un costo ante el rechazo de las personas que saben se trata físicamente de un hombre.

La libertad para poder transformar las características sexuales de los cuerpos de aquellas personas que psicológicamente no logran identificarse con el rol sexual que supuestamente les debería corresponder, debería ser parte de los derechos humanos de la diversidad y libertad sexual, incluso sin juzgar sobre los mecanismos de transformación.

En este contexto, se plantea la existencia no cuantificada de personas que nacen con características genitales de ambos sexos. Un problema que conlleva serias restricciones de vida, salud y educación para dichas personas y que empieza justo en el nacimiento cuando, ante la imposibilidad de decir si es niño o niña se opta ya sea por la imposición (a veces quirúrgica) de uno u otro sexo o por simplemente no registrar a esa persona.

Así, la diversidad sexual, de acuerdo a la teoría de género hace referencia a las distintas expresiones de la sexualidad humana donde las preferencias sexuales nacen como resultado de los deseos que se producen en la mente de las personas con independencia de los rasgos físicos sexuales que poseen sus

³ Sobre la conformidad con los estereotipos sociales que se han creado sobre las espaldas de los hombres y mujeres, Gillian Fenwick, nos explica cómo se vive el drama de elegir otra opción a través de la experiencia de Jan Morris: "1970s feminist would not have agreed with her perceptions, and individuals of varied sexual preferences would today be uncomfortable with the stereotyping. It is one of the weakness of the boo, and one that led many critics to suggest that Jan Morris has a limited view of what it means to be a woman. They conclude that neither growing up feeling like a girl trapped in a boy's body nor releasing that perceived femininity into an altered body resembling a woman's really qualifies her fully to understand what it means to be a woman. An intelligent person such as Jan Morris must recognize that, and yet nowhere does she admit it. She recognizes that physically no man has ever truly become a woman, but she is adamant that psychologically and emotionally she is a woman. She perhaps compensates for an inability to prove it by resorting to stereotypes that verge on caricature. In *Conundrum*, for example, men join the army and climb mountains, as James Morris did, while women pick out handbags and lipsticks and cannot tell north from south, traits shared by Jan Morris. Of course it is not quite as simple as this, but, despite what she writes about the continuum of gender, Jan Morris's view of men and woman, if not of maleness and femininity, is black and White." Fenwick, Gillian, *Traveling genius. The writing life of Jan Morris*, South Carolina, University of South Carolina, 2008, p.78.

cuerpos. De acuerdo con INMUJERES se puede hablar de la siguiente clasificación:

- a) Las personas heterosexuales son aquellas que sienten una atracción física, sexual y mental hacia el sexo opuesto, conformándose este tipo de relación entre hombres y mujeres.
- b) Las personas homosexuales son quienes mantienen una atracción física con personas del mismo sexo.
- c) Las mujeres y hombres transgénero son quienes desean incorporar ciertos comportamientos del sexo opuesto y modificar temporalmente su apariencia física mediante cambios estéticos y físicos menores en su cuerpo sin que ello implique algún cambio biológico.⁴
- d) Las personas transexuales, son quienes no se identifican con su cuerpo y desean someterse a tratamientos hormonales y operaciones estéticas que les permitan llevar a cabo los cambios físicos y sexuales que lo asemejen con el cuerpo del otro género, como la cirugía de reasignación de sexo.⁵
- e) Los travestis son los hombres que se visten, maquillan y se ponen pelucas para asumir la apariencia de una mujer; además, se someten a tratamiento de hormonas para adquirir ciertas características femeninas como el aumento de los pechos, sin embargo no se someten a la cirugía de reasignación de sexo.⁶

En el Glosario de Género de INMUJERES, precisamente en el tema de la diversidad sexual, no se aborda la bisexualidad, definiéndose ésta como la

⁴ Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, pp. 54 y 55.

⁵ P. Hoebeke, S.J. Monstrey, "Cirugía de reasignación de sexo en transexuales de hombre a mujer" en Becerra-Fernández, Antonio, *Transsexualidad, la búsqueda de una identidad*, Madrid, Díaz de Santos., 2003, pp. 143 y 144.

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, pp. 54 y 55.

atracción sexual que tiene una persona hacia hombres y mujeres, indistintamente.⁷

En las sociedades democráticas se toleran las preferencias sexuales de las mujeres y los hombres en un ambiente de libertad; mujeres y hombres pueden asumir la personalidad con la que se identifican, teniendo la certeza de que sus decisiones serán respetadas y apreciadas con normalidad; el entorno de libertad y respeto que debe circundar a la diversidad sexual sólo es posible dentro de una democracia genérica.⁸

Retomando el sistema de género binario, se advierte una marcada diferencia entre lo que se refiere a la distinción física entre mujeres y hombres, atendiendo exclusivamente a la biología de sus genitales, que se denomina sexo, de otro concepto que se refiere a las ideas, valores y símbolos culturales que corresponden a lo femenino y lo masculino denominado género, determinando que las distinciones biológicas no deberían tener como consecuencia necesaria diferencias en los demás aspectos que integran las vidas de mujeres y hombres. Estos conceptos se encuentran interrelacionados a través de un proceso que se conoce como sistema sexo/género, concepto acuñado por Gayle Rubin.⁹

Marcela Lagarde se refiere a la feminidad como la condición históricamente determinada por la comunidad con la que se distingue a las mujeres a partir de su condición biológica y que culturalmente se ha llevado a considerar como antagónica de la masculinidad principalmente en sociedades dominadas por hombres.¹⁰

⁷ Hide, Janet Sh., *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana*, 4ª. ed., Madrid, Morata, 1995, p.325.

⁸ Lagarde Marcela, "El género", "La perspectiva de género", en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Horas y horas, Madrid, 1996, p. 13.

⁹ Sobre el sistema sexo/género Gayle, Rubin señala que "Es el conjunto de convenciones mediante las cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en los que se satisfacen estas necesidades transformadas" en Flax, Jane, *Psicoanálisis y feminismo. Pensamientos fragmentarios*, trad. de Carmen Martínez Gimeno, Madrid, Ediciones Cátedra, 1995, pp. 248 y 249.

¹⁰ Muchas jóvenes piensan que los derechos de los que ahora gozan, siempre han existido; desconocen que el derecho a estudiar, trabajar, divorciarse, contratar jurídicamente, poder votar y ser votada, la preferencia sexual entre otros, fueron producto de férreas luchas y conquistas que llevaron a cabo sus antecesoras durante muchos años. Nogueiras García, Belén, "Feminismo y violencia contra las mujeres por razón de género", en Pérez Viejo, Jesús M. y Escobar Cirujano, Ana (coords.), *Perspectivas de la violencia de género*, Madrid, Grupo 5, p.31.

Afirma que, si bien es cierto que hay diferencias anatómicas y fisiológicas entre el cuerpo de las mujeres con el de los hombres, estas distinciones deben quedar en el ámbito de la naturaleza.

En la evolución de los primates, los seres humanos se diferencian de otros mamíferos por su capacidad de tener conciencia de sí mismos, de fabricar herramientas y con ellas transformar su entorno, es decir, trascendieron su propia naturaleza; por eso al alejarse las mujeres y los hombres de ese estado primitivo natural también se distanciaron de sus diferencias biológicas y al evolucionar hacia un estado más racional deberían hacerlo como seres semejantes, como seres humanos.¹¹

Si las diferencias entre mujeres y hombres quedaran estrictamente en el plano biológico no habría problema, pero cuando éstas escalan hasta convertirse en desigualdades como las que se manifiestan en el ámbito laboral se advierte la influencia de la cultura sobre la identidad de género que es asumida por mujeres y hombres: si desde pequeñas y pequeños son insistentemente ubicados como personas desiguales, la perspectiva de discriminación es inminente.

Los escenarios de desigualdad de género nos ayudan a entender por qué es posible encontrar en los centros de trabajo desde actos discriminatorios en contra de las mujeres como pagarles menos que a los hombres o despedirlas por estar embarazadas, hasta actos delictivos que lesionan su dignidad e integridad física como la violación. La desigualdad se manifiesta en actos discriminatorios como la violencia. La violencia es una forma de discriminación.

2. El género y sus símbolos

El género¹² se construye a través de las representaciones simbólicas que las distintas culturas elaboran alrededor de la diferencia sexual; comprende las

¹¹ Lagarde, Marcela, *Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990, p. 760-761.

¹² "Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. El concepto de género se utilizó por primera vez en la psicología médica durante la década de 1950. Sin embargo, fue hasta 1968 que Robert Stoller la desarrolló a través de una investigación empírica en la que demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no

conductas y estereotipos que se imponen sobre el comportamiento de las mujeres y los hombres, ahí donde cada uno tiene un rol que la sociedad espera que cumpla —para eso han sido diseñadas estas conductas— durante el desarrollo de su vida, como si se tratase de la preexistencia de un guion de actuación que habrá necesariamente que seguirse; el reparto es simple: una primera gran división entre mujeres y hombres, para luego pasar a interpretar los papeles sociales: madres, esposas, hijas, padres, esposos e hijos.¹³

A partir del hecho natural de la diferencia sexual entre mujeres y hombres, la cultura la interpreta dándole determinados significados y es precisamente aquí donde aparece el género, es decir, cómo la sociedad asume esa diferencia corporal y las representaciones que ha creado sobre ellas.¹⁴

Todos los símbolos y representaciones que giran en torno a la diferencia entre hombres y mujeres fortalecen el contenido substancial de lo que debe considerarse como masculino y femenino; ésta construcción artificial se presenta como si fuera una tendencia natural y necesaria, por ello, en las sociedades en las que se promueve la igualdad entre mujeres y hombres, se busca desesencializar los conceptos de masculinidad y feminidad para darles un significado más acorde a la complejidad de la naturaleza humana; tarea que no es sencilla por la inercia recibida de una cultura patriarcal que se erige como bastión de la naturaleza.

Preocupa que los símbolos con los que se representa la masculinidad sean opuestos a los de la feminidad; en todo caso se estaría hablando de esta situación como una diferencia, pero el hecho de que la masculinidad suponga el

es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. Esta observación permitió concluir que la asignación y adquisición del género es una construcción sociocultural con la que se desnaturalizan las relaciones sociales entre los sexos. A partir del desarrollo de la teoría, se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.” Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, p. 73.

¹³ Molina, Cristina “Género y poder desde sus metáforas. Apuntes para una topografía del patriarcado” en Tubert, Silvia, *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid, Universitat de Valencia, Ediciones Cátedra, 2003, p.123.

¹⁴ Lamas Martha, *Cuerpo: diferencia sexual y género*, México, Aguilar, Altea, Alfaguara, 2001, p. 54.

sometimiento de las mujeres para lograr una posición de superioridad es una cuestión de discriminación y eso llama poderosamente la atención.

Las sociedades patriarcales suponen que estructurándose antagónicamente, los “polos opuestos” se atraerán; que las cualidades que no poseen los hombres podrán buscarlos en las mujeres y viceversa; pretende que se necesiten recíprocamente, que vean en la procreación de otro ser el máximo ejemplo de complementariedad entre ellas y ellos. Sin embargo, cuando no cumplen con sus estereotipos, la sociedad los marca, —como a las mujeres y hombres que no se casan o que no tienen descendencia— como personas incompletas que no lograron su realización personal por no cumplir con su función natural.

Categorizada una sociedad en mujeres y hombres, cada quién buscará hacerse de una identidad propia lo más diferentemente posible del otro sexo, pues consideran que de esta manera se identificará con” lo que es” y se diferenciará de “lo que no es”; tanto mujeres como hombres ven en el otro sexo a un ser ajeno a ellas y ellos, a partir de esta distinción las personas desarrollarán su identidad en la medida en que cómo se asumen y cómo representan al otro sexo, al diferente.

15

Los estereotipos sociales impiden un desarrollo pleno e integral de las personas, pues la asignación de características femeninas y masculinas pueden llegar a limitar el potencial humano de personas determinadas en la medida en que se inhibe el desarrollo de cualidades reservadas por estos estereotipos, como si las capacidades y habilidades de las personas tuvieran sexo.

Es cierto que muchos hombres y muchas mujeres se sienten atrapados y atrapadas en las representaciones de la masculinidad y feminidad, pero no hay discusión en quién lleva la peor parte, pues en este sistema dualista los hombres a diferencia de las mujeres se encuentran en una posición privilegiada, por eso quienes levantan la voz para poder cambiar las cosas y situarlas en una dimensión

¹⁵ *Ibidem*, p. 56.

de igualdad son ellas y es a los hombres a quienes les interesa la estabilidad y continuidad de esta situación de asimetría de género.

No existe ningún argumento científico que demuestre que los hombres son superiores a las mujeres; como consecuencia de ello deberán desarticularse los valores, jerarquías e inequidades que surgieron con la cultura patriarcal que provocaron la subordinación de ellas.¹⁶ Las mujeres y los hombres son diferentes, desde el punto de vista biológico, pero iguales desde el punto de vista ontológico.

3. Representaciones en el proceso de construcción de los estereotipos de género.

Las sociedades patriarcales como la mexicana van transitando hacia esquemas que buscan equilibrar los roles entre mujeres y hombres; en este sentido la sociedad ha cambiado, los avances en favor del empoderamiento de las mujeres son evidentes, pues no puede compararse la sociedad de la segunda mitad del siglo XX con la sociedad actual, sin embargo falta mucho por conseguir.

En ese orden de ideas, a continuación se analizan algunos estereotipos que subsisten en las sociedades patriarcales y su efecto sobre el proceso de identificación sexual y de género de las personas, no como resultado de su libre albedrío, sino como una programación constante a que son sometidas tanto en su familia y como en los distintos círculos sociales; ideas y creencias que aun cuando el autor no las comparte, considera importante presentarlas para la reflexión sobre el simbolismo de algunas costumbres con las que se convive a diario en una sociedad patriarcal.

Cuando se sabe el sexo del ser concebido que la madre lleva dentro de su cuerpo los miembros de la familia y amistades de acuerdo a sus valores sobre los roles de género, le regalarán, si es niña ropa de color rosa y si es niño, ropa de color azul, lo que marca desde un inicio los rasgos que se asocian a uno u otro género. Cuando nace el niño¹⁷ la madre y el padre regalan puros y si es niña,

¹⁶ Lagarde, *op. cit.*, nota 11, pp. 13-38.

¹⁷ En las familias mexicanas tradicionales, generalmente se desea que el primogénito sea varón, pues de esta manera seguirá el apellido paterno y con ello estará asegurado la continuidad de la familia paterna por una

regalarán chocolates. Se empieza identificar al sexo femenino con la dulzura, lo tierno, la belleza; mientras que a ellos, con lo sobrio, lo fuerte, lo insensible.

Durante la infancia, la niñas son educadas e inducidas a usar ropa “propia de su género”, como falda y blusas en tonos pastel; su arreglo personal incluye trenzas en su peinado, colas de caballo sujetas con moños o listones; su pasatiempo es jugar con muñecas que asumen como sus hijas o distraerse con instrumentos de cocina hechos juguete, como un horno, la batidora o licuadora, mientras que los niños juegan con juguetes más agresivos, como las pistolas, la ametralladora que hace ruido cuando dispara, los soldados, los videos de combate.¹⁸

La influencia de los tipos de juegos y juguetes sobre las niñas y niños se manifiesta cuando ellos juegan a policías y ladrones, guerritas o luchas, con un despliegue de actitud corporal y mental más agresiva; mientras que ellas juegan a la comida, al papá y la mamá, con una actitud pacífica y cordial.

Los anuncios de televisión, en internet y en medios impresos son muy directos en cuanto a distinguir los productos destinados para niños y niñas; cuando se presenta un comercial sobre una muñeca sólo aparecen niñas y cuando se trata de la presentación de alguna pista de carreras de juguete, en el anuncio se observará que está rodeada de niños exclusivamente; de esta manera el cerebro de niñas y niños empieza a distinguir los juegos propios para ellos y para ellas, si alguno o alguna pretende jugar con los juguetes que no le corresponden entonces puede llevarse el señalamiento de sus amigas o amigos de una persona que se comporta inadecuadamente.¹⁹

Sobre este último cabe preguntarse ¿por qué en las sociedades conservadoras hay menos tolerancia a que los niños jueguen con los juguetes

generación más quien en su momento quedará a cargo del patrimonio familiar, cosa que no sería igual si fuera primogénita, pues se piensa que al casarse va a formar parte de otra familia distinta a la del padre.

¹⁸ Díez Gutiérrez, Enrique Javier, *Globalización y educación crítica*, Bogotá, Desde Abajo, 2009, p. 104.

¹⁹ Muchos de los juguetes que se fabricaban en las décadas de los sesentas y setentas del siglo XX, eran aparatos domésticos que tenían una dedicatoria especial: las niñas; por eso era raro verlas jugando con los niños a la cocinita, o verlas a ellas en bicicleta o jugando futbol, “eso era cosa de niños”; y qué decir de ellos, no sería bien visto verlos jugar con las niñas al té o al cafecito, o cargando al muñeco como si fuera su hijo; los juguetes contribuyen en la formación de la identidad de los menores.

considerados como de las niñas, en comparación a la mayor tolerancia que existe en estas mismas sociedades a que las niñas lo hagan con los juguetes de los niños?

Se debe en parte a que desde la niñez y a través de los juegos se refuerzan las diferencias de los roles masculinos y femeninos con toda la carga cultural patriarcal que ello implica.

Una creencia que se cierne sobre los hombres en etapa adulta consiste en que son los únicos responsables de proveer los recursos para el sostenimiento de la casa, por eso las expectativas de los padres y las madres respecto de la educación de sus hijos son mayores que las de sus hijas, pues consideran que sus hijos algún día habrán de formar sus propias familias y se convertirán en proveedores de sus hogares, por lo que deberán de prepararse lo mejor posible para obtener un buen empleo.

La perspectiva respecto de las hijas es diferente, pues para sus ascendientes lo importante es que ellas puedan desposarse, engendrar su propia descendencia y dedicarse al cuidado del hogar; la importancia de acudir a la escuela no correspondería a un auténtico interés profesional, sino más bien para ser independiente económicamente en caso de separación o divorcio.

Afortunadamente, esta situación se ha estado revirtiendo paulatinamente, pues en la actualidad el número de mujeres que estudian o se dedican a actividades económicamente productivas se ha incrementado notablemente;²⁰ sin embargo no puede dejar de soslayarse que cuando se trata de analizar la situación en la que viven las mujeres que viven en zonas rurales y quienes carecen de preparación escolar, entonces hay que dimensionar el camino que falta por avanzar en este tema.

²⁰ Conforme a los resultados de la Encuesta nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el trimestre abril-junio de 2014, al interior de la Población Económicamente Activa se puede identificar a la población que participó en la generación de algún bien económico o prestación de un servicio, la cual en su conjunto alcanzó 49.5 millones de personas de las cuales 30.8 millones son hombres y 18.7 millones son mujeres. En <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/estrucbol.pdf>

Llama la atención dos acontecimientos sociales que tienen un alto contenido simbólico sobre los estereotipos de género: uno es la fiesta de XV años de las adolescentes y la ceremonia religiosa del matrimonio.

La fiesta de XV años es en cierta forma un atavismo donde se reproducen costumbres de varias generaciones y que no necesariamente corresponden a las circunstancias sociales actuales ni tampoco son percibidas por la quinceañera; durante mucho tiempo la fiesta de los XV años ha sido considerada como la presentación de las adolescentes en sociedad, el evento en que padres y madres anuncian a la comunidad que sus hijas ya han dejado de ser niñas y que se han convertido en mujeres que tienen la capacidad física de engendrar vida (aunque psicológicamente no tengan la madurez necesaria para ello) y que por tanto, son aptas para ser pretendidas por jóvenes.

Por otro lado, respecto de la ceremonia religiosa del matrimonio, cuando ingresan los novios al templo en medio del cortejo, la futura esposa se hace acompañar de su padre quien la lleva del brazo hasta donde se encuentra el novio para entregársela, simbolizando que la potestad paterna que se ejerce sobre la hija ahora pasará a estar bajo una potestad marital.

Sobre el reforzamiento de costumbres machistas, los medios masivos de comunicación como líderes de opinión, ejercen una influencia importante sobre la percepción de las personas; hay campañas publicitarias cuyos mensajes que se transmiten por televisión proyectan equivocadamente a las mujeres y a los hombres como si fueran personas totalmente opuestas, como el lamentable mensaje de una marca de cerveza que con insistencia repite: “es fácil ser hombre”, los jóvenes pensarán equivocadamente que son afortunados en ser hombres, pues es más sencillo y no como las mujeres que son personas “más complicadas”.

No bastando lo anterior, la mercadotecnia utilizada en esta campaña publicitaria fue más allá, exhibiendo en algunas ciudades del norte de México espectaculares en los que se presentan a tres mujeres: una rubia, un pelirroja y una castaña con vestidos ajustados donde se lee con letras grandes “Buffet”,

dando a entender que los hombres pueden escoger de acuerdo a su preferencia alguna de las tres damas, como si fueran objetos sexuales.

Sobre la vestimenta y arreglo de las mujeres como el uso de cabello largo, la portación de faldas, mini faldas, blusas estrechas, medias y tacones, en primera instancia parece no tener otro propósito que el de verse atractivas, pero un análisis más a fondo sobre los orígenes remotos de modas femeninas puede explicar los motivos verdaderos: en otra época las mujeres con ese tipo de atuendo no eran capaces de correr o saltar para el caso necesario de verse en peligro; en caso de una invasión de una comunidad enemiga generalmente los hombres eran los que podían escapar de sus agresores, pues su vestimenta estaba acorde a los requerimientos del combate, pero quienes carecían de la habilidad para hacerlo por la ropa que usaban eran las mujeres a quienes los enemigos alcanzaban fácilmente sea por el vestido largo con el que corrían o por el tipo de zapato que les impedía hacerlo o porque a los rivales les era más fácil sujetar un cabello largo que uno corto; lo que invita a la reflexión sobre algunos aspectos de la moda para mujeres.

Es verdad que la sociedad tiene que darles identidad a las mujeres y a los hombres; además cuando nacen, las personas no escogen los estereotipos que se asignan a mujeres y hombres; lo que se cuestiona es que los roles sexuales se sustentan en aspectos de desigualdad y discriminación en perjuicio de las mujeres y que la cultura patriarcal estructure los diferentes ámbitos sociales para que las mujeres permanezcan subordinadas.

De las investigadoras e investigadores sobre este tema, no todos comparten la idea de radicalizar la distinción entre sexo y género, pues si se pretende etiquetarlos como una diferencia radical entre naturaleza y cultura, se les situaría como vocablos antagónicos; el acercamiento a la definición de cada uno de ellos y su interpretación depende en de la cultura, ideología e idioma de la investigadora o investigador que realice dicho ejercicio. Algunos de estos trabajos

de investigación fueron encabezados por Judith Butler,²¹ Jane Flax y Nancy Chodorow.

Los valores que subyacen a los estereotipos de género en las sociedades machistas se manifiestan en el ámbito laboral cuando en principio se piensa que las mujeres, antes de poder enrolarse en un empleo remunerado deben cumplir con sus obligaciones de la casa.

Pareciera que la única persona que vive en el espacio destinado al hogar es la mujer cuando en realidad el esposo y los hijos también lo comparten; adjudicarles exclusivamente a las mujeres las tareas domésticas es una forma de impedirles que puedan emplearse y lograr autonomía económica, alcanzando una posición similar a la de sus esposos, quienes seguro verían con recelo esta situación, por lo que preferirán tenerlas más controladas en el hogar.

3. Cultura patriarcal y la asignación de espacios

La violencia de los hombres hacia las mujeres es un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la historia humana, en muchas etapas de ella se encuentra que en sociedades dominadas por hombres, las mujeres han sido objeto de malos tratos, víctimas de agresiones, apartadas de la vida pública, víctimas de abuso, explotadas y subordinadas; por ello se considera importante incluir el tema del patriarcado como una estructura social generadora de este tipo de violencia específica y como culturalmente se fue forjando la dicotomía vencedor/vencida, violento/víctima; dominante/subordinada.²²

La historia la escriben los vencedores; algo similar pasa con la construcción del género en la sociedad patriarcal cuyos valores son creados por los propios hombres, explicándose de esta manera la existencia de roles asimétricos entre lo femenino y lo masculino.

²¹ Butler sostiene que, si aceptamos que el sexo no se reduce a ser una entidad anatómica, cromosómica, hormonal, supuestamente natural, sino que la dualidad de los sexos se establece a través de una historia, de una genealogía que presenta las oposiciones binarias como una construcción variable, y que los hechos supuestamente naturales del sexo se producen por medio de discursos científicos al servicio de otros intereses políticos y sociales, habremos de concluir que la categoría sexo es una construcción cultural en la misma medida que el género. Tubert, *op. cit.*, nota 13, pp. 8 y 9.

²² Pérez Viejo, Jesús M. y Escobar Cirujano, Ana (coords.), *op. cit.* nota 9, p.32.

Sustantivamente, la cultura patriarcal se construye sobre la base de la posesión del poder en manos de los hombres, quienes lo utilizan para someter inicialmente a las mujeres, quienes no pueden competir contra su fuerza física que ellos poseen. En un segundo momento, el poder es utilizado en contra de otros hombres con el propósito no sólo de eliminar la competencia y rivalidad que pueda amenazar su estatus, sino con la finalidad de acrecentar su poderío.²³

En ese orden de ideas, el patriarcado se erige como una estructura social basada en el control y subordinación de un género en perjuicio del otro, en el origen de relaciones asimétricas donde las mujeres no son tratadas con la misma dignidad ni se les reconocen los mismos derechos que poseen los hombres; en torno a esta situación, los miembros del conglomerado prefieren que su descendencia sea preferentemente masculina para que transiten privilegiados en los diferentes ámbitos sociales les espera en comparación con el injusto camino que habrán de emprender si son mujeres.

Bajo la sombra del patriarcado se tolera que los hombres recurran al maltrato y otras formas violentas como consecuencia del ejercicio del poder que poseen, aun cuando éste se despliega contra las mujeres.

Aunque parezca confuso, de cierta manera el patriarcado²⁴ crea lo femenino, pues en él se determinan los espacios sociales que les corresponden a ellas, los que generalmente son inferiores y están supeditados a los hombres, sin

²³ Bosch, Esperanza y Ferrer, Victoria A. *La voz de las invisibles, Las víctimas de un mal amor que mata*, Madrid, Cátedra, 2002, pp. 182-184.

²⁴Victoria Sau además de aportar características sobre el patriarcado, señala cuáles son algunas de las actitudes que se espera asuman las mujeres ante él: "El patriarcado es un modelo de organización social que lleva siglos funcionando y que por lo tanto ha dado lugar a un sinfín de complejidades, de intereses creados, de complicidades y de corruptelas, tanto en las relaciones hombre-hombre como en las relaciones mujer-mujer y mujer-hombre. Un entramado de tal naturaleza no se cambia de forma sensata para que sea en profundidad, si no es paso a paso, a través de un proceso que lleva su tiempo. Mas, teniendo en cuenta que el futuro no existe si no es como prolongación del presente, las mujeres con presencia en este momento histórico se supone que han de gestionar el cambio no pensando en lo que suponen que harán las generaciones venideras, sino creando las circunstancias idóneas para que esas generaciones no tengan que preguntarse por enésima vez qué hacer, sino que sencillamente prosigan en lo dado. Como nosotras proseguimos, en cierto modo, lo que dejaron iniciado las mujeres de la Revolución Francesa (el derecho de ciudadanía, por ejemplo), las de Séneca Falls (el derecho al dinero propio, entre otros), las sufragistas, y así sucesivamente. Y en estos ejemplos se dan por incluidas todas las luchas de las mujeres de todos los países, incluido el nuestro" citado en "Patriarcado y sociedad: la educación como transmisora de valores sexistas" en Bosch, Esperanza, Ferrer, Victoria A. y Alzamora, Aina; *El laberinto patriarcal, Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Barcelona, Anthropos, 2006, p.27.

darles oportunidad de participar o decidir sobre dicha asignación; los hombres se asumen como la figura principal y destinan para sí mismos los roles protagónicos.

El patriarcado al igual que otros sistemas sociales, busca su continuidad, varios de los valores e ideas que lo configuran se heredan de abuelos a padres y de padres a hijos sin cuestionar, pues subyace en este proceso el uso del poder para mantener a las mujeres en un estatus de dependencia y subordinación,²⁵ para este propósito, los hombres se encargan de realizar los pactos necesarios entre sí, que les permitan adecuarse a nuevas circunstancias para que finalmente se prorrogue su estatus social sobre el de las mujeres.²⁶ El patriarcado es capaz de transformarse, de irse adecuando a los nuevos tiempos, tiene una gran capacidad de adaptación.

La cultura patriarcal, se ha construido a partir de una propuesta androcentrista, en el que la figura de los hombres ha sido el punto a partir del cual se han desarrollado las actividades sociales, políticas, culturales y económicas; es una posición que limita el espacio para las mujeres. Los hombres son la medida de todas las cosas. Se puede decir que en esta propuesta, las mujeres son y están en función de los hombres,²⁷ basta hacer un recuento de los principales capítulos de la historia humana para darse cuenta que las mujeres pasan casi inadvertidas en comparación con el protagonismo masculino.

A. ¿En qué punto de la historia nace la desigualdad entre mujeres y hombres?

Simone de Beauvoir explica que en el periodo de la historia que precedió a la agricultura, se encuentran mujeres con una gran capacidad física que pueden soportar sobre su espalda el enorme peso de la leña o frutos, lo que da una idea

²⁵ Tubert, *op. cit.*, nota 13, pp. 123 a 125.

²⁶ Celia Amorós define al patriarcado como “un conjunto metaestable de pactos” en Oliveira Malvar, Mercedes, *La educación sentimental. Una propuesta para adolescentes*, trad. de Martha Fernández Suárez y Mercedes Rodríguez García, Barcelona, Icaria Antrazyt, 1998, p.70.

²⁷ López Mora, Fernando, *Violencia, Género e Historia. Claves Conceptuales y Canteras Documentales*, Actas del Congreso Internacional 9 y 10 de marzo de 2001 Violencia y Género, Adam Muñoz, María Dolores y Porro Herrera, María José (eds.), Córdoba, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, 2003, pp. 19-20.

sobre el desarrollo muscular de las mujeres. Aun así, la fuerza física de los hombres era superior: mientras ellas realizaban actividades de carga, los hombres debían de tener sus manos desocupadas y dispuestas para utilizar las armas y defenderse ante un ataque furtivo de algún otro clan. Fueron precisamente ellos quienes les dieron a las actividades de la caza, la pesca y la guerra, un valor superior al que realizaban las mujeres, pues en sus luchas cuerpo a cuerpo iban en riesgo sus vidas.²⁸

En esa etapa, la fuerza física desempeñó un papel fundamental en casi todas las actividades humanas y quien la tenía, pensaba que era poseedor de algún regalo de los dioses o en el mejor de los casos, así lo había determinado la madre la naturaleza.²⁹

En ese mismo sentido, cuando las mujeres se encontraban embarazadas les era muy difícil desempeñarse físicamente, dependían del hombre para su sustento y protección, eran vulnerables en esta condición; ante el desconocimiento de los periodos de fertilidad de su cuerpo era común que al poco tiempo de dar a luz a un hijo, volvieran a quedar encintas nuevamente, sujetándolas a seguir dependientes de los hombres.

Se pensaba que el hombre estaba llamado a desbordar su entorno, a trascender su naturaleza, por eso cuando empieza a inventar herramientas como las armas o el arado, se da cuenta de su “grandeza” en la creación; emprende desafíos en los que continuamente arriesga su vida dando muerte a otros; su misión es conquistar, atesorar, dominar y eso sólo lo va a conseguir mediante el uso de la fuerza, por ello la “humanidad” acuerda dar la supremacía al sexo que mata, no al que engendra.³⁰

²⁸ De Beauvoir, Simone, *El segundo sexo*, Los hechos y los mitos, Argentina, Siglo Veinte, 1981, p. 23.

²⁹ *Ibidem*, p. 24.

³⁰ Los hombres creían que mientras la diosa naturaleza había el destinado a las mujeres a cumplir con sus funciones biológicas como el dar a luz a nuevos seres, amamantarlos y cuidarlos hasta que pudieran hacerlo por sí mismos, ellos tenían que cumplir un destino más alto, incluso el de trascender su propia naturaleza y por qué no, compartir una parte de la naturaleza de los dioses.

Con el advenimiento de la agricultura³¹ los grupos nómadas comienzan a asentarse en terrenos y tienen el propósito de permanencia, de empezar a erigir su comunidad; en esta transición cambia el papel histórico de las mujeres, pues su función maternal ahora empieza a ser valorada, pues los nacimientos empiezan a ser vistos como la subsistencia de la colectividad, el futuro que asegure su permanencia y superioridad; los hijos reconocen a su madre pero desconocen a su padre; el clan de la madre empieza a crecer, elevándose el estatus de las mujeres.

Como se desconocía en ese tiempo cómo se procreaban los hijos o cómo germinaban las semillas que más adelante se convertirían en frutos o vegetales, los hombres creían que en las mujeres había algo asociado a la magia, pues sólo así podría explicarse esa función generadora de vida. Se piensa que en la sociedad matriarcal, las mujeres tenían un papel protagonista en la comunidad, sin embargo Lévi-Strauss considera que en el matriarcado no se da una postura autónoma de las mujeres frente a los hombres, en realidad están subordinadas.³²

La sociedad matriarcal se ha formado por el reconocimiento que hay de la madre respecto de su descendencia porque le ha sido conferida la actividad agrícola, pero el hombre no ve en esas actividades ninguna función creadora digna de ser ejecutada por él; desea manifestar su dominio a través de la creación de herramientas para doblegar a la naturaleza y así responder al llamado de ser el rey de la creación: trascender su naturaleza.³³

³¹ No obsta que en un primer momento la mujer estuvo a cargo de la actividad agrícola, el hombre vio con recelo todo lo que la tierra producía bajo la conducción de la mujer, por eso, tomó la posesión de las tierras, de las mujeres quienes las trabajaban y de los jóvenes y menores que las apoyaban en su ardua labor, mientras el hombre se vuelve más poderoso, el papel de la mujer se minimiza. De Beauvoir, *op. cit.*, nota 28, p. 30.

³² *Ibidem*, p.27.

³³ *Ibidem*, p.30. Sobre la histórica desigualdad entre mujeres y hombres, de Beauvoir, expone que "Así, pues, el triunfo del patriarcado no fue ni un azar ni el resultado de una revolución violenta. Desde el origen de la humanidad, su privilegio biológico ha permitido a los hombres afirmarse exclusivamente como sujetos soberanos; jamás han abdicado de ese privilegio; en parte han alienado su existencia en la naturaleza y en la mujer; pero en seguida la han reconquistado; condenada a representar el papel del Otro, la mujer estaba igualmente condenada a no poseer más que un poder precario: esclava o ídolo, jamás ha sido ella misma quien ha elegido su suerte. «Los hombres hacen a los dioses; las mujeres los adoran», ha dicho Frazer; son ellos quienes deciden si sus divinidad es supremas serán hembras o machos; el puesto de la mujer en la sociedad es siempre el que ellos le asignan; en ningún tiempo ha impuesto ella su propia ley."

B. Sexualidad³⁴ y función social de las mujeres

Los comportamientos heredados de sumisión de las mujeres son aprendidos y aceptados en el seno familiar por las niñas desde muy temprana edad, que con el ejemplo de relación de supra a subordinación del padre a la madre, tienen un “modelo” a seguir y, que además es bien visto por la sociedad patriarcal; no se cuestiona ni se le rebela, sino que se imita y reproduce como una manifestación natural de las relaciones entre sexos “...la mujer maltratada pudo haber visto cómo maltrataban a su madre y cómo asumía ésta el rol de sumisión. Suelen depender económica y psicológicamente de su marido, tiene una baja autoestima, siente que es la culpable de lo que le pasa, así se lo ha hecho creer él.”³⁵

En prácticamente todas las culturas de corte patriarcal el rol de las mujeres se ha identificado con el de una persona sumisa, frágil, abnegada y que debe estar atenta a los reglas que dicta la sociedad, debe esmerarse en su apariencia física, en el cuidado de su arreglo personal, en estar dispuesta a satisfacer primeramente los requerimientos físicos y egocentristas de los hombres antes que los propios.

Equivocadamente se piensa que el cuerpo de las mujeres está en función de la sexualidad del hombre; digamos, que las mujeres no tienen posesión plena de sus cuerpos, no tienen libertad sobre él, sería mal visto que tuvieran una relación lésbica, pues de acuerdo al pensamiento patriarcal, el cuerpo femenino cumple dos fines insolubles: satisfacer físicamente a los hombres y el de la reproducción; cualquier otro uso que quisiera dársele sería equivocado e inaceptable.

Lagarde señala que cuando las mujeres lleven a cabo su realización personal y que por voluntad propia hayan tomado la decisión de permanecer

³⁴ No es tanto el sexo como diferencia biológica entre hombre y mujer lo que provoca su desigualdad, sino la carga cultural que sobre su sexualidad hace la sociedad, pues en esta última se concentran los valores, los conceptos y los estereotipos que se han ido formando en torno a lo que se espera se comporte como un hombre y como una mujer. Lagarde, *op. cit.*, nota 11, p.170.

³⁵ Del Castillo Falcón Caro, Ma., *Malos tratos habituales a la mujer*, Barcelona, J.M. BOSH EDITOR. Universidad del Externado de Colombia, Ayuntamiento de Sevilla, 2001, p.75.

solteras y también no procrear hijos, serán capaces de vivir plenamente y ser felices así; sin embargo desde la perspectiva masculina se perciben como personas no realizadas; una situación similar también sucede con las mujeres adultas que llegan a la etapa de la menopausia y que son desvalorizadas por haber perdido su capacidad procreativa.

La sociedad machista se inclina a determinar que las mujeres se realizan sólo cuando cumplen con sus roles establecidos, pero si analizamos los papeles de hija, hermana, esposa y madre, se verá que siempre están referidos al hombre como hijo, hermano, esposo y padre, respectivamente, donde generalmente las mujeres cumplen una labor protectora, cariñosa y de servicio a favor de los hombres; por eso, al recibir toda esta atención y ser servidos por las mujeres, a los hombres les conviene que ellas permanezcan cautivas y siempre cerca de ellos; por ellos, para la continuación de estos privilegios se han establecido valores culturales que reconocen la plenitud de las mujeres siempre y cuando, encajen en uno de los roles antes citados. Lo irónico de esta situación es que los hombres no les reconocen a las mujeres su plenitud, (sea por no procrear o vivir solteras) no porque crean que las mujeres solas no puedan lograrlo sin ellos, sino porque ellas ya no estarán viviendo para servirles.³⁶

C. La división sexual del trabajo

En su obra “El segundo sexo”, de Beauvoir,³⁷ citando a Friedrich Engels, explica que cuando se inventó el arado con ello se detonó la actividad agrícola a mayor escala, ya no se iba a limitar a producir alimentos para el clan familiar, se quería obtener abundancia, sin embargo, para poder preparar el terreno para hacerlo agrícola, requeriría de más personas que tuvieran la fuerza para llevar trabajos de desmonte de bosques, este nuevo reto llevó a los hombres a someter a otros por medio de la violencia para la realización de este duro trabajo,

³⁶ Marcela Lagarde señala que: “...la mujer es la síntesis histórica de sus determinaciones sociales y culturales y las mujeres lo son de sus condiciones específicas y concretas.”, indicando más adelante que “La creación de una conciencia genérica de carácter histórico es precisa para superar la escisión genérica entre las mujeres y para que las diferencias adquieran la dimensión de diversidad y dejen de erigirse en muros de los cautiverios que impiden la identificación de las mujeres”; en Lagarde, *op. cit.*, nota 11, p.774 y 786.

³⁷ De Beauvoir, *op. cit.*, nota 28, p.19.

prescindiendo de la mano de obra femenil, el cual, ante esta nueva actividad masculina, es visto como no productivo y el estatus de las mujeres dentro del clan empieza a considerarse minusvalorado.

Cuando el hombre se convierte en “dueño” de los hombres que están sometidos, de las tierras en las que siembra y de las mujeres que viven en ellas, se empieza a originar la propiedad privada.

Dentro de esta perspectiva, como consecuencia del poco valor que se asigna al trabajo doméstico de las mujeres, éstas se encuentran oprimidas socialmente; para poder revertir esta situación, deben ocuparse en actividades que realizan los hombres.

En el ámbito laboral las mujeres eran percibidas como incapaces para la realización de tareas que requerían de fuerza física, por eso para Engels, el futuro del proletariado y de las mujeres se encuentran unidos y será la revolución maquinista la que pueda liberarlas y liberarlos; sostiene además que es precisamente el viejo paternalismo capitalista el que les impide a ellas alcanzar su igualdad con los hombres, pues finalmente se les destina a trabajos que se piensa son acordes a sus fuerzas.³⁸

Para de Beauvoir, Engels no explica fehacientemente cómo el proceso de transición del régimen comunitario al de propiedad privada mantiene en una situación de subordinación a las mujeres, mucho menos explica cómo un cambio inverso podría emanciparla; continúa señalando que el materialismo histórico da por hechos, supuestos que sería importante explicar, sus argumentos se centran en el “homo oeconomicus” pero no abarca al hombre en su totalidad.³⁹

³⁸ A priori, podría pensarse que la introducción de las primeras máquinas en las fábricas, evidenció por una parte que, las mujeres no necesitaban el uso de la fuerza para su manejo y para poder producir, por lo que no estaban en desventaja con los hombres, antes bien, el desempeño de las mujeres era notable, trabajaban concentradas, no faltaban, eran honradas, no sufrían los estragos de alguna embriaguez; sin embargo, quienes estaban casadas o solteras bajo la férrea autoridad del padre, eran obligadas a entregar el producto de su trabajo, además de cumplir estrictamente con sus tareas femeninas, lo que impuso una doble carga para las mujeres, quienes habían pensado que el trabajo fuera de casa les liberaría de la opresión en el hogar.

³⁹ Para de Beauvoir, Engels no termina por explicar cómo la implementación de la propiedad privada trajo aparejada la opresión de las mujeres además, reduce la oposición entre hombres y mujeres a una marcada diferencia de clases sociales. De Beauvoir, *op. cit.*, nota 28, p. 21.

En ese mismo sentido y tomando en consideración al análisis que se hace sobre la condición de las mujeres a través de la visión del materialismo histórico, es importante complementarlo con una visión contemporánea para comprender cómo el marxismo visualiza la condición de opresión en que viven las mujeres y si existen o no, puntos convergentes sobre este tema al desarrollar la situación de la clase trabajadora.⁴⁰

Catharine Mackinnon hace un análisis minucioso de cómo han interactuado el feminismo y el marxismo a la luz de la Teoría del Estado y cómo han sido sus relaciones a través del ejercicio del poder.

Señala que frecuentemente el marxismo acusa al feminismo de burgués, pues considera que trabaja en favor de la clase dominante; el feminismo por su parte revela que el marxismo está concebido en la teoría y en la práctica desde una perspectiva masculina y que en consecuencia, la cosmovisión en que se desenvuelve esa teoría trabajará en beneficio de los hombres.⁴¹

El feminismo considera que el papel de las mujeres que se centra en los sentimientos y actitudes, en la percepción de su propia situación, no encuentra una conexión natural en el marxismo, pues atendiendo al concepto de lucha de clases⁴² que desarrolla esta teoría, las mujeres tendrían un estatus genérico como el de mujeres trabajadoras —como si en esa categoría estuvieran contempladas todas las mujeres— o en el de familia, cómo si ellas fueran las únicas personas que la integran; el tratamiento que se le da a las mujeres es impersonal.

Mackinnon señala que la teoría marxista ve en el feminismo únicamente como sujeto de estudio a las mujeres, mientras que aquella cuenta con más

⁴⁰ Celia Amorós considera que el feminismo puede aprender del marxismo algunos aspectos que sean susceptibles de adecuación para servir a la teoría feminista, pero no podría hacerse una extrapolación tajante. Celia Amorós, *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Barcelona, Anthropos, 1991, pp. 290-291.

⁴¹ Mackinnon, Catharine A., *Hacia una teoría feminista del Estado*, Madrid, Cátedra, 1995, p. 27.

⁴² El concepto de lucha de clases, utilizado por Karl Marx, supone la existencia histórica de conflictos entre las clases que integran a la sociedad, por la desigualdad económica y social en que se encuentran, derivado de una inequitativa repartición de la riqueza, pues mientras unos son los detentores de los medios de producción, otros son los asalariados que enajenan su fuerza de trabajo (proletariado) para producir más riqueza al patrón.

sujetos y objetos de análisis como los medios de producción, las clases sociales, la distribución de la riqueza, entre otros.⁴³

Se considera que si bien es cierto que el marxismo no atiende el reclamo principal de las mujeres de pugnar por una igualdad con los hombres y con ello tener los mismos derechos, con el gran paso que pudiera darse en favor de la liberación de la explotación de la clase trabajadora, las mujeres hallarían en la teoría marxista un movimiento que les ayudase en su liberación.⁴⁴

El marxismo no se enfoca en la situación de desigualdad sexual en que las mujeres se encuentran respecto de los hombres, sino que la igualdad que busca es una igualdad de clase en la que se pretende conquistar una igualdad económica y social —en el que están incluidos mujeres y hombres—entre el proletariado y los dueños de los medios de producción de la riqueza económica; busca la desaparición de clases sociales para dar paso a una sociedad uniforme gobernada por el proletariado.

El feminismo y marxismo coinciden en el planteamiento común de dos problemas: la lucha para eliminar las diversas formas de opresión de las mujeres por el hombre y la opresión del hombre por el hombre que corresponden a situaciones que aunque aparentemente podrían tener similitudes en algunas causas que las originan, no tienen puntos de contacto en otras, pues una teoría atiende a la situación de desigualdad personal de las mujeres respecto de los hombres y la otra, a una situación de carácter social, a un problema de clase, por ello deben plantearse de manera distinta.⁴⁵

En la sociedad machista se considera que el rol del trabajo de acuerdo al género, llega a convertirse más que en una simple actividad productiva,⁴⁶ en una

⁴³ *Ibidem*, pp.99-101.

⁴⁴ *Ibidem*, pp.122-123. Para Mackinnon, lo que el feminismo ofrece a las mujeres podría estar incluido en un socialismo debidamente entendido y correctamente aplicado, siempre y cuando el feminismo también le importen las cuestiones de clase y el socialismo no se olvide de la situación de desigualdad primaria de las mujeres por dedicarse a atender a la mitad de la clase trabajadora.

⁴⁵ Celia Amorós, *op. cit.*, nota 40, p. 308.

⁴⁶ En México, de conformidad con el INEGI, en su Cuadro Resumen de los Indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2012, la población económicamente activa (PEA) se integra por 30,904,835 hombres y 18,685,834 mujeres. <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

posición que justifica el papel que los hombres desempeñan, por eso, en ocasiones, el trabajo es más importante que lo que sucede en casa: no se le puede interrumpir al hombre en su trabajo, se piensa que tiene preeminencia sobre otros factores tales como conflictos familiares, crisis matrimoniales; mientras el hombre tenga trabajo y asegure la manutención cumple cabalmente con su rol social.

Sobre la preparación profesional para desempeñar un trabajo remunerado subsisten algunos estereotipos, como considerar que hay estudios profesionales y oficios propios para hombres como las ingenierías, pertenencia a las fuerzas armadas, la mecánica automotriz, mientras que para las mujeres son más acordes los estudios como relaciones industriales, administración turística y oficios como cocina, corte y confección, por ejemplo. Hay ocupaciones que todavía guardan una marcada tendencia sexista como pilotear una aeronave, dedicarse a la mecánica o la conducción de transporte público, parecieran encontrarse reservadas para los hombres; algunos otros guardan cierto grado de estigmatización, como quienes se desempeñan de costureros, bailarines, diseñadores de modas, estilistas, entre otros. Con el paso del tiempo se ha visto con agrado que esta distinción va desapareciendo.

Lo anterior tiene relación con lo que sucede en los centros de trabajo, pues debido a la carga histórica y cultural que supone la asignación sexista de oficios y profesiones piénsese ¿cómo los compañeros de trabajo van a tratar a una mujer que se desempeña como mecánica en un taller automotriz o a una servidora pública con alto rango dentro de las fuerzas armadas o de seguridad?⁴⁷

En la cultura patriarcal, las mujeres que desempeñan actividades históricamente asignadas a los hombres, serán discriminadas laboralmente, no serán percibidas como compañeras de trabajo sino como personas que se están

⁴⁷ Sobre el panorama de las diferencias por sexo en las distintas actividades económicas de México, resulta emblemático que el porcentaje de mujeres en los mandos de dirección en la Administración Pública Federal centralizada, sea de 0.00% en la Secretaría de la Defensa Nacional y en la Secretaría de Marina en 2013. En *Mujeres y Hombres en México, 2013*, INEGI e INMUJERES, México, 2014, p. 71.

invadiendo en actividades que no les corresponden, lo que puede provocar ser víctima de actos violentos por su condición de mujer.

D. El feminismo como contrapeso

Para poder entender cómo las mujeres comenzaron a percibirse como personas iguales a los hombres, que debían tener los mismos derechos que ellos, y que por tanto debían de hacer algo respecto a la situación social, política y económica que venían arrastrando varios siglos atrás, se analiza el movimiento feminista para saber cómo se percibían las mujeres y cómo fue evolucionando esta pensamiento que llegó a convertirse en la Teoría Feminista.

Jane Friedman, sobre el origen del término feminismo explica que: “Si resulta difícil (y tal vez imposible) definir el feminismo a partir de un conjunto de conceptos fundamentales, ¿puede entonces definirse mejor a partir de su origen y desarrollo histórico? El término <feminismo> es relativamente moderno, aunque se discute en dónde y cuándo apareció, pero el término <feminista> al parecer se empleó por primera vez en 1871, en un texto médico francés, para designar la interrupción del desarrollo de los órganos y caracteres sexuales en pacientes masculinos, que aparentemente sufrían una <feminización> de su cuerpo (Fraisse 1995). El término fue adoptado a continuación por Alejandro Dumas hijo, escritor francés republicano y antifeminista quien lo utilizó en un panfleto publicado en 1872 con el título <l'home-femme>, <el hombre-mujer>, sobre el tema adulterio, para calificar a las mujeres que se comportaban de forma considerada como masculina. Así, como señala Fraisse (1995:316), aunque en la terminología médica la palabra feminismo se usara en el sentido de feminización de los hombres, en la política se empleó originariamente para denominar la virilización de las mujeres”.⁴⁸

Independientemente de los distintos adjetivos que se le han agregado en las diferentes etapas de la historia, cuando se habla de feminismo, se hace refiriéndose al movimiento compuesto de pluralidad de pensamientos, en la que

⁴⁸ Friedman, Jane, *Feminismo ¿unidad o conflicto?*, Madrid, Narcea, 2004, p.16.

participan una diversidad de mujeres, de tal forma que hay que reconocer no la existencia de uno, sino de varios feminismos.

Antes que apareciera el término feminismo —con el cual se hace referencia al movimiento intelectual que pretende eliminar el estatus de subordinación en que se encuentran las mujeres para ubicarlas en una situación más igualitaria respecto de los derechos que gozan los hombres —ya había actividad y esfuerzos de varias de mujeres que manifestaban su inconformidad ante la desigualdad social y jurídica que sufrían.

Los primeros pasos feministas organizados comenzaron a gestarse en el siglo XVIII, principalmente en Francia e Inglaterra, dentro del gran movimiento intelectual denominado la Ilustración que más adelante daría paso al Liberalismo.

Durante el periodo en que se desarrolló la Revolución Francesa, se luchó por el reconocimiento de los mismos derechos que a los hombres se les había conferido gracias a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

En la Convención sobre los Derechos de la Mujer, celebrada en Seneca Falls, New York (1848), se generaron los esfuerzos iniciales para disfrutar de la igualdad y libertad conseguidas en la lucha independentista; en esta declaración, las mujeres pidieron se les otorgara el derecho a votar, su inclusión de la educación superior y el reconocimiento en la legislación civil de sus derechos de propiedad.⁴⁹

John Stuart Mill (1806-1873) marcó con su obra “El sometimiento de las mujeres”, (1869) una influencia importante para el crecimiento del movimiento feminista, en ella pretende demostrar que el sistema imperante en esa época, en el que se tenía la creencia que los hombres debían mandar y las mujeres obedecer, era consecuencia del propio sistema que así se había concebido, nunca se puso a prueba algún otro tipo de organización, simplemente era el que había prevalecido a través de los años.

⁴⁹ Elejabeitia, Carmen, *Liberalismo, Marxismo y Feminismo. Historia, ideas y texto*, Barcelona, Anthropos, 1987, pp. 103-104.

Una segunda etapa feminista o “segunda ola”⁵⁰ se produce a finales de la década de los años sesenta y principios de los años setenta del siglo XX, mediante el surgimiento del movimiento de liberación femenina que buscaba la definición de género y que en conjunción con otras corrientes de izquierda y de defensa de derechos civiles, desafiando algunas instituciones tradicionales como la familia y el matrimonio, luchaban por posicionar definitivamente a las mujeres en un estatus de igualdad frente a los hombres en la sociedad de ese tiempo.

Una de las causas del surgimiento de la segunda ola feminista, fue que los logros alcanzados en la primera etapa del movimiento como el derecho femenino a sufragar, derecho a disolver el matrimonio, entre otros, no fueron suficientes para alcanzar una estructura de relaciones igualitarias de poder entre mujeres y hombres, continuaba la falta de oportunidades para las mujeres en varios ámbitos de la vida social.⁵¹

La “tercera ola” aparece a finales de la década de los años ochenta y principios de los noventa del siglo XX, que se extiende hasta la actualidad, denominada “feminismo cultural” impulsada principalmente por activistas que buscan se reconozca la diversidad sexual de las mujeres, para que la sociedad respete el derecho que poseen en cuanto a su preferencia sexual y que no se estigmatice a las personas homosexuales.⁵²

La frase “no se nace mujer, se llega a serlo” inserta en el libro “El segundo sexo”⁵³ de de Beauvoir, sirve para reflexionar y cuestionar los estereotipos culturales que han sido creados alrededor de las mujeres y alentar a despojarse de los prejuicios que las han acompañado a lo largo de su vida.

⁵⁰ Martino, Giulio de y Bruzzese, Marina, *Las filósofas*, Feminismos, Madrid, Cátedra, 2000, p. 570.

⁵¹ Sendón de León, Victoria, *Marcar las diferencias*, Discursos feministas ante un nuevo siglo, Barcelona, Icaria Editorial, p.57

⁵² De acuerdo a Pilar Ramos, la tercera ola del movimiento feminista o también llamado feminismo cultural tiene entre otras características la defensa de la diversidad sexual de las mujeres así como una posición posmodernista. Ramos López, Pilar, *Feminismo y Música: introducción crítica*, Madrid, Narcea, 2003, p.18.

⁵³ Acerca del libro “El segundo sexo”, Lisa Appignanesi expresa que es la obra literaria más influyente de Simone de Beauvoir y en la que expone la feminidad como una construcción cultural y por lo tanto cómo la mujer ha sido excluida de una sociedad preponderantemente masculina; sobre este aspecto, cita a Simone de Beauvoir “One is not born, but rather becomes, a woman. No biological, psychological or economic fate determines the figure that the human female presents in society; it is civilization as a whole that produces this creature, intermediate between male and eunuch, which is described as feminine.” *Simone de Beauvoir*, Lisa Appignanesi, Vicenza, Graphicom, 2005, p.86.

Para revertir la desigualdad en que viven las mujeres, Lagarde propone desestructurar⁵⁴ aquellas posiciones que sitúan a las mujeres como seres para los otros, que sus funciones no sean delineadas para servir a los demás, descuidando su autorrealización personal, así sea con independencia de los hombres; pugnar porque la sociedad permita en la mayor parte de los ámbitos en que se encuentra organizada que las mujeres busquen y asuman su propia identidad, despojadas de estereotipos sociales y culturales, que la sexualidad no sea el centro principal a partir de la cual se origine la distinción entre mujeres y hombres, que logren primeramente la identificación con las demás mujeres para fortalecer su unidad e igualdad genérica antes de buscarla con la de los hombres.

Para que ellas puedan construir su identidad propia, deben en principio conocerse a sí mismas, su biología y sus aspiraciones, ¿qué es lo que en realidad desean?, ¿cómo les gustaría ser?, ¿cómo quieren que las traten? Las respuestas a estas interrogantes servirán para poder ahondar en el autoconocimiento sin hacer caso de los “modelos” culturales que las han etiquetado desde hace muchas décadas y, sin estar referida a los hombres, pues a lo largo del tiempo han sido definidas como madres, esposas, hermanas e hijas, y se trata de que ahora formen su identidad, simplemente de mujeres, no porque los rasgos biológicos se lo sugieran, sino porque han tomado la decisión de ser ellas mismas.

Cuando se menciona que la identidad femenina no debe estar referida a los hombres, se pretende que ellas, internamente forjen su personalidad sin tomar en cuenta cómo los hombres desean que ellas se comporten, pues como se comentó, en la mayoría de los casos esperan que ellas se conduzcan de acuerdo a sus intereses y necesidades.

La independencia a la que aspiran las mujeres consiste en ser reconocida como un ser distinto del hombre y que por lo tanto no debe tratársele como si

⁵⁴ La desestructuración debe correr en dos sentidos, el que corresponde a los valores patriarcales que se han formalizado en normas y que transversalizan las instituciones sociales y políticas que rigen en la sociedad y los que han sido interiorizados por los hombres y mujeres; la desestructuración implica un reinicio y reacondicionamiento del andamiaje axiológico para que vuelva a construirse con perspectiva de género.

fuera apéndice de él; su autonomía no debe entenderse como vivir aislada de los hombres, sino posicionada en una situación de igualdad sustantiva.

5. Teorías socioculturales sobre el origen de la violencia.

Para explicar la violencia laboral de género se abordan algunas teorías que explican la génesis de la violencia,⁵⁵ en especial las posiciones socioculturales que analizan cómo las costumbres, los valores, la religión y en sí, toda la carga cultural de una sociedad repercuten en el comportamiento violento.

Hay otras posiciones como las biológicas y psicológicas que pretenden explicar que el origen del comportamiento agresivo humano se encuentra en su propia naturaleza. Las teorías biológicas tratan de explicar el comportamiento agresivo de las personas a partir de su estructura morfológica y fisiológica, unas encuentran el origen de la agresividad en la genética misma de la humanidad, en su estructura cromosómica; algunas la explican a partir de las glándulas endócrinas y otras la analizan con base en el comportamiento neurofisiológico.

Por su parte, las posiciones psicológicas pretenden explicar los comportamientos agresivos a partir de la hipótesis de la frustración-agresión o como la postura de Sigmund Freud sobre cómo se manifiesta una conducta violenta a partir de la estructura y funcionamiento de la mente, distinguiendo entre el “ello”, “el yo” y el “super yo”, dependiendo la manera en cómo funcionan y se interrelacionan, dependerá los posibles trastornos de la personalidad.

En la violencia, la educación, las creencias y valores de la cultura social, juegan un papel importante en la personalidad y comportamiento violento de las personas, quienes dependiendo de cómo han procesado durante su vida este tipo de experiencias, podrán mantener controlado su aspecto agresivo o por el contrario, detonarlo; por eso la cultura es el catalizador de la violencia.⁵⁶

⁵⁵ Gómez Bosque, Pedro, “Consideraciones generales sobre la agresividad y la violencia” en Bosque, Pedro y Ramírez Villafañez, Amado (dirs.), Madrid, Díaz de Santos *XXI ¿Otro siglo violento?*, 2005, p. 10.

⁵⁶ Sanmartín, José, *La violencia y sus claves*, 5ª ed., Barcelona, Ariel, pp. 21 y 22.

En el reino animal, los seres son agresivos en cuanto a que defienden su territorio, para ganarse un lugar en la jerarquía de la manada, matando a las crías de otro para que sobrevivan las propias, para conseguir alimento o para ser el macho quien pueda inseminar a las hembras del grupo, pero este comportamiento propiamente no lo podríamos definir como violento aunque pueda parecer cruel en ocasiones, pero obedece más a sus instintos naturales que a un afán de hacer daño a otro ser porque sí, como sucede con la violencia humana, la violencia sólo la encontramos en la especie humana.

En el proceso histórico de la humanidad y gracias al desarrollo de la técnica, el hombre creó herramientas que le ayudaron a modificar su entorno natural como fue el gran paso de cazador y recolector a agricultor; desde las primeras herramientas que elaboró se dio cuenta que éstas no únicamente le servían para transformar la naturaleza y para cazar animales, sino que podía darles otro uso como arma para dañar a los de su especie.⁵⁷

En ese mismo orden de ideas, cada vez que surge algún invento importante siempre se buscará qué aplicación bélica pudiera tener, lo que refleja fielmente a una cultura violenta.

A diferencia de las conductas agresivas, los actos violentos no tienen como propósito principal causar daño —aunque lo causen indirectamente— sino el sometimiento de la víctima. En la violencia el victimario se aprovecha de la relación de poder desequilibrante que existe respecto a su víctima; la violencia conlleva forzar la voluntad de las personas para la realización de actos que de otra manera no estarían dispuestas a realizar.⁵⁸

⁵⁷ *Ibidem*, pp.23-25. José Sanmartín explica que la aparición de las herramientas y de las armas, trastoca la forma en que los seres humanos se enfrentaban en luchas cuerpo a cuerpo, pues no es lo mismo ver de cerca al contrincante, percibir su furia, escuchar sus gritos y recibir sus golpes, a poder confrontarlo a distancia, sea mediante el lanzamiento de piedras, jabalinas o flechas, pues de ésta manera le resultará más fácil poder darle muerte sin tener que escuchar de cerca su llanto y exponer su vida; las armas se convierten en una manifestación de la cultura que trastoca la naturaleza.

⁵⁸ Núñez Molina, Waldo Francisco y Castillo Soltero, María del Pilar, *Violencia Familiar. Comentarios a la Ley No. 29289*, 2ª ed., Lima, Legales, 2014, pp. 13 y 14.

A continuación, las posiciones culturales.

A. Johan Galtung y el triángulo de la violencia

Galtung consideró que la violencia se producía y acentuaba en atención a la diferencia que se daba entre las posibilidades humanas (deseos de las personas) y por otra parte, la realización efectiva de las mismas; en cuanto más grande era la brecha entre los anhelos y su concreción, en esa proporción se causaba la violencia; de esta definición de violencia, en sentido invertido se puede obtener la definición de la paz, entendida como el mínimo nivel de diferencia que puede darse entre las potenciales realizaciones humanas y su materialización. No quiere decir que cuando hay violencia no hay paz, sino que ésta última está reducida a su mínima expresión.⁵⁹

La concepción de la violencia de Galtung se da como resultado del trauma que supone la desilusión de lo que se deseó y no se consiguió; la representa a través del “Triángulo de la Violencia” que está integrada por tres tipos de violencia a saber: directa, estructural y cultural.⁶⁰

La violencia directa es el tipo de violencia más evidente, ya que sus efectos son perceptibles en la persona de la víctima, el agresor puede valerse de medios físicos para su comisión como lo es el uso de la fuerza a través de golpes, patadas, escupitajos, cabezazos, expresión de palabras ofensivas, así como el empleo de instrumentos y armas, que desahoga en el cuerpo de la víctima; también puede emplear la violencia psicológica⁶¹ a través de las amenazas, el chantaje y el acoso sexual con el propósito de provocar miedo en la víctima, para que ante el temor de ver cumplido la realización del daño, acceda al propósito de su agresor.

⁵⁹ Alemany Briz, Jesús María, “Paz” en *Diccionario de la Existencia. Asuntos relevantes de la vida humana*. Andrés Ortiz, Osés y Patxi Lanceros, (dirs) Barcelona, Anthropos, en coedición con el (CRIM) UNAM, 2006. pp. 448 y 449.

⁶⁰ Magallón Portolés, Carmen, “Paz, violencia y conflictos” en García Inda, Andrés y Marcuello Servós (coords.), *Conceptos para pensar, El siglo XXI*, Madrid, Los libros de la catarata, 2008, p.323.

⁶¹ Galtung, Johan, *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización*, Bilbao, Bakaez/Gernika Gogoratzuz, Colección Red Gernika, 7, 2003, p. 20.

Trasladando esta forma de violencia al tema de la presente investigación, podemos ubicarla en los actos directos y personales que se dirigen a las trabajadoras como lo es el acoso y hostigamiento sexual, los malos tratos, la violación y las lesiones entre otros; debido a que este tipo de violencia es perceptible puede encontrarse entre las compañeras y compañeros de trabajo a quienes le conste lo ocurrido y que en un momento dado pueden ofrecer su testimonio; también pueden reunirse otros tipos de evidencias como las grabaciones de cámaras de seguridad del centro de trabajo, fotografías, mensajes electrónicos, escritos y cualquier otro documento que coadyuve a demostrar la participación del victimario.

Violencia estructural. Regularmente las personas se enteran por los medios masivos de comunicación de la comisión de actos violentos en contra de mujeres y hombres, teniendo la percepción de que es la única forma de violencia es la directa por ser evidente a los sentidos, sin embargo, hay otras formas de violencia que son invisibles y que son peligrosas por la forma en que alimentan la violencia directa.⁶²

La violencia estructural también se ejerce sobre la población como la imposición de políticas públicas que promuevan una inequitativa distribución de la riqueza, desigualdad de oportunidades, prácticas intolerantes y continua violación a sus derechos humanos; la violencia ejercida no se dirige de manera directa a un individuo determinado, se dirige a un conjunto de personas.⁶³

A diferencia de la violencia directa cuya agresión entre el agresor y la víctima se da de manera personal e inmediata, en la violencia estructural se desarrolla de manera sigilosa e imperceptible.⁶⁴

⁶² Los cimientos en que descansa la violencia estructural se encuentran en la mala distribución de la riqueza, lo que provoca pobreza entre grandes sectores de la sociedad; en la falta de libertad para que las minorías puedan optar por estilos de vida diferentes al resto de la mayoría; en la impunidad y corrupción que carcomen a las instituciones y autoridades que se encargan de gobernar al país; desigualdad para poder acceder a los servicios de salud, educación y bienestar social. Magallón Portolés, Carmen, *op.cit*, nota 60, pp. 321-322.

⁶³ *Idem*.

⁶⁴ Una manifestación de la violencia estructural puede darse en la sociedad cuando las instituciones regulan relaciones dispares entre mujeres y hombres como la falta de condiciones iguales para las mujeres en los trabajos, empleos menos remunerados en comparación con los de los hombres; todo esto, regulado y controlado a través de normas que deben ser respetadas por todos. La Parra, Daniel y Tortosa, José María,

La violencia estructural explica cómo a partir de la creación de instrumentos institucionales con sesgo machista, una sociedad pueda favorecer más a un género que otro; como en el ámbito laboral, en el que antes de la última reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) del año 2012 no existía disposición expresa que prohibiera a la parte contratante solicitar a las aspirantes a conseguir un empleo la exhibición del certificado de no embarazo, ni aparecía el acoso y hostigamiento sexual como causales de rescisión con responsabilidad para la parte empleadora; otras manifestaciones de la violencia estructural son las políticas empresariales de rescindir la relación laboral a las empleadas que se embaracen, la falta de medidas protectoras que garanticen a las trabajadoras domésticas y migrantes sus derechos laborales y el respeto a sus derechos humanos.

La violencia cultural⁶⁵ tiene lugar cuando a partir de las costumbres, las creencias religiosas y las ideologías se interpretan los valores que sirven de justificación a quienes dirigen las estructuras sociales, para llevar a cabo prácticas violentas en contra de los demás integrantes, como la discriminación, la intolerancia y la violencia de género.

Los tres tipos de violencia directa interactúan entre sí, de tal modo que la práctica de la violencia directa tiene una repercusión en la violencia estructural y la cultural, que a su vez inciden en la violencia directa, generándose un círculo vicioso.⁶⁶

En efecto, el esquema de la violencia podría iniciarse en cualquiera de las partes que conforman el triángulo, pero para poder tener un panorama completo del fenómeno resultará necesario verlo desde las relaciones que se dan en sus tres ángulos; siempre será la violencia directa la que llame la atención por los

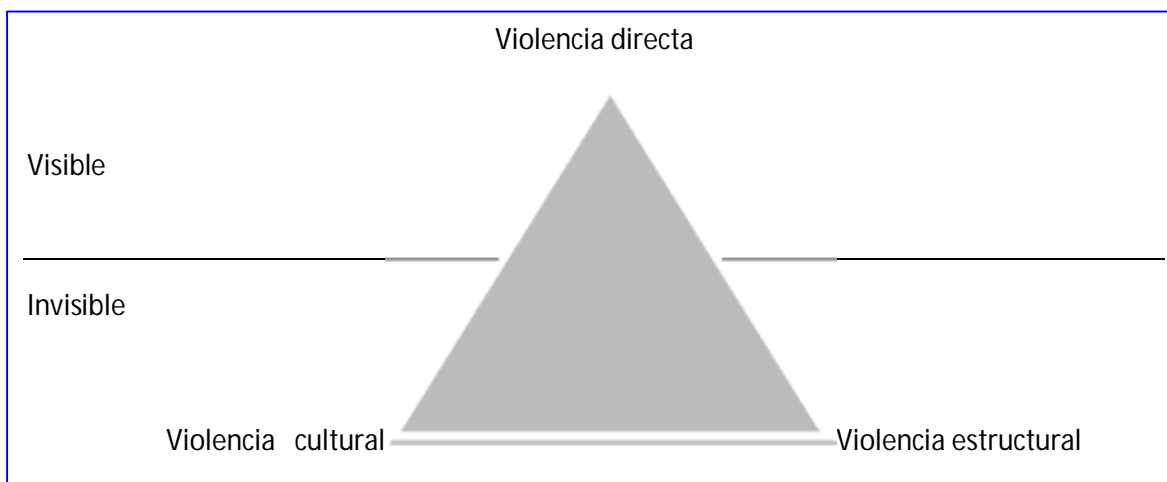
“Violencia estructural: una ilustración del concepto”, *Revista de estudios sociales y de sociología aplicada*, Madrid, núm. 31, abril-diciembre 2003, pp. 65-66.

⁶⁵ La violencia cultural se expresa a través de diversos medios, como lo pueden ser, el arte, la educación, la ideología, el deporte, la religión, entre otros, y puede legitimar el comportamiento de quienes se conducen con violencia, así como inhibir el comportamiento de quienes son víctimas de ésta; su funcionamiento no es independiente, se encuentra en interacción con la violencia directa y estructural. Fisas, Vicenç, *Cultura de paz y gestión de conflictos*, Barcelona, Icaria, Antrazyt, UNESCO, 2006, p.28.

⁶⁶ Galtung, Johan, *Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*, Bakaez/Gernika Gogoratuz, Colección Red Gernika, 6, Bilbao, 1998, p. 13.

efectos visibles, pero podrán comprenderse mejor, las causas que la originaron si se hace con referencia al sistema patriarcal (violencia estructural) y si se le vincula con las ideas machistas (violencia cultural) de su sociedad.

El triángulo de la violencia se representa de la siguiente manera.⁶⁷



B. Posición ecológica

La teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner ayuda a explicar desde otra óptica las formas en que la cultura incide en el comportamiento violento de las personas.

Fundamentalmente, Bronfenbrenner expone que los individuos viven experiencias que tienen un significado y un simbolismo que va formando su personalidad, cada vivencia es distinta y tiene sus elementos propios que la convierten en única, como ir por primera vez a la escuela, el despido de un trabajo

⁶⁷ *Ibidem*, p. 15.

o presenciar un acto violento, tienen una repercusión en su percepción de la vida.⁶⁸

La teoría ecológica se representa con una gráfica de cuatro círculos concéntricos, correspondiendo al entorno más reducido el nombre de microsistema; de manera ascendente le corresponderá a los demás círculos la denominación de mesosistema, exosistema y macrosistema.

En el círculo inmediato de la persona denominado microsistema, tienen lugar aquellas experiencias violentas⁶⁹ derivadas de relaciones en las cuales las personas interactúan cara a cara con otros individuos como lo son los familiares más cercanos, las compañeras de la escuela, los vecinos de la calle.⁷⁰

El mesosistema⁷¹ es un entorno más amplio al microsistema, en el que las personas experimentan violencia ya no de manera directa, sino derivada de sus relaciones con familiares próximos, compañeras, compañeros, amigas y amigos que no frecuentan demasiado. En este entorno puede ocurrir que cuando las y los jóvenes se emplean en alguna actividad, descubran con sorpresa que las mujeres son ocupadas menos que los hombres y que cuando las llegan a contratar, les pagan menos que a ellos, o que los puestos de mayor responsabilidad están reservados para los hombres.

En el siguiente círculo denominado exosistema se origina un tipo de violencia imperceptible, ya que no tiene una repercusión física sobre los individuos y que se origina de manera indirecta a través de ciertos instrumentos que forman parte de la estructura social como las normas jurídicas que son omisas en cuanto a tipificar conductas violentas de género, como las legislaciones laborales que no

⁶⁸ Bronfenbrenner, Urie, *La ecología del desarrollo humano*, Barcelona, Paidós Ibérica, 2002, pp. 25-34.

⁶⁹ Un aspecto importante en el microsistema son los antecedentes históricos del individuo y de su familia, ¿qué papel ha jugado la violencia dentro de la familia? ¿hay familiares con conductas antisociales? ¿en su caso, cómo se ha ido estructurando el ciclo de la violencia en el desarrollo familiar? Quinteros Turinetti, Andrés y Carbajosa Vicente, Pablo, *Hombres maltratadores. Tratamiento psicológico de agresores*, Madrid, Grupo 5 Acción y Gestión Social, 2008, pp. 120 y 121.

⁷⁰ Perinat, Adolfo, *La primera infancia*, Barcelona, UOC, 2007, pp. 26 y 27.

⁷¹ Entre más amplio sea el medio en que la persona se moviliza en sociedad, mayor será el cúmulo de relaciones que va generando y con ello el mesosistema se acrecentará, brindándole la oportunidad de conocer otras experiencias que de manera positiva o negativa influirán en su perspectiva de la violencia. Musitu Ochoa, Gonzalo *et al.*, *Introducción a la psicología comunitaria*, Barcelona, UOC, 2004, p.121.

garantizan a las mujeres un ambiente laboral libre de discriminación y violencia o las políticas públicas sobre equidad que no se cumplimentan.⁷²

El último círculo denominado macrosistema, dentro del cual llegan a converger el microsistema, el mesosistema y el exosistema,⁷³ se encuentra conformado por las creencias y valores de cada uno de los sistemas mencionados, dando lugar a la cultura; es la suma de todos ellos; los efectos que los elementos del macrosistema como la economía (pobreza), la política (impunidad) y la cultura (discriminación) pueden llegar a tener, son de tal magnitud que traspasan a los entornos más pequeños, ya que su efecto es transversalizador.⁷⁴

El macrosistema es la suma de las creencias y valores que se dan en los sistemas inferiores; existe una correspondencia entre todos ellos. Según sean los estilos de vida y las creencias que se dan en el microsistema, en esa medida será el perfil del mesosistema y los siguientes sistemas.⁷⁵

Cuando se comparan algunos elementos de los microsistemas entre dos países, se observa que las diferencias son notables, lo que se explica si se toma en cuenta que la idiosincrasia de las personas, las familias, los maestros y las autoridades —microsistema y mesosistema— son distintos en cada país.

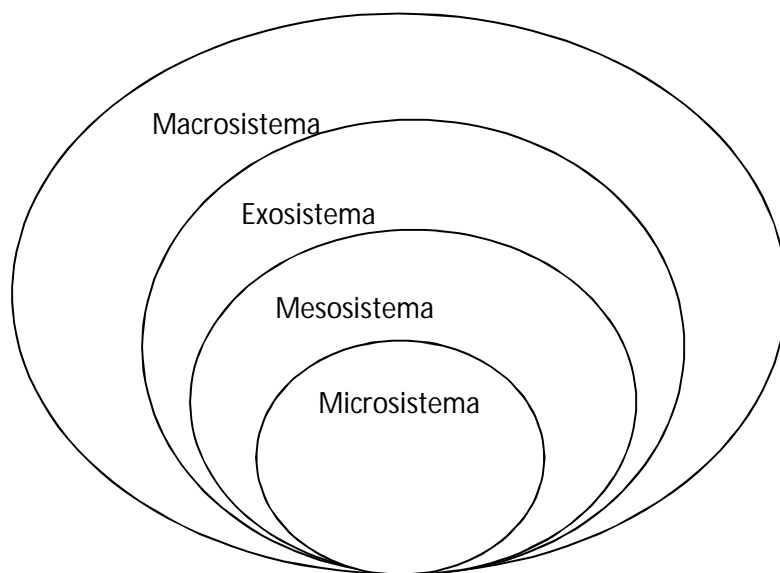
⁷² Bouche Peris, J. Henri, Hidalgo Mena, Francisco L. *Mediación y orientación familiar. Consideraciones generales necesarias para el abordaje de la atención familiar*, Madrid, Dykinson, 2005, p.80.

⁷³ Brofenbrenner explica que dentro de un macrosistema existen distintos modos de relación y de vida que se dan en el micro, meso o exosistema y, aunque pudiera creerse en principio que debieran ser similares, no sucede así, como los conceptos de hogar y trabajo varían dependiendo si se pertenece a la clase acomodada o a la clase trabajadora, no obstante que ambas se encuentran inmersas en el mismo círculo macrosocial. Brofenbrenner, Urie, *op.cit.* nota 68, p.45.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 41.

⁷⁵ Los cambios que llegaran a darse en el macrosistema, invariablemente repercutirán en los niveles inferiores moldeando su conducta, como podría ser la forma en que se imparte educación a los niños o el comportamiento de los hombres hacia las mujeres. Lefrançoise, Guy R., *El ciclo de la vida*, 6ª ed., trad. de José Francisco Javier Dávila Martínez, México, International Thomson, 2005, p.54.

Representación gráfica del modelo ecológico.⁷⁶



El modelo ecológico ayuda a explicar cómo las personas que conforman cada uno de los círculos concéntricos de la Teoría Ecológica —familia, escuela, trabajo, autoridades, sociedad, cultura—, son recíprocamente influenciados por la estructura inferior o superior en la que se encuentran, sea por la interacción directa con personas o por los valores que se viven en su cultura.⁷⁷

⁷⁶ Shaffer R, Davis y Kipp, Katherine, *Psicología del desarrollo. Infancia y adolescencia*, 7ª ed., trad. de José C. Pecina Hernández y Jorge Bonilla Talavera, México, International Thomson Editores, p.69.

⁷⁷ Bronfenbrenner, *op.cit.* nota 68, pp.77-82. Bronfenbrenner desarrolla su hipótesis de la diáda, en la cual cuando las personas participan en actividades conjuntas es probable que surjan sentimientos recíprocos, de tal suerte que si una persona pertenece a una familia en la que se vive la equidad de género y en la universidad en que estudia tiene profesores que están convencidos sobre la igualdad de condiciones laborales para mujeres y hombres, surgirá una empatía entre ellos, lo que tendrá seguramente un efecto en los entornos sociales a los que pertenecen, creando una sinergia sobre el tema de género. Un acto personal o la suma de ellos tiene una repercusión aunque sea imperceptible en el reforzamiento de una ideología o en las formas de comportamiento social. Por otra parte, también el efecto se da en sentido inverso: la cultura, los principios y las ideologías tienen una importante influencia sobre las personas que intervienen en la composición de las políticas públicas de las autoridades gubernamentales, los programas que combaten la

6. Violencia de género

En la mayoría de las civilizaciones, a partir de su fundación, durante el proceso de organización y hasta la consolidación de sus estructuras políticas y sociales, se ha ejercido el régimen patriarcal a la sombra del cual se originaron desequilibrios de género que trajeron como consecuencia serias desigualdades en perjuicio de las mujeres; sus efectos perduran hasta hoy y forman parte de la cultura de muchos países.⁷⁸

Es a partir del siglo XX, cuando el problema de la violencia de género se ha empezado a visibilizar, la sociedad y las autoridades han empezado a reconocer su existencia y se han iniciado estudios serios al respecto. Fue invisible⁷⁹ —que no inexistente— en tanto la sociedad y las instituciones permanecieron calladas ante la evidencia de un problema de dimensiones importantes.

Se entiende como violencia de género o violencia contra las mujeres “Todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase, se encuentran también las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia la víctima sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad.”⁸⁰

La violencia de género y su institucionalización⁸¹ supone la continuidad de una posición de dominio sobre las mujeres por parte del hombre a través del uso

violencia, la elaboración de los programas educativos, ejes rectores para el combate a la corrupción e impunidad, la asistencia para las víctimas del delito.

⁷⁸ Resulta prudente advertir que en la cultura patriarcal, la violencia que se ejerce no es únicamente contra las mujeres, sino también contra jóvenes y niños hombres, como una manifestación de poder de quien la ejerce.

⁷⁹ En cuanto al fenómeno de la violencia de género, el término visibilización se utiliza para significar que se ha sacado a la luz pública un problema que se pretendía permaneciera oculto y que existía cubierto por la indiferencia y complicidad de la sociedad y autoridades, por considerar que era preferible encubrirlo a reconocerlo públicamente.

⁸⁰ Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, p. 131.

⁸¹ En el entramado social hay grupos que se benefician del control de otras colectividades, para lo cual recurren al uso de la violencia como instrumento de subordinación, por eso tienen el propósito de que la violencia se institucionalice, que forme parte del mecanismo disciplinador formal de las autoridades. Muñoz, Francisco A. y Martínez López, Cándida, “Conflictos, violencia y género en la historia”, en Fisas, Vicenc, (coord.) *El sexo de la violencia. Género y cultura de la violencia*, Barcelona, Icaria, 1998, pp.140-141.

de distintos mecanismos de control como la fuerza física, la intimidación o presión psicológica para que ellas permanezcan en una situación de sumisión frente a ellos; la violencia es una manifestación más del desequilibrio social y cultural en perjuicio de ellas que ha sido aceptado durante décadas.

En las sociedades patriarcales, la violencia ejercida por el hombre es transgeneracional, se va heredando de abuelos a padres y de padres a hijos, su práctica esta tolerada y se percibe como una situación normal que les puede pasar a las mujeres, sobre todo si no obedecen a sus padres, esposos, hermanos, novios o jefes.

Si bien es cierto que ser víctima de la violencia no es exclusivo de los hombres o mujeres, los datos en la historia de la humanidad son evidentes en señalar que el comportamiento de los hombres es más violento que el de ellas.

La violencia se ha constituido como una potente herramienta que ha sido ejercida para darle continuidad a un sistema de dominación de los hombres sobre las mujeres; moldeando organizaciones sociales en las que se aprecia como normal que sean ellos quienes dirijan los hilos de la vida de las mujeres, quienes se apropian de su trabajo y de su sexualidad.⁸²

La violencia de género se manifiesta de distintas formas, lo que ha motivado que se haga una clasificación atendiendo a las características particulares de cada una de ellas, denominados tipos de violencia.⁸³

En la violencia física⁸⁴ la persona agresora tiene la intención de causar daño a las mujeres, no se da como consecuencia de un acto accidental, puede

⁸² Esta forma de violencia era vista como parte de la tradicional cultural de la sociedad, legitimada inclusive por la ley, por lo que prácticamente no había escapatoria para ellas. Nogueiras García, Belén, *op. cit.*, nota 10, pp.32-33

⁸³ Entre los tipos de violencia de género señalados en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se encuentran la violencia patrimonial, familiar y docente, artículos 6, 7 y 12, respectivamente, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

⁸⁴ *Idem.* "Artículo 6.Los tipos de violencia contra las mujeres son: "II. 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

planearse o surgir repentinamente, dependiendo de las circunstancias; cuando ya se ha tomado la decisión de llevar a cabo la agresión, la persona estudia los movimientos de las mujeres a quienes va a agredir para escoger el momento en que se encuentren más vulnerables, que no puedan ser auxiliadas por otros y que no dispongan de elementos que les permitan defenderse.

Entre los instrumentos que el agresor puede utilizar contra ellas en la violencia física, se encuentran en primer plano el uso de su cuerpo, como las manos, las piernas, los pies, la cabeza, los codos, aprovechando la superioridad de su fuerza física que contrasta con la que pudiera oponerle ella; si no fuera suficiente con el uso de su fuerza el agresor en muchas ocasiones recurre al empleo de algunos objetos que como armas improvisadas también causan serias lesiones como palos, cuerdas, tubos, herramientas de trabajo, hasta llegar al uso de armas como cuchillos, navajas o armas de fuego.

Como consecuencia de la violencia física contra las mujeres se les puede producir lesiones en su cuerpo que pueden causarles desde una herida leve hasta lesiones con secuelas permanentes o inclusive la muerte; las lesiones pueden ser internas cuya gravedad se desconozca a simple vista o externas, que son apreciables a simple vista. Aunque los efectos de este tipo de violencia son visibles, también dejan heridas emocionales, considerando el grado de crueldad o fuerza utilizado por el victimario.

La violencia sexual, por su concepción es la que ejemplifica en un alto grado lo que debe catalogarse como violencia de género, es decir, aquél que se comete precisamente en atención a su condición de mujer.⁸⁵ En este tipo de conducta, el hombre percibe a las mujeres como objetos de satisfacción sexual y desea apropiarse de su cuerpo para poder lograr su propósito.

⁸⁵ *Idem*. De conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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 y...”

Dentro de las principales conductas que bajo esta categoría se cometen en los centros de trabajo se encuentran la violación, el acoso y hostigamiento sexual, consideradas agresiones a la dignidad y libertad sexual de las mujeres.

En estas formas de violencia sexual además de lesionar la integridad física de las mujeres quedan secuelas en su mente que tardan más tiempo en sanar que las heridas físicas. ¿Cómo poder recuperar la seguridad en sí misma?, ¿cómo volver a tener confianza en los hombres?, ¿cómo volver a sentirse una persona digna de respeto cuando ha sido tratada como un objeto?

En la violencia psicológica⁸⁶ el agresor utiliza la amenaza, el amago, la humillación, la indiferencia, la coacción o las injurias como arma para menoscabar el aprecio, el amor propio y la buena consideración de las víctimas, quienes resienten algún trastorno en su personalidad, principalmente en su autoestima.

Los efectos se transforman en actitudes de miedo, de inseguridad y de indiferencia ante la vida, pueden caer en periodos prolongados de depresión y en casos extremos llegan a atentar contra su vida.

Hay varias formas de llevar a cabo este tipo de comportamientos, algunas son muy sutiles como no dirigirle la palabra a las mujeres; en el trabajo, no tomarles en cuenta su opinión, criticarles injustificadamente su aspecto personal, su forma de conducirse, su manera de pensar, llegando incluso a ridiculizarlas; otras son más evidentes, como alejarse de su compañía, no escucharlas cuando están hablando, cambiarlas de lugar de trabajo sin motivo o calificar injustamente su trabajo de mediocre.

La violencia económica⁸⁷ implica acciones u omisiones del victimario tendientes a reducir o cortar el flujo de dinero hacia la víctima, de tal modo que no

⁸⁶ *Idem*. De acuerdo con el artículo 6º de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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”.

⁸⁷ *Idem*. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la violencia económica de la siguiente manera “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

tenga o no pueda disponer de recursos económicos para la compra de satisfactores primarios como comida o medicinas. La víctima, al no tener alguna percepción económica se ve forzada a pedir los recursos a su victimario.

La violencia económica se ejerce en el ámbito laboral cuando en el trabajo doméstico se les paga a las empleadas un salario inferior al mínimo legal, aprovechándose la parte patronal de la necesidad de las trabajadoras para contar con un empleo, máxime cuando proceden de un país o un estado distinto.

En la violencia patrimonial, se pone en riesgo la existencia de los bienes muebles e inmuebles a los que tienen derecho las mujeres, sea porque forman parte del patrimonio familiar o porque les corresponde íntegramente a ellas la propiedad de los mismos.

Se lleva a cabo cuando se esconden los documentos personales de las mujeres como pasaporte, credencial de identificación, escritura pública o algún otro que le permita salir del país o sea necesario para la realización de algún acto jurídico importante. Hay casos donde la parte empleadora retiene los documentos personales a las empleadas domésticas migrantes para que no puedan abandonar el trabajo.

Con la finalidad de que haya una clara separación conceptual entre lo que son los tipos de violencia y los ámbitos de violencia, a continuación se describen dos escenarios contenidos en la LGAMVLV.⁸⁸

La violencia institucional es la que se comete por servidores públicos mediante actos u omisiones que discriminen, obstaculicen o dilaten el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, incluidos el acceso a los programas y políticas públicas destinadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, así como la atención de quienes son víctimas de la violencia.”⁸⁹

económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;”.

⁸⁸ *Ibidem*, artículos 10 y 18.

⁸⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, pp. 134 y 135.

La violencia laboral se ejerce contra personas con quienes existe un vínculo personal subordinado mediante acciones y omisiones que tienden a dañar su autoestima, salud, integridad y estabilidad laboral de la víctima, impidiendo un digno desarrollo en la fuente de trabajo.⁹⁰ Este tipo de violencia se analizará específicamente más adelante.

Con la clasificación anterior, se aprecia el problema multidimensional que presenta la violencia de género y los distintos ámbitos donde las mujeres se encuentran vulnerables.

7. Violencia laboral de género

El trabajo es una actividad que realizan las personas para transformar su entorno en bienes o servicios que son destinados a beneficiar a la sociedad en su conjunto mediante una retribución en dinero conocido como salario.

La mayoría de las mujeres que se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica se ven obligadas a tener que salir de sus hogares para buscar ocuparse en un empleo y tener una fuente de ingreso que les permita satisfacer las necesidades personales más apremiantes y las de su familia, máxime cuando se trata de mujeres que son el sostén económico del hogar.

De conformidad con estadísticas del INEGI las tendencias de la participación laboral femenina muestran un crecimiento significativo y sostenido durante los últimos 30 años en México.⁹¹

En el escenario laboral es importante distinguir lo que debe entenderse por violencia contra las mujeres y por violación de derechos laborales.

⁹⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

⁹¹ De conformidad con los indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2013 el número de mujeres que pertenecen a la población económicamente activa es de 18,978,385. En <http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

La violencia laboral de género es una de las distintas formas en que se manifiesta la violencia contra las mujeres en atención a su condición femenina y que ocurre con motivo del trabajo.

En efecto, el primer elemento es que la conducta violenta se suscite con motivo del trabajo, debe existir el presupuesto de una relación laboral con las mujeres.

El ámbito laboral es un espacio complejo donde concurren personas con distintas calidades; dentro de la categoría de violencia laboral no únicamente encuadran las acciones de violencia de que son víctimas las mujeres por parte del personal que también labora en el mismo centro de trabajo, sino también las que provienen de personas que aun cuando no son trabajadores, mantienen una relación diferente con el centro laboral, como los clientes, proveedores, vendedores, comisionistas o prestadores de servicios, en cuyo caso también entran en la clasificación de violencia laboral, pues los actos finalmente se cometen con motivo del trabajo.

Si los actos violentos cometidos contra las mujeres suceden en las instalaciones de la oficina matriz, en una sucursal o en otra empresa con la que existe algún tipo de relación profesional, también se considera que se cometen en atención al trabajo.

La característica más importante de la violencia laboral es que la conducta agresiva desplegada sea ejecutada con el propósito de causarle daño precisamente por su condición femenina, por eso la calidad de victimario tiene que ser asumida por hombres.

Es verdad que en un centro de trabajo, las mujeres que se desempeñan en una posición importante pueden hostigar sexualmente a una subordinada o, una compañera de trabajo puede acosar sexualmente a otra, sin embargo, aun cuando son conductas que representan la violencia laboral, no corresponden a la violencia

laboral de género contra las mujeres, pues como presupuesto necesario se requiere que los hombres sean los agresores y las mujeres las víctimas.⁹²

Las agresiones más comunes hacia las mujeres en atención a su condición femenina, son regularmente las de carácter sexual como la violación, el acoso sexual y el hostigamiento; se precisa que no es únicamente la sexualidad femenina lo que motiva a los hombres a llevar a cabo la comisión de estos ilícitos, sino también someter y sentir que se tiene control sobre sus cuerpos y personas.

8. El poder en la violencia de género

De acuerdo a lo analizado y con relación a la sociedad patriarcal, no podría explicarse la permanencia e imposición de valores machistas durante muchos años sin la existencia de una compleja estructura de poder; el simple transcurso del tiempo parece que los legitima y quienes se representan como figuras dominantes (hombres) y sometidas (mujeres) perciben su situación como resultado del simple devenir social e histórico, como “si así tuvieran que ser las cosas”; quienes se tratan de rebelar contra estos esquemas, en muchas ocasiones prefieren desistir, en atención a que prácticamente tienen que enfrentarse a todo un sistema, por eso optan por aglutinarse y confundirse finalmente en el colectivo social, coadyuvando con la continuidad de una situación inequitativa e injusta.

Para Kate Millet, el patriarcado es un sistema social basado en el uso del poder por parte de los hombres y que se materializa desde el círculo inmediato de las relaciones sexuales entre parejas, al asumir ellos el control sobre las mujeres, hasta llegar a adoptar paradigmas sociales donde los hombres son los

⁹²Con relación a la violencia ejercida en atención a la calidad de mujer, Ladrón de Guevara puntualiza sobre violencia de género lo siguiente: “Desde luego, <Violencia de género>, <Violencia doméstica>, y <Violencia sobre las mujeres>, no son la misma cosa. La violencia de género se ha generalizado como una expresión para hacer referencia a los actos de sufrimiento que se infringen a las mujeres fruto del papel que para ellas se ha constituido en la Sociedad. La propia Exposición de Motivos de la L.V.O.G. abona esta postura cuando dice que <la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige hacia las mujeres por el mismo hecho de serlo, por ser consideradas por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión...> dándose incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en las agresiones sufridas por la mujer a consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestada en los tres ámbitos básicos de la relación de persona:...>” en Ladrón de Guevara, Juan Burgos (coord.), *La violencia de género. Aspectos penales y procesales*, Granada, Comares, 2007, p.15.

protagonistas y las mujeres las excluidas, de manera sistémica. El patriarcado es finalmente una estructura que se erige hasta convertirse en una institución política, que se encuentra presente en casi la totalidad de los actos en los que intervienen hombres y mujeres. Para poder explicar cómo interviene lo político —dominio— en las relaciones sexuales, lo define como “el conjunto de relaciones y compromisos estructurados de acuerdo con el poder, en virtud de los cuales un grupo de personas queda bajo el control de otro grupo político”;⁹³ de esta manera pretende explicar que desde una simple relación sexual, ya se hace presente el control masculino.

Algunos estudios sobre el poder basado en el género, sostienen que la situación de subordinación en que se encuentran muchas mujeres respecto de los hombres, se debe a que concurren cuatro bases que se interrelacionan: el uso de la violencia, el control de los recursos, los espacios sociales asimétricos y la ideología de género.⁹⁴

La primera de estas cuatro bases se refiere al uso de la violencia como un mecanismo directo por parte de los hombres en contra de las mujeres, para imponerles su voluntad, abusando inclusive de su fuerza física. El que las mujeres sepan que los hombres pueden ser capaces de asumir conductas violentas, en sí mismo constituye un elemento amenazante que las disuade de rebelarse a su autoridad o no acatar sus decisiones, pues tienen temor a ser víctimas de su enojo.

La segunda de las bases se refiere a la estructura social del patriarcado, los hombres se encuentran en una situación privilegiada que les permite disponer de la distribución de los recursos materiales y económicos en la sociedad, logrando con ello tener el control de los recursos que se les asigna a las mujeres, dejándolas en una situación asimétrica en comparación con ellos. De esta manera muchas de ellas se ven forzadas a tener que soportar comportamientos violentos

⁹³ Tubert, Silvia, *op. cit.* 13. pp.111 y 112

⁹⁴ Modelo de Poder de Género de Pratto y Walker en Megías, Jesús L. y Montañés, Pilar, “Percepción de las mujeres víctimas de malos tratos sobre la asimetría del poder en la pareja y su relación con la violencia: estudio preliminar”, *Anales de Psicología*, Vol. 28 número 2, mayo de 2012, pp. 406 a 407.

pues su dependencia económica con el victimario las hace vulnerables a valerse por sí mismas.

La tercera base está relacionada con los espacios sociales y de la división de trabajo que les corresponde a las mujeres y a los hombres; el ámbito privado en el que muchas mujeres se encuentran dedicadas al cuidado y crianza de sus hijas e hijos les proporciona un espacio de poder y autoridad circunscrito al hogar y respecto de sus descendientes, a diferencia del ámbito público en el que se desenvuelven los hombres, que tienen la posibilidad de desarrollarse en lugares cuyo ejercicio del poder puede tener una influencia sobre un grupo de personas e inclusive sobre la colectividad; con esta división de trabajo, los hombres encuentran un apalancamiento más para tener poder.

Por último, la cuarta base se funda en la ideología de género, entendida como los valores culturales que pretenden justificar la desigualdad entre mujeres y hombres y que sirve de fundamento a las otras tres bases. Esta ideología es la que dirige las formas de actuación y pensamiento de las personas en sociedad, las que han interiorizado y han transformado como parte de su identidad.⁹⁵

En otro orden de ideas, Michael Foucault⁹⁶ visualiza el poder como una maquinaria o una tecnología que transversaliza todas las actividades e instituciones humanas, que atraviesa sus almas y sus cuerpos; el poder se encuentra presente desde los gestos, actitudes y conductas de las personas que parecieran no tener significación de poder, hasta en la toma de decisiones y acciones que tienen una repercusión en los habitantes de un país y que son visualizadas como representaciones cargadas de poder.

Sostiene además que el poder no se posee, simplemente se ejerce; no es una propiedad, es una estrategia; percibe que el poder no es susceptible de

⁹⁵ Morales Morente, Elena Ma., *El poder de las relaciones de género*, Sevilla, Centro de Estudios Andaluces-Consejería de Presidencia, 2007, pp. 112 y 113.

⁹⁶ Juan Pastor y Anastasio Ovejero, explican qué no es el poder para Foucault “Para Foucault, el poder no es una esencia/sustancia, no es un ente abstracto que emane, por ejemplo, del Estado; y no es, tampoco, un proyecto general de dominación. Para Michel Foucault el poder no es un territorio a conquistar, ni una causa por la que luchar; el poder no es un privilegio a adquirir o a conservar, ni una propiedad que una clase detenta y otra sufre y anhela”. Pastor Martín, Juan y Ovejero Bernal, Anastasio *Michel Foucault, caja de herramientas contra la dominación*, Oviedo, Universidad de Oviedo, 2007, p. 97.

apropiación de las personas, pues la movilidad del poder no lo permite, es intransmisible. No hay un titular o titulares que lo detenten. El poder permanece en constante movilidad, quien ahora aparece como dominador más tarde aparecerá como dominado y viceversa; además señala que el poder es una continuación pacífica de la guerra, se vuelven a recrear en la sociedad los equilibrios y desequilibrios de poder que se dan en las luchas bélicas; el poder es un constante vaivén de luchas de dominación y la resistencia a éstas.⁹⁷

Si bien es cierto que de acuerdo a la teoría de Michael Foucault,⁹⁸ el poder no tiene un titular definido, también lo es que el poder no puede ser tratado como algo omnipresente y omnisciente con independencia de las personas, pues no tendría sentido. En ese mismo sentido y dado que el equilibrio de poder es momentáneo y la lucha por el poder es permanente, las fuerzas tensoras del poder y su resistencia provocarán un nuevo desequilibrio en las relaciones hombres/mujeres, seguramente quien en algún momento de la relación fue dominante (los hombres) volverán a serlo, pero quizá con más fuerza y quienes en algún momento estuvieron subordinadas quizá, regresarán a una posición más vulnerable.⁹⁹

9. Otra visión del poder: los micromachismos

Luis Bonino, quien utiliza el término “micromachismos”, ha utilizado el prefijo “micro” para referirse a que el poder se encuentra inmerso en todos los espacios que conforman la sociedad.¹⁰⁰

⁹⁷ Ahora bien, el estudio de esta microfísica supone que el poder que en ella se ejerce no se conciba como una propiedad, sino como una estrategia, que sus efectos de dominación no sean atribuidos a una “apropiación”, sino a unas maniobras, a unas tácticas, a unas técnicas, a unos funcionamientos; que se descifre en él una red de relaciones siempre tensas, siempre en actividad más que un privilegio que se podría detentar; que se le dé como modelo la batalla perpetua más que el contrato que opera una cesión o la conquista que se apodera de un territorio. Foucault, Michel, *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Madrid, Ed. Siglo XXI, 2009, p. 33.

⁹⁸ Díaz, Esther, *La filosofía de Michel Foucault*, Buenos Aires, Biblos, 2005, p.102.

⁹⁹ Desde la perspectiva Foucaultiana, la tensión provocada entre el poder y las resistencias dan lugar a nuevos escenarios en el que ambos pueden aparecer recompuestos en otra situación, reiniciando una nueva relación de fuerza.

¹⁰⁰ Fisas, *op.cit.*, nota 65, p.170.

El poder es un elemento que juega un papel determinante en las relaciones hombres/mujeres, el factor detonante de la violencia de género: la violencia es una manifestación de los desequilibrios del poder.

En las relaciones de trabajo, donde se encuentran inmersos los roles de poder, se da una comunicación constante entre los hombres y mujeres quienes detentan determinado espacio de poder y que, ante la expectativa en la toma de decisiones en que se involucra a ambos, comienza un juego en el que uno mide la fuerza o debilidad de la otra, para en el momento que considere más ventajoso ejerza su poder en beneficio propio y detrimento de su compañera.

En este tipo de relación de poder, puede darse una correspondencia funcional cuando tanto los trabajadores como las trabajadoras estando próximos a tomar una decisión, expongan los beneficios y desventajas que les traerá la misma; negocian con el poder que cada quien posee para finalmente llegar a un común acuerdo.

En la relación de poder disfuncional quien detenta más autoridad o quien se aprovecha de la debilidad ajena, toma una decisión definitiva sin haber consultado siquiera a su compañera aun cuando pueda traerle un daño a esta última; es una resolución autoritaria, una expresión clara del ejercicio del poder unilateral.¹⁰¹

En otro supuesto, la violencia en contra de las trabajadoras puede desatarse cuando el jefe percibe que su autoridad no está siendo cabalmente tomada en cuenta o que existe una amenaza de verla disminuida, lo que podría percibirse como una afrenta al poder que detenta y eso podría considerarse como una debilidad en su masculinidad; esto sucede generalmente en hombres que desde niños han crecido con una fuerte educación patriarcal y que ven en la violencia una manera de corrección para hacer cumplir su autoridad.

La violencia no siempre es ejercida por el hombre de manera directa y personal, sino que la sofisticada, empleando ciertas formas de violencia sutil que no dejarán equimosis en la cara de las mujeres, ni golpes contusos en su cuerpo,

¹⁰¹ Ramírez, Juan Carlos, *Madeiras entreveradas. Violencia, masculinidad y poder*, México, Universidad de Guadalajara y Plaza y Valdez, 2005, pp. 32-33.

pero que tienen el propósito de que “voluntariamente” ella cambie su actitud y se subordine a las decisiones de él sin cuestionamiento.¹⁰²

Bonino clasificó los actos y maniobras que el hombre utiliza con el propósito de socavar la autoestima de las mujeres y mantener su subordinación a los que denominó “micromachismos”.¹⁰³

Son coercitivos aquellos comportamientos que se manifiestan en contra de la voluntad de la víctima como la intimidación, la imposición de su personalidad o la utilización de recursos psicológicos amenazantes y hasta económicos para causar en beneficio propio un desequilibrio de poder en su relación; lograr una disminución en la autoestima de las mujeres y que con ello reconozcan el estatus de superioridad que les corresponde a los hombres y el de subordinación que les toca a ellas.

En el ámbito laboral se recurre a micromachismos coercitivos como la intimidación para crear un ambiente de temor en las trabajadoras y poder ejercer su autoridad con más fuerza; la fama de persona agresiva hace que las empleadas consideren seriamente la obediencia a sus órdenes.

Los encubiertos son las actitudes sutiles por excelencia, pues es difícil descubrir su propósito cuando se están manifestando; sólo cuando se dan los efectos pueden comprenderse; los jefes y compañeros tratan de confundir a sus empleadas en sus pensamientos y sentimientos, tratan de sembrarles dudas sobre su buen desempeño laboral; regularmente contradicen sus posiciones y constantemente las están supervisando, haciéndolo con la intención de que ellas se confundan y se cuestionen sobre sus cualidades laborales, no reconociéndoles

¹⁰² La mujer que es víctima de la violencia física está consciente de la situación que vive y enciende las alarmas internas para prevenirla y en su caso erradicarla, pero qué puede hacer una mujer que es blanco por parte de su pareja hombre, que de manera sutil influye en la toma de decisiones de ella, que de forma callada la despersonaliza, que de manera disfrazada, aparenta ser la persona que en realidad no es y que en general ejerce una manipulación y dominio sobre su vida.

¹⁰³ Ramírez, *op. cit.*, nota 101, pp. 33-35.

sus méritos, desautorizándoles su capacidad profesional, contrastando con la publicidad que ellos hacen de sus éxitos laborales.¹⁰⁴

Como otro comportamiento, la crisis se origina cuando en una relación desigual entre compañeras y compañeros de trabajo, se dan cambios y la relación laboral se desequilibra en favor de ellas, como puede ser el caso de que él tenga un trabajo con poca remuneración y ella acaba de ser ascendida a un puesto de mucha responsabilidad al frente de varios empleados; entonces los hombres asumen una estrategia directa con el propósito de lograr que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban, como cuestionar la conveniencia del ascenso, proponiendo que se aumente la vigilancia sobre su desempeño laboral con un marcaje inquisitivo.

10. Conclusiones

En las sociedades patriarcales, la categorización sexual binaria a partir del nacimiento de las personas no solo representa el hecho de establecer la diferencia física entre mujeres u hombres, sino que a partir del sexo de las personas se marca la asignación de los roles que socialmente se han creado para ellas y para ellos. Los roles y los símbolos que acompañan a la feminidad y masculinidad son creaciones culturales cuyo proceso ha requerido del transcurso de mucho tiempo, por lo que llegan a confundirse como estereotipos inmutables, como si cada mujer y cada hombre estuviera destinado a cumplir con el “personaje” que la sociedad espera que se comporte.

Es verdad que para su existencia y permanencia, las sociedades (como la patriarcal) requieren de una organización y que sus integrantes se movilicen en torno a un orden, pero se cuestiona la justicia de sus principios y creencias que soportan su cultura. .

¹⁰⁴ Se considera que, en los micromachismos encubiertos, se ejerce un tipo de violencia cruel, pues el hombre, aprovechándose de la situación psicológica por la que pudiera estar atravesando su pareja, crea una red de situaciones, simulaciones y engaños para hacerle creer a la mujer, que los problemas que tienen como pareja, en el plano sentimental, económico y familiar, se deben principalmente a ellas, por no asumir una conducta adecuada, por la mala toma de decisiones, por no hacer caso de los sugerencias y consejos de él; la mujer contrariada y dándole un voto de confianza a su pareja, empieza a considerar seriamente que ella es la verdadera causa del problema, con todas las consecuencias que ello trae aparejado.

Los roles en la sociedad patriarcal no se agotan con el comportamiento dócil y sumiso de las mujeres ni con la fuerza e insensibilidad de los hombres; los estereotipos van más allá: refuerzan las ideas y creencias sobre una aparente superioridad de los hombres sobre las mujeres o el “derecho” de los hombres para ejercer el poder inclusive para someter y mantener controladas a las mujeres; ideas equivocadas que por mucho tiempo han servido de soporte a este tipo de estructura social. Estos principios permearon todos los ámbitos sociales y transitaron de creencias y costumbres hasta formalizarse en leyes e instituciones que ahora los rigen.¹⁰⁵ El estereotipo de las mujeres se encuentra basado en situaciones de desigualdad y discriminación: elementos generadores de violencia de género.

En los distintos ámbitos en que se compone la sociedad patriarcal se encuentran relaciones asimétricas entre las mujeres y los hombres, como denominador común, donde las mujeres permanecen en un estatus de subordinación respecto de los hombres.

En el pensamiento androcentrista, las mujeres son en cuanto los hombres lo permitan; se les ha hecho creer a ellas que no deben tener espacio ni tiempo, no deben poseer individualidad, su libertad se haya limitada al poder de dominación del otro sexo.¹⁰⁶

En cuanto a su función reproductiva, desde el punto de vista de la sociedad patriarcal, las mujeres se alejan de su misión cuando permanecen solteras o no cumplen con su función de dar vida,¹⁰⁷ no tendrán la oportunidad de alcanzar su plenitud esperada por la comunidad, la sociedad estima que algunas de las

¹⁰⁵ Además, las mujeres después de concluir con su jornada de trabajo diaria, al regresar a la casa continuaban sus quehaceres domésticos y la atención al esposo e hijos.

¹⁰⁶ Hirigoyen, Marie-France, *Mujeres Maltratadas. Los Mecanismos de la Violencia en la Pareja*, Barcelona, Paidós Ibérica, 2006, p.59.

¹⁰⁷ En el interior de la República Mexicana existen comunidades rurales, donde indirectamente la sociedad presiona a las mujeres para que contraigan matrimonio a temprana edad, esto es, antes de los dieciocho años; en comunidades urbanas, sucede lo mismo, pero a una edad de 25 años aproximadamente; quienes no se casan alrededor de esa edad se les empieza a presionar para que encuentren marido pronto; quienes voluntaria o involuntariamente no contraen matrimonio, empiezan a ser percibidas como mujeres quedadas y entre más pasa el tiempo, el estigma se refuerza; si además no procrea hijos, la percepción social es la de una mujer infeliz que no ha realizado su función de madre, que sería el culmen de su vida; pareciera que se trata de un ser a medias y en ese sentido es etiquetada.

cualidades de las mujeres están relacionadas con la fecundidad o la de cuidar a los hijos en casa y, al no realizarlas no están cumpliendo con esas "superiores" funciones y entonces no podrán alcanzar su completud, pues ¿cómo es posible imaginar que las mujeres puedan realizarse si no se han convertido en madres?; son equivocadamente percibidas como seres imperfectos.¹⁰⁸

Es cierto que una función determinante en la vida de las mujeres es la de ser madre y con ello la subsistencia de la especie humana, pero esta función social debe ser compartida; si el hombre es complemento para la concepción del ser humano, también debe ayudar en la crianza de su descendencia, en su educación, el mantenimiento y en sí, en todo lo que implica el crecimiento y desarrollo de sus hijas e hijos.

El papel reproductivo del hombre¹⁰⁹ no debe limitarse a los cuidados y sostenimiento durante el embarazo, debe continuar después del alumbramiento y no únicamente referido a su descendencia, sino también ponerse de acuerdo con su pareja sobre la manera en que habrán de repartirse sus responsabilidades del hogar y las que se refieren al aspecto laboral.

Los derechos reproductivos se refieren además de la fecundidad, al número y espaciamiento en que se tendrían hijas e hijos, a las responsabilidades del cuidado de su descendencia y del ejercicio de la sexualidad. En lugar de referirse a los derechos reproductivos de las mujeres o derechos reproductivos de los hombres, hay posturas académicas para que se amplíe su significado y entonces, se les designe simplemente como derechos humanos reproductivos, término en el que estarían comprendidos mujeres y hombres.¹¹⁰

¹⁰⁸ Lagarde, *op. cit.*, nota 11, pp. 766-767.

¹⁰⁹ Se tiene la apreciación que la función reproductiva es exclusiva de la mujer, digamos que el hecho de que el producto de la concepción se vaya gestando en el seno materno, equivale a que la mujer sea a quien le corresponde cargar con el peso del embarazo y la crianza de los hijos; al hombre en este sentido únicamente se le asocia con la función reproductiva en tanto que inseminó a la mujer y pareciera que hasta ahí se limita su responsabilidad.

¹¹⁰ Figueroa Perea, Juan Guillermo, "Identidad de género masculina y derechos reproductivos. Algunas propuestas analíticas", *Revista de Estudios de Género La Ventana*, Núm. 12, diciembre 2000, México, Universidad de Guadalajara, pp.43-46.

La violencia sólo la encontramos en la especie humana. La sociedad influye sobre el comportamiento violento de las personas: se puede ser tan pacífico o tan violento según la manera en cómo la mente procesa las experiencias agresivas y la forma en que cultura ha moldeado su identidad personal.

Sobre el origen de la violencia, hay algunas explicaciones de naturaleza biológica, como lo son las posiciones genetista, etológica, endocrinológica y neuroquímica que pretenden explicar las causas de la violencia en la morfología y fisiología del cuerpo humano, sin embargo, del análisis de las investigaciones realizadas, se afirma que los resultados a que han llegado no son concluyentes y por lo tanto, no puede demostrarse científicamente una relación causal entre la biología del ser humano y las conductas violentas.

Los hombres no nacen con una predisposición para ser violentos, como las mujeres tampoco nacen predestinadas a ser víctimas de la violencia masculina, se aprende a ser violento.¹¹¹

La violencia de género es una manifestación de la relación de poder que ejerce el hombre sobre las mujeres: el sometimiento de ellas a ellos, es la expresión más clara de su poder.¹¹² Las personas van asociando el poder y la violencia con los hombres, mientras que ser víctima sometida, se relaciona con el rol de las mujeres.

Los efectos visibles generados por la violencia directa (Teoría de la Violencia de Galtung) podrían provocar la falsa percepción en las personas de que se está ante el tipo de violencia más cruento, sin embargo hay otros tipos de violencia que aun cuando sus efectos son invisibles, las consecuencias son profundas y más dañinas, toda vez que su repercusión negativa es prolongada y abarca grupos de población numerosos como ocurre en la violencia estructural y la

¹¹¹ Morales Marente, Elena Ma. *op. cit.*, nota 95, p. 81.

¹¹² Quienes se encuentran en la parte superior de la jerarquía patriarcal, ejercen un esquema de castigos y recompensas, con las personas que les están subordinadas, castigando inclusive por medio de la fuerza a quienes desobedecen sus órdenes (el castigo impuesto, es proporcional a la falta cometida) y premian a quienes les son sumisos o incondicionales. Sanmartín, *op. cit.*, nota 52, p. 51.

cultural¹¹³ además de que los “círculos” más grandes (representados por creencias sociales y políticas sociales) que envuelven el entorno inmediato de las personas, tienen una influencia transversal determinante sobre éstos.¹¹⁴

Con base en la correspondencia que existe entre los distintos sistemas de ésta teoría, pueden elaborarse políticas públicas adecuadas para prevenir y erradicar la violencia de género que tendrían un efecto de alineación en las autoridades, las escuelas, las familias y las personas; de esta manera puede hacerse lo propio con programas de erradicación de la corrupción e impunidad en las autoridades; programas escolares sobre la igualdad de género, formando personas con una sólida idea del respecto a la igualdad y trato de las mujeres, lo que repercutirá en su comunidad. Esta es la aportación más importante de la teoría ecológica: aprovechar los efectos que un entorno puede tener sobre otro más amplio o menor.¹¹⁵

El poder juega un papel determinante en la violencia que se manifiesta en las relaciones entre mujeres y hombres en cualquiera de los ámbitos en que éste se presenta; el poder se cimenta en el uso de la fuerza por parte de quien la detenta, en contra de quien carece de ella. El poder que se ejerce a través de la violencia contra las mujeres también puede manifestarse de maneras dóciles, denominadas micromachismos que tienden a debilitar la confianza de las mujeres en sí mismas.

La violencia laboral de género no debe confundirse con la violación de los derechos laborales de las mujeres; cuando a las trabajadoras se les despiden injustificadamente, se les descuenta su salario o no se les otorga un periodo

¹¹³ “Sin ánimo de conceder un valor menor al intento de Galtung (ni al de Fisas), la verdad es que la violencia, en el anterior orden de ideas, puede serlo todo. Todo aquello susceptible de ser visto como justificante de los actos directos de violencia o los procesos estructurales de violencia; o todo aquello que supone una contradicción con la voluntad de una persona; o todo aquello que supone una coartación a la realización de los diversos potenciales de los seres humanos. No se discute que eso sea cierto o no, sino la operatividad de definir en esta perspectiva que es, a la vez, una proposición axiológica.” Salamanca, Manuel E., *Violencia política y modelos dinámicos: un estudio sobre el caso colombiano*, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Gipuzkoa, Alberdania, S.L., 2007, p.65.

¹¹⁴ Brofenbrenner, Urie, *op.cit.*, nota 69, pp.16 a 19.

¹¹⁵ Shaffer R, Davis y Kipp, Katherine, *op. cit.*, nota 76, pp.71-72.

vacacional, no es como consecuencia necesaria por su condición femenina, sino que puede estar motivada por factores ajenos al género.

Para coadyuvar con una igualdad de género real, es necesario que los hombres admitan la igualdad sustancial entre las cualidades “inmanentes” de ella con las “trascendentes” suyas, no por concesión sino por convicción; no puede haber negociación entre dos seres de naturaleza distinta cuya situación asimétrica ha sido además acentuada por creencias culturales.

Como parte de la desconstrucción del rol femenino, desde los primeros años de vida, los niños y niñas deben ser educados con los mismos maestros, los mismos programas educativos, los mismos derechos y sanciones;¹¹⁶ de tal forma que se manifiesten como seres semejantes, de esta manera ¿para qué buscar igualdad en un mundo que ya la tiene?¹¹⁷ Comenzar una resignificación de los principios y valores basados en la igualdad de género debe ser uno de los primeros pasos.

El ser humano es lo verdaderamente trascendente, por encima de sus singularidades y divisiones, y es esta visión la que debe orientar a muchos hombres a ver las mujeres como sus semejantes.

Ver el feminismo desde la perspectiva de los distintos pensamientos que lo conforman, ayuda a comprender mejor por qué han ido evolucionando las conquistas de las mujeres por lograr su igualdad respecto de los hombres en los distintos campos que conforman la sociedad; si bien es cierto que en México hay avances se reconoce que falta todavía mucho por hacer por las causas de las mujeres, especialmente en poblaciones rurales y comunidades económicamente vulnerables.

¹¹⁶ De Beauvoir, *op. cit.*, nota 28, p.352.

¹¹⁷ La educación es la herramienta principal para comenzar con cambios de actitud en las personas que conforman nuestra sociedad y que pueden llegar a convertirse en cambios culturales; es precisamente en los primeros años de vida cuando hay que educar a las niñas y a los niños con una perspectiva de equidad de género y que perciban en su escuela cómo las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades y si en su hogar se refuerza este modo de vida, su desarrollo personal estará acompañado de valores de respeto e igualdad entre hombres y mujeres.

Los cambios culturales son posibles, hoy se aprecia que las niñas y los niños tienen una mejor conciencia ecológica comparada con la de sus antecesores, ya no se ven muchos casos en los que tiren basura en la calle o que desperdicien el uso del agua; así puede pasar con la cultura “machista”, si se transforman paulatinamente las bases sobre las cuales descansan sus principios, como modificar el contenido de normatividad con disposiciones discriminatorias, sustituyéndolas por otras que garanticen la igualdad sustancial entre mujeres y hombres, es como se puede dar pasos firmes para revertir una inercia cultural que ha sido negativa para las mujeres.

La suma de estos esfuerzos ayudará a que las mujeres hagan a un lado sus miedos históricos y asuman su personalidad deseada para poder salir de los cautiverios a los que fueron sometidas y que puedan vivir su igualdad y libertad plenamente.¹¹⁸

¹¹⁸ Aun cuando no es una discriminación propiamente de género, conviene resaltar que los cautiverios que viven algunas mujeres no únicamente han sido impuestos por los hombres, sino muchos otros lo han sido por otras mujeres, por ello, la educación que se brinde a los menores de edad, ayudará a formar no únicamente niños que en un futuro no impongan a las mujeres esquemas opresivos, sino también a niñas que cuando crezcan, con su sensibilidad y conexión con otras mujeres, no sólo no las subordinen, sino que les ayudan a salir de los cautiverios sociales.

CAPITULO SEGUNDO

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

1. Derechos humanos de las mujeres

En este capítulo se estudia el concepto, alcance y protección de los derechos humanos de las mujeres, cómo la desigualdad y la discriminación constituyen los presupuestos de la violencia en su contra, lo que sirve de plataforma para examinar cómo se originan en los centros de trabajo los diversos tipos de agresión sexual como la violación, el acoso y hostigamiento sexual así, como las condiciones desequilibrantes en que prestan sus servicios las trabajadoras migrantes y trabajadoras domésticas.

Los derechos humanos son aquellas prerrogativas que corresponden a los seres humanos por el sólo hecho de tener esa condición y que tienen su razón de ser en atención a la dignidad humana, por eso, estos derechos son universales, indivisibles, interdependientes y progresivos. La igualdad forma parte de ellos; las personas deben ser tratadas de la misma forma con independencia de su sexo, condición étnica, su color, su religión y su situación económica, prohibiéndose ser excluidas, marginadas o segregadas.

Cuando se habla de los derechos humanos de las mujeres regularmente surge la duda si estos corresponden a los derechos humanos en general o se trata de una clasificación.

Evidentemente tanto las mujeres como los hombres corresponden a la calidad de humanos, por lo que consecuentemente son las y los titulares de los derechos humanos; a lo largo de la historia los organismos e instrumentos internacionales se han referido a las libertades y garantías fundamentales como derechos humanos sin hacer una distinción en atención al sexo de las personas.

Hay derechos humanos referidos a grupos socialmente vulnerables como el de las niñas, las migrantes, las mujeres, las empleadas domésticas, donde se pretende hacer énfasis en que hay aspectos fácticos y normativos que las vuelven más desprotegidas, por lo que es necesario que la protección y garantía de los derechos humanos se enfoque en esos grupos con una perspectiva acorde a sus cualidades.

Por lo anterior, la mención de los derechos humanos de las niñas o niños, así como de las mujeres, no se hace con el propósito de identificar una especie de los derechos humanos, sino con la finalidad de ser más enfático en cómo habrán de aplicarse mejor en beneficio del grupo vulnerable, máxime cuando en una sociedad subsisten valores y creencias que las desvalorizan, discriminan y violentan.¹¹⁹

En sentido amplio, los derechos humanos son el conjunto de prerrogativas básicas de que gozan todas las mujeres y los hombres que derivan de su dignidad de personas (iusnaturalismo) mientras que en sentido restringido, son ese mismo conjunto de derechos, pero que se encuentran reconocidos en normas jurídicas (iuspositivismo).

Sostiene Norberto Bobbio que no pueden concebirse los derechos humanos fuera del ordenamiento legal de algún país, pues si no tienen la naturaleza de las normas impero-atributivas, los derechos humanos no dejarían de ser más que un conjunto de buenas intenciones carentes de coercitividad para poderlas hacerlas cumplir con el uso de la fuerza y contra la voluntad de las y los destinatarios obligados.¹²⁰

En otra línea argumentativa se sitúan quienes identifican a los derechos humanos con normas morales cuya validez no depende de su inclusión en el derecho positivo. Dentro de esta línea, hay dos posiciones: la cognoscitiva, que señala que estos derechos son innatos a la persona humana y en consecuencia,

¹¹⁹ Espinoza Torres, Patricia "Género y derechos humanos", en *Derechos humanos de las mujeres en México*, Galeana, Patricia (coord.) México, UNAM, 2004, p. 167.

¹²⁰ González Contró, Mónica, *Derechos humanos de los niños: una propuesta de fundamentación*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008, pp.260 y 261

son anteriores a la aparición del Estado; la otra perspectiva, no cognoscitiva “busca construir un concepto normativo derivado de ciertos principios racionales que sirva como fundamento de los derechos humanos y a partir del cual deriva también la descripción de los titulares de los mismos.”¹²¹

Los argumentos para sostener que los derechos humanos se fundamentan más en exigencias morales y no tanto en el reconocimiento que pudieran tener como normas pertenecientes al derecho positivo, son suficientemente sólidos; piénsese en el sistema jurídico de algún país donde los ordenamientos legales no consignen ninguno derecho humano en favor de su población ¿podría afirmarse que esas personas no tienen derechos humanos?

En ese mismo orden de ideas, imagínese que en un régimen dictatorial, su sistema normativo se encuentra exento de determinados derechos humanos ¿podría haber violación a los derechos humanos de los gobernados si estos no se encuentran recogidos en su derecho positivo?

A primera vista podría pensarse que la locución derechos humanos hace una remisión a un conjunto de derechos que se encuentran integrados a un ordenamiento legal, esto es así porque en la el ámbito jurídico no podría concebirse un derecho que no estuviera referenciado al derecho objetivo o con el que tuviera una estrecha relación, sin embargo, hay derechos que son independientes al reconocimiento del positivismo jurídico, como el caso de los derechos morales.

Ruiz Miguel afirma que para que los derechos morales sean considerados como derechos humanos, debe concurrir su justificación ética y que sean relevantes, pues no todos los derechos morales pueden alcanzar ese estatus.¹²²

En ese mismo sentido, Ronald Dworkin, en una postura anti positivista, sostiene que los “moral rights” son mandamientos preexistentes a las normas

¹²¹ *Ibidem*, p. 162.

¹²² Sobre la existencia de los derechos morales, Ruiz Miguel señala: “De este modo, en la medida en que tanto el Derecho como la moral sean vistos como conjuntos de normas, se deberá reconocer que también la moral puede contar con derechos como correlatos de obligaciones”, en Ruiz Miguel, Alfonso, “Los derechos humanos como derechos morales”, *Anuario de Derechos Humanos* núm. 6, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1990, p.155.

jurídicas;¹²³ no todos los derechos tienen necesariamente su origen en la legislación, contraviniendo la tesis positivista de H.L.A. Hart, quien argumenta que la única fuente de los derechos son las normas jurídicas.

Dworkin sostiene su aseveración cuando analiza como en la praxis judicial, los jueces en los llamados casos difíciles, recurren a facultades discrecionales para decidir sus fallos con apoyo en elementos ajenos al derecho, como las consideraciones de tipo moral y ético.

La dignidad de las mujeres es el elemento donde convergen y se articulan los demás valores; "...la vida, la justicia, la igualdad y la libertad tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca..."¹²⁴

La palabra dignidad corresponde a la traducción del griego "axioma", donde por el lugar que ocupa en una estructura de proposiciones no es necesario recurrir a otras para demostrar su veracidad o valor; por sí mismo se considera valioso y verdadero.¹²⁵

La violación del derecho humano de la igualdad trastoca el equilibrio que debe existir en las relaciones entre personas, en el caso de las mujeres y los hombres, se convierte en desigualdad cuando a la mujer se le asigna un estatus de inferioridad respecto de los hombres, paradigma que transversaliza todos los ámbitos de la sociedad patriarcal y entonces da origen a que las mujeres se desenvuelvan en un ambiente discriminatorio.

¹²³ Sobre la posición que considera a los derechos humanos como derechos morales, Javier Saldaña afirma que "En definitiva, parece que estos juicios deónticos, que no son sino juicios morales, rescatan, para los derechos humanos, el concepto más importante en su discurso: el de dignidad de la persona, noción ésta que también es aceptada por la teoría moral de los derechos humanos. Así, tanto la concepción de los derechos morales como la de los derechos naturales, hacen suyo el concepto de dignidad de la persona para su argumentación y para la defensa de los derechos. En este sentido, la línea divisoria entre ambas teorías parece ser muy tenue, si no es que indivisible. Sostener una tesis contraria podría parecer artificial u oportunista en los momentos actuales de la filosofía.", en Saldaña, Javier, "¿Derechos morales o derechos naturales? Un análisis conceptual desde la teoría jurídica de Ronald Dworkin", México, *Revista Jurídica Boletín Mexicano de Derecho Comparado* Núm. 90, Septiembre-Diciembre, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/90/art/art13.htm>

¹²⁴ Pigrau Solé, Antoni, "Preámbulo", en Pigrau Solé, Antoni *et al.*, *Declaración Universal de los Derechos Humanos: comentario artículo por artículo*, Barcelona, Icaria Antrazyt, 1998, p.93.

¹²⁵ Guerra López, Rodrigo, *Afirmar la persona por sí misma, La dignidad como fundamento de los derechos de la persona*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003, p.121.

Los derechos humanos como derechos morales tienen un alcance de protección mayor que si estuvieran consignados únicamente en los ordenamientos legales, pues son reconocidos por instrumentos jurídicos internacionales aun cuando no estuviesen reconocidos en el ordenamiento nacional. La existencia de los valores y derechos que son parte de los derechos humanos, no está condicionada a la aprobación de una legislación nacional ni a la voluntad discrecional de un régimen de gobierno; su preeminencia se basa en la dignidad de las personas.

2. Interrelación de la violencia y la discriminación contra las mujeres¹²⁶

Es importante analizar el papel que juegan la violencia y la discriminación en el campo de las relaciones laborales ¿cuándo estamos en presencia de una y otra? ¿Cómo se interrelacionan?

En algunos estudios se trata a la discriminación como una de las formas en que puede manifestarse la violencia, pero esta apreciación es errónea, en realidad es lo contrario: la violencia es una forma de discriminación.¹²⁷

La discriminación es la base estructural de la violencia. La discriminación de que son objeto las mujeres —al igual que otras formas de violencia— es resultado de las relaciones desiguales de fuerza y poder que mantienen los hombres respecto de las mujeres.

Patricia Kurczyn¹²⁸ señala que la discriminación en el ámbito laboral puede darse de manera negativa y positiva; será negativa cuando la parte contratante

¹²⁶ Nuestra intención al tratar el tema de la discriminación es acotarlo al tema de la discriminación laboral de género, pues estamos conscientes que el tema de la discriminación es tan amplio que daría material para que pudiera ser analizado en otro trabajo de investigación.

¹²⁷ “El artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer. Esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones de la Convención, sin tener en cuenta si hablan expresamente de la violencia.” En el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 19 (Décimo primer período de sesiones, 1992) *Violencia contra la mujer en* <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

¹²⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, p.35.

paga más a los hombres que a las mujeres no obstante que realizan las mismas funciones en igualdad de circunstancias.¹²⁹

La discriminación inversa o positiva¹³⁰ en materia laboral se da cuando la parte empleadora otorga prestaciones por encima de las que marca la legislación a un trabajador o trabajadora sin menoscabo o detrimento de otro trabajador o trabajadora, como cuando en lugar de pagarle 15 días de aguinaldo anual a una trabajadora, le entrega 30 días.

En algunas legislaciones se utiliza la discriminación inversa para apoyar a grupos socialmente vulnerables;¹³¹ no obstante el ánimo proteccionista de esta posición ha recibido críticas en el sentido de que no combate la desigualdad de fondo y que actúa solamente como un paliativo, argumentando que el Estado asume una postura paternalista en la que se continúa con la condición de subordinación de las trabajadoras.

Los actos discriminatorios comúnmente denunciados por las trabajadoras son: tener menos oportunidad para ascender que los trabajadores, recibir menos salario que otros empleados que hacen lo mismo; recibir menos prestaciones que los hombres en igualdad de circunstancias; que les rebajen el sueldo o no ser contratadas debido a su edad, estado civil o por estar embarazada, entre otros.

¹²⁹ En esta situación las mujeres se encuentran en estado de vulnerabilidad, pues el empleador o su representante, pueden argumentar simplemente que la persona elegida, un hombre, cuenta con más experiencia o con más capacidades para desempeñar el trabajo que las mujeres a quienes se les obstaculizan las oportunidades de participar en el proceso de ascenso laboral.

¹³⁰ La discriminación positiva o inversa es aquella en la que mediante la aplicación de medidas o una política pública temporal, se favorece a grupos vulnerables que han sido tratados inequitativamente para que puedan reintegrarse y corregir la desigualdad de que han sido objeto. Recientemente este tipo de medidas, reciben el nombre de acciones afirmativas y se han implementado en algunas legislaciones electorales como la francesa, en la que por ejemplo se establece una cuota de género para que las mujeres tengan garantizado un porcentaje del total de los puestos de elección popular. Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, pp. 52 y 53.

¹³¹ Miguel Carbonell, sobre el tema de la discriminación, señala que: “ La discriminación positiva o inversa, es aquella en la que mediante la aplicación de medidas o una política pública temporal, se favorece a grupos vulnerables que han sido tratados inequitativamente para que puedan reintegrarse y corregir la desigualdad de que han sido objeto. Recientemente, este tipo de medidas, reciben el nombre de acciones afirmativas, y se han implementado en algunas legislaciones electorales como la francesa, en la que por ejemplo se establece una cuota de género para que las mujeres tengan garantizado un porcentaje del total de los puestos de elección popular.” En Carbonell, Miguel (compilador), *El Principio Constitucional de Igualdad*. Lecturas de introducción, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003, pp. 12 a 14.

Del análisis de las conductas discriminatorias anteriores se desprende que en ninguna de ellas se encuentran características propias de la violencia como el elemento subjetivo de quererles causar algún daño en la salud o en la integridad física de las trabajadoras; en la discriminación laboral de género se lleva a cabo una injustificada distinción en perjuicio de la ellas, vulnerando el derecho fundamental de igualdad de género, además de sus derechos laborales.

Las conductas discriminatorias laborales generalmente preceden a los actos violentos; en los centros laborales primeramente se va creando un entorno en el que se tratará de segregar a las trabajadoras; para los hombres resulta importante el espacio físico del trabajo y lo que representa como espacio simbólico, pues lo aprecian como un lugar “de y para” hombres.¹³²

En la medida en que un entorno es discriminatorio, en esa medida se producirá la violencia: por ello, en los centros de trabajo las medidas para reducir los índices de conductas violentas en contra de las empleadas debe comenzar por erradicar aquellas prácticas discriminatorias de género y sustituirlas por políticas de equidad.

Para poder comprender la génesis de la violencia laboral contra las mujeres, debe hacerse una pausa en la estructura sobre la cual descansa: la discriminación de género, pues de esta manera se visualiza cómo las prácticas diferenciadas en los centros de trabajo son en primer lugar un reflejo de los principios androcentristas que se materializan en la segregación de las mujeres, en la falta de mejores oportunidades o de tener prestaciones laborales inferiores a las de sus compañeros, lo que propicia que las relaciones entre mujeres y hombres sean tensas.

En este tipo de clima laboral discriminatorio, no tardará en producirse conductas masculinas que se transformen en actitudes violentas que culminen inclusive en la comisión de algún delito como lesiones, acoso y hostigamiento sexual o violación.

¹³² Castro, Roberto y Casique, Irene, *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, México, UNAM, 2008, pp. 188 y 189.

La existencia de la discriminación supone que hay una asimetría en la detentación del poder, la violencia generalmente la ejerce el fuerte sobre quien considera vulnerable, quien se sabe que tiene ventaja sobre su víctima; difícilmente encontraremos casos en los que el agresor ataque a alguien a sabiendas que no va salir victorioso, por eso en los centros de trabajo, la mayoría de los casos de violencia son perpetrados por hombres hacia mujeres.

En seguida se presenta la ENDIREH 2011¹³³ para tener un referente sobre algunas de las principales formas de discriminación que denuncian las trabajadoras en sus empleos.

A. Formas de discriminación denunciadas en la ENDIREH 2011

- Tuvo menos oportunidad para ascender que un hombre¹³⁴

Con la analogía de “techo de cristal” de la década de los ochentas, se representa la situación de las mujeres trabajadoras que se encuentran imposibilitadas para ascender a ocupar mejores puestos de trabajo y devengar mayores ingresos, debido a la existencia una “barrera invisible” que limita su desarrollo.¹³⁵

La situación de “techo de cristal” se da en un entorno donde existen disposiciones normativas y políticas empresariales que formalmente consignan derechos en favor de las trabajadoras y fomenten la igualdad laboral con los hombres, pero la los hechos contrastan con el propósito apuntado; la realidad a la que se enfrentan las mujeres es la de permanecer al margen o en escaños casi siempre inferiores a los que ocupan sus compañeros; en ese sentido se infiere la existencia de motivos desconocidos por los cuales las oportunidades de desempeñarse en puestos directivos casi siempre les son otorgados a los hombres y ocasionalmente a las mujeres.

¹³³ *Panorama de violencia contra las mujeres*, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática ENDIREH 2011, México, 2013, p. 95.

¹³⁴ Ver ANEXO, punto 1, Tabla 2.

¹³⁵ Barberá, Ester, Sarrió, Maite y Ramos Amparo (coords.), Candela Agulló, Carlos (trad.), *Mujeres Directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*, València, Universitat de València, 2000, pp. 59 y 60.

Martha Lamas, señala que más que un “techo de cristal” prevalece en algunas fuentes de trabajo un auténtico “suelo pegajoso” del cual es casi imposible siquiera levantarse para alcanzar el “techo de cristal”; la cúpula directiva crea en el centro de trabajo una estrategia para que las mujeres permanezcan en sus puestos de trabajo durante mucho tiempo, sin tener acceso a contender con sus compañeros por mejores oportunidades laborales; los mecanismos del empleador son sutiles pero efectivos, la realidad demuestra que los puestos principales son ocupados mayoritariamente por hombres.¹³⁶

A continuación se abordan desde la perspectiva del derecho los distintos supuestos que se encuadran dentro de la discriminación laboral.

En caso de existir una vacante en el centro de trabajo que pueda significar un ascenso o mejoría para las mujeres que laboran ahí, podrán solicitárselo formalmente a la parte contratante para que, teniendo en cuenta las características de las y los candidatos, tenga elementos suficientes para encontrar a la persona idónea conforme a los requerimientos de la vacante; en caso de que la parte empleadora o sus representantes decidan negarle injustificadamente el acceso a las trabajadoras por su condición de mujer, para otorgárselo a un varón —no obstante que algunas de ellas reunían el perfil más adecuado para ocupar dicho puesto— las trabajadoras agraviadas podrán ejercer acciones de carácter laboral y administrativo.

En efecto, la LFT dispone que el patrón no puede negarse a aceptar a alguien por razón de género y específicamente para el caso de existir una vacante señala que los empleadores están obligados a preferir en igualdad de circunstancias tanto a las trabajadoras o trabajadores, quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. En caso de no acatar estas disposiciones las

¹³⁶ Lamas Encabo, Martha, Conferencia “Género y Cuidado” impartida el 24 de septiembre de 2014 en Nacional Financiera, Ciudad de México.

trabajadoras, podrán acudir ante la autoridad laboral competente y demandar la adjudicación del puesto vacante a su favor o el pago de una indemnización.¹³⁷

- Le pagaron menos que a un hombre que hace lo mismo¹³⁸

En el supuesto de que en la fuente de trabajo, las mujeres desempeñen labores iguales en calidad, cantidad, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales a las realizadas por uno o más hombres, deben corresponderles salarios iguales. El principio conocido de que “a trabajo igual, corresponderá salario igual” es uno de los previstos en casi todos los instrumentos internacionales y nacionales que se refieren a las relaciones laborales para evitar la discriminación laboral; principio reconocido tanto en la Constitución mexicana como en la LFT.¹³⁹

Las acciones que tienen las trabajadoras por la vulneración del principio en comento son por un lado, ejercitar la acción de nivelación de salario, debiendo demostrar que desempeñan un trabajo en iguales condiciones respecto del que se desea obtener el mismo salario; podrán demandar la rescisión de la relación laboral con responsabilidad para la parte empleadora por falta de probidad; en los dos casos le corresponderá la carga de la prueba a la parte actora.

El pronunciamiento de la justicia federal mexicana, ratificando el principio de que a trabajo desempeñado con la misma intensidad y en condiciones iguales ha quedado de manifiesto en diversas tesis de tribunales federales.¹⁴⁰

¹³⁷ Sobre las acciones que tienen las mujeres cuando injustificadamente el patrón les niega la vacante, el artículo 157 de la LFT, señala que: “El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48”; en la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

¹³⁸ Ver ANEXO, punto 1, Tabla 2.

¹³⁹ *Idem.* La LFT, en su artículo 86, dispone lo siguiente: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

¹⁴⁰ SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL, VIOLACION AL PRINCIPIO DE, POR TRATO PREFERENCIAL DADO A TRABAJADORES PERTENECIENTES A UNA MISMA CATEGORIA.

No es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario de trabajadores que laboran para un mismo patrón, bajo idénticas condiciones, pues de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho del trabajo, al espíritu de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

- Recibió menos prestaciones que un hombre.¹⁴¹

Si la parte empleadora o sus representantes otorgan a las trabajadoras prestaciones laborales inferiores a las que devenga un hombre en el centro de trabajo, simplemente por su condición de mujer, podrían con base en el artículo 3o. y 51 de la LFT, fundándose en las causales de reducción injustificada del salario o faltas de probidad, rescindir la relación laboral con responsabilidad para la parte contratante, además de demandar ante el tribunal obrero el pago de sus prestaciones laborales devengadas; en el supuesto de que las trabajadoras voluntaria o involuntariamente renuncien expresamente al pago de sus remuneraciones y demás prestaciones laborales¹⁴²se tendrán por no puestas, en atención a que las disposiciones de la LFT son de orden público¹⁴³y deben pagárseles.

- Debido a su edad o estado civil la despidieron, le bajaron el sueldo o no la contrataron.¹⁴⁴

El texto recientemente agregado al artículo 133 de la LFT señala que la parte empleadora tiene prohibido negarse a aceptar a una persona con motivo de su género, entre otros factores que pudieran ser discriminatorios por lo que, si la parte empleadora o sus representantes llegan a despedir a las trabajadoras por alguna de estas circunstancias, las empleadas pueden ejercitar la acción de

Amparo directo 1827/89. Sindicato Nacional de Trabajadores y otros. 23 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ismael Castellanos Rodríguez. Secretaria: María Elena Marroquín.

8a. Época; T.C.C.; S.J.F.; V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990; Pág. 454, en <http://info4.juridicas.unam.mx/const/tes/8/18/8702.htm>

¹⁴¹ Ver ANEXO, punto 1,Tabla 2.

¹⁴² En ocasiones, cuando las mujeres presentan su solicitud de empleo en el centro de trabajo, los empleadores, empleadoras o sus representantes, aprovechándose de la necesidad de las aspirantes, las hacen firmar una carta en blanco como requisito para poder ser aceptada y formalizar su contrato laboral; esta indebida conducta se con más frecuencia en las fábricas y maquiladoras.

¹⁴³ Sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales el artículo 5º de la LFT, expresa que: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I..

V. Un salario inferior al mínimo.

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las formas de trabajo." En la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

¹⁴⁴ Ver ANEXO, punto 1,Tabla 2.

despido injustificado, demandando a su elección la reinstalación en el puesto que venían desempeñando o la indemnización constitucional.

Respecto a que la parte empleadora o sus representantes optaren por bajar injustificadamente el sueldo a las trabajadoras, ellas podrían rescindirle justificadamente la relación con fundamento a lo dispuesto por el artículo 3o. y 51, fracción IV, de la LFT.

Sobre los resultados de la ENDIREH 2011, en especial los relativos a la discriminación laboral de género, se colige que este tipo de conductas ejercidas por empleadores en los centros laborales son una muestra de que en el entorno laboral en México subsiste un fuerte arraigo por la comisión de actos que lesionan la dignidad de las mujeres trabajadoras, que vulneran sus derechos humanos y que obstaculizan su adelanto.

- Pedir la prueba de embarazo como requisito para entrar a trabajar¹⁴⁵

Un avance importante que se logró con la reciente reforma a la LFT fue insertar la prohibición a la parte empleadora para exigir a las mujeres que pretenden laborar, el certificado de no embarazo como un requisito para poder decidir si se contrata o no, pues es un acto discriminatorio.

En el escenario de solicitar el certificado de no embarazo a las aspirantes a ocupar un empleo —situación se da antes de iniciar la relación laboral— podría aparentemente darle a la parte contratante o su representante la libertad de poder hacerlo sin ninguna restricción, pues considerarán que mientras la relación laboral no se origine, no están sujetos a la legislación laboral y por tanto no tienen responsabilidad al negarles a las mujeres su ingreso como trabajadoras, pues no puede finalizar lo que nunca ha iniciado; sin embargo, con la reforma de noviembre de 2012 a la LFT, se insertó en el artículo 133 de la LFT, la prohibición a la parte empleadora para exigir dicho certificado durante el ingreso, permanencia o ascenso de las trabajadoras, por lo que las mujeres encintas ya se encuentran

¹⁴⁵ Ver ANEXO, punto 1, Tabla 2.

legalmente protegidas ante esta situación discriminatoria laboral con motivo de su función reproductiva.

Otros actos relacionados con este supuesto,¹⁴⁶ pueden ser el despido, no renovar el contrato o bajar el sueldo con motivo del embarazo.

En la primer hipótesis, las acciones que tienen las trabajadoras en contra del despido injustificado como conducta discriminatoria es la de ejercitar la acción de indemnización constitucional o la reinstalación en el mismo puesto y con las condiciones laborales que venía desempeñando, toda vez que el estado de gravidez no se encuentra en alguna de las causales contenidas en el artículo 47 de la LFT por las cuales el patrón puede rescindirle justificadamente la relación laboral a las trabajadoras.

Además, como se comentó, se incorporó a la LFT la prohibición a la parte empleadora para despedir a una trabajadora o coaccionarla por cualquier medio para que presente su renuncia por encontrarse en estado de gravidez.¹⁴⁷

¿Qué pasa, si el patrón no desea renovarles el contrato de trabajo a las trabajadoras que se embaracen?, conforme a la LFT, lo que hace que un contrato se renueve o se prorrogue no es la voluntad de la parte empleadora, sino la subsistencia de la materia del trabajo; luego entonces, si el patrón despide a las trabajadoras embarazadas subsistiendo las causas que originaron la creación de esas relaciones laborales,¹⁴⁸ las mujeres podrán ejercer en contra del patrón la acción de despido injustificado, pudiendo optar por la reinstalación o la indemnización constitucional.

¹⁴⁶ Se considera importante analizar una a una, las denuncias que las mujeres trabajadoras mexicanas, manifestaron a la ENDIREH 2011, pues aunque en su conjunto se encuentran contenidas en el concepto de discriminación, cada una tiene una problemática y un tratamiento diferenciado.

¹⁴⁷ Artículo 133 de la LFT: “Queda prohibido al patrón o a sus representantes I...XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores”. reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

¹⁴⁸ La LFT, sobre la continuación de la relación laboral dispone en su artículo 39, lo siguiente “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”, en la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

Respecto al tema de reducirles el sueldo a las trabajadoras embarazadas, tienen la opción de optar por rescindirle justificadamente la relación laboral a la parte empleadora con fundamento en el artículo 51, fracción IV,¹⁴⁹ de la LFT, independientemente de esta acción, las trabajadoras podrán ejercer en contra del patrón la acción de salarios devengados y no pagados.¹⁵⁰

El examen de las conductas denunciadas lleva a la determinación de que efectivamente la discriminación es el primer eslabón de la violencia; la desigualdad genérica en las relaciones laborales crea un ambiente de predisposición de conflicto entre trabajadoras y trabajadores.

B. Capacidad reproductiva de las mujeres

Desde el punto de vista médico, la maternidad¹⁵¹ es un proceso biológico de la mayor relevancia, se trata de la concepción y formación de un nuevo ser dentro del seno materno.

En la legislación federal mexicana sobre medicina y seguridad social, conciben en términos generales a la maternidad como la función reproductiva de las mujeres que comprende las etapas biológicas de la concepción, embarazo, parto, post-parto y puerperio.¹⁵²

No obstante que la visión de la maternidad desde el punto de vista médico es de las más comunes, se considera que la maternidad no se agota exclusivamente en la concepción, desarrollo y nacimiento del nuevo ser; no debe circunscribirse a la función biológica y ya; la maternidad tiene todavía una función

¹⁴⁹ *Idem*. La LFT, en su artículo 51, fracción IV, dispone que: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: Reducir el patrón el salario del trabajador;"

¹⁵⁰ La acción de salarios devengados, tiene lugar cuando el patrón ha dejado de pagar íntegramente a los trabajadores sus prestaciones laborales, reteniéndolas injustificadamente; el ejercicio de la acción de salarios devengados y no pagados no implica la terminación de la relación laboral.

¹⁵¹ En las sociedades patriarcales persiste la idea de que la mujer, en principio debe cumplir con su función procreadora y después podrá realizar otras que se consideran como secundarias, como lo sería estudiar o trabajar; por eso en este tipo de sociedad existen obstáculos para que la mujer pueda ser madre y llevar a cabo otra actividad simultáneamente.

¹⁵² Las etapas de la maternidad, de acuerdo al artículo 94 de la Ley del Seguro Social, nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, así como el artículo 61 de la Ley General de Salud, nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1984.

más amplia pues la madre y el padre tienen la responsabilidad de formar a la hija o hijo, proporcionándole la educación y formación adecuada.¹⁵³

Como se ha comentado, existe un estigma que pesa sobre las mujeres embarazadas, consistente en que el estado de gravidez mengua su capacidad laboral, lo que es equivocado. La maternidad no disminuye su capacidad mental para trabajar ni mengua su habilidad laboral.

A las mujeres embarazadas les privan de la oportunidad de trabajar y con ello la oportunidad de percibir el salario que es necesario para el sostenimiento propio y de sus hijas e hijos, acentuándose la necesidad cuando se trata de madres solteras o de trabajadoras cuya pareja se desentiende de cumplir con sus obligaciones familiares. ¿Cómo hacer entender a la parte empleadora que el encontrarse embarazadas no convierte a las trabajadoras en incapaces?¹⁵⁴

Las trabajadoras que se encuentran laborando y se embarazan, empiezan a llamar la atención del patrón y sus representantes en el sentido de ponerle marcaje personal con motivo de su estado de gravidez, reflexionando sobre el costo que traería para el centro de trabajo el otorgamiento de permisos para poder acudir a consultas con el ginecólogo, la licencia por incapacidad a que tiene derecho antes y después del parto, los tiempos que tiene que otorgar en el periodo de lactancia para alimentar a su hija o hijo; muchas veces, como resultado de esta reflexión, el patrón considera que son más desventajas que ventajas de tener laborando a mujeres encintas, por lo que toma la decisión de solicitarles su renuncia al trabajo o en caso de no obtenerlas, despedirlas injustificadamente.

Algunos de los empleadores que ejercen prácticas laborales discriminatorias¹⁵⁵ en contra de las mujeres que se encuentran embarazadas lo

¹⁵³ Marrades Puig, Ana I., *Luces y sombras del derecho a la maternidad, Análisis jurídico de su reconocimiento*, Valencia, Universitat de Valencia, 2002, p.28.

¹⁵⁴ Las mujeres en estado de ingravidez pueden realizar la mayoría de los trabajos que se encuentran disponibles en el mercado laboral con la intensidad y esmero apropiados, con exclusión de aquellos trabajos peligrosos o insalubres que podrían poner en riesgo su salud y la de su hija o hijo en gestación.

¹⁵⁵ Lamentablemente en nuestro país, en pleno siglo XXI, subsisten empresas y centros de trabajo en los que se crean políticas laborales tendientes a impedir la contratación de mujeres embarazadas, pues son percibidas como personas que en lugar de ingresar al trabajo a ayudar al desarrollo de la empresa o centro de

hacen motivados por el hecho de que saben que ellas tienen el derecho a un periodo de descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto, tiempo en el que el centro de trabajo no contará con la mano de obra de las mujeres que tienen la incapacidad médica, por lo que se verá en la necesidad de contratar temporalmente a otras personas para que las sustituyan en sus funciones, lo que significa desembolso de recursos económicos para pagarles su capacitación, sus salarios y demás prestaciones legales.

Analizadas las conductas discriminatorias denunciadas en la ENDIREH 2006, se pasará al estudio de algunas de las formas de violencia laboral contra las trabajadoras en atención a su calidad de mujeres.

De conformidad con la ENDIREH, ENVIM y ENOE, las conductas más recurrentes y denunciadas como violencia laboral en contra de las mujeres, precisamente por su condición femenina son las agresiones de tipo sexual.

Es importante pasar ahora al tema de las principales formas de violencia sexual en los centros de trabajo, pues a través de su estudio podrá discernirse los motivos verdaderos que impulsan a los victimarios a su comisión, sorprendiendo que en la mayoría de las veces, el deseo sexual pasa a un segundo término.

4. Violación sexual

Cuando se habla de violación, comúnmente la gente la asocia a un ataque sexual de uno o más hombres desconocidos en perjuicio de una mujer en un lugar despoblado; sin embargo, con crudeza se puede afirmar que en muchas ocasiones los ejecutores resultan ser personas cercanas a la víctima y el lugar en que se verifica puede ser un lugar frecuentado por la víctima como la casa de familiares, de amigos o incluso el centro de trabajo.

La violación en el trabajo es una agresión sexual ejecutada por uno o más hombres quienes emplean la fuerza física o psicológica para obligar a las mujeres

trabajo, les traerán perjuicio, pues se incapacitarán 84 días por motivo del parto y entonces la parte empleadora se verá en la necesidad de buscar quién la sustituya.

a tener cópula, sea mediante la introducción del pene en su vagina, el ano o la boca de la víctima y que se verifica en el ámbito laboral o con motivo de éste.¹⁵⁶

En el centro de trabajo, no solamente es el jefe o los compañeros, quienes podrían participar en un acto de violación en contra de una empleada, sino que el espectro es más amplio y abarca a otras calidades de personas que aunque parezcan distantes a las víctimas, no son ajenas al centro laboral con el que mantienen algún tipo de vínculo como a continuación se analiza.

Superior jerárquico. En esta categoría se encuentran generalmente el dueño del establecimiento, los presidentes, vicepresidentes, jefes, administradores, gerentes, subgerentes, titulares, supervisores, directores, subdirectores, jefes de departamento y otros representantes del dueño, quienes ocupan los puestos de más alta jerarquía en el trabajo.

Compañeros de trabajo. Las trabajadoras tienen más compañeros que jefes y es común que interactúen constantemente con ellos más que con sus superiores jerárquicos, por lo que el trato continuo y la confianza que pueda surgir entre ellos podría elevar las posibilidades para ser más vulnerable ante un compañero de trabajo, quien puede conocer cómo se desarrolla su rutina, cómo se relaciona, dónde vive y otra información que le sirva para planear lo mejor posible su agresión sexual.

Personal subordinado. La violación puede llevarse a cabo por un trabajador subordinado respecto de la jefa, pues las motivaciones del violador pueden ir desde llevar a cabo una venganza por el maltrato que recibe por parte de ella, hasta ejercer el poder de su fuerza y sentir como controla a una mujer que se desenvuelve con una jerarquía superior a la suya. Desea el victimario demostrar quién es más fuerte.

Clientes.¹⁵⁷ En esta categoría se encuentran a las personas que son consumidores de los productos o servicios que ofrece el centro de trabajo.

¹⁵⁶ De acuerdo con INMUJERES, la violación "Suele definírsela como la penetración sexual por la fuerza en el cuerpo de una persona. Algunos códigos se refieren solamente al pene y al orificio vaginal; otros a cualquier instrumento y orificio del cuerpo" en Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, p. 130.

Proveedores. Dentro de esta clasificación están las personas que venden los insumos con los que trabaja el centro de trabajo, así como otros servicios personales tales como el trabajo de vendedores por comisión mercantil, prestadores de servicios bajo el esquema de “outsourcing”¹⁵⁸ y personal por honorarios.

Autoridades.¹⁵⁹ En esta categoría se pueden encontrar un número importante de autoridades municipales, estatales y federales quienes llegan a tener contacto con representantes y personal del centro de trabajo; se integra principalmente por servidores públicos¹⁶⁰ que desarrollan su trabajo de conformidad con las facultades que tienen asignadas en la normatividad aplicable; en esta categoría podemos encontrar a los registradores, inspectores,¹⁶¹ fiscalizadores, notificadores, encuestadores, quienes otorgan permisos, licencias, autorizaciones y cualquier otro servicio en el que interactúen con el personal de los centros de trabajo.

Estos son algunas de las calidades de personas que tienen contacto con trabajadoras con motivo de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo.

Sobre las posibles causas de la agresión sexual como la violación, no se ha demostrado hasta el momento que exista una predeterminación genética que convierte a los hombres en potenciales violadores, sino que sus conductas son resultado de cómo algunos acontecimientos externos significantes, en especial las

¹⁵⁷ Kurczyn, *op. cit.* nota 128, p.90.

¹⁵⁸ La palabra anglosajona “outsourcing” significa externalización, que aplicado al ámbito de trabajo, quiere decir que una empresa dedicada a ofrecer servicios de computación contrata a otra que presta servicios profesionales de limpieza, para que acuda con personal propio a realizar diario labores de aseo en sus instalaciones, sin que se origine ningún vínculo laboral y con ello ninguna prestación de esta naturaleza entre la empresa informática y los empleados de la empresa de aseo profesional, el único vínculo existente entre ambas es de naturaleza civil y en términos del contrato.

¹⁵⁹ Kurczyn, *op. cit.* nota 128, p.90 y 91.

¹⁶⁰ Los casos de violación en el trabajo, independientemente del tipo de persona que lo cometa es ya de por sí un acto despreciable, pero si lo comete un servidor público será aún más un acto deleznable, pues las autoridades son las primeras que están obligadas a cumplir la ley y deben servir a la ciudadanía, de quien reciben en última instancia sus remuneraciones; además de las acciones legales en su contra, la entidad gubernamental para quien trabajan, deberá iniciarles el procedimiento administrativo correspondiente.

¹⁶¹ Los inspectores son una categoría de servidores públicos que por la naturaleza de sus funciones cuentan con atribuciones de autoridad importantes ya que son quienes acuden a verificar el cumplimiento de la normatividad que le aplica al giro que realizan determinados centros de trabajo.

experiencias relacionadas con la sexualidad y la violencia han influido en su personalidad y, cómo a partir de ellas reacciona ante determinadas circunstancias.

Pueden darse distintas motivaciones para la comisión de una violación, por lo que dependiendo de ellas, será la denominación que se le asigne al tipo de violación cometida; algunas de ellas son las siguientes:

A. Tipos de violación sexual

Violación por ira.¹⁶²En este tipo de agresión sexual, los violadores no tienen premeditado llevar a cabo su ataque, sino que, impulsados por determinadas circunstancias que se dieron en un momento preciso y que ellos apreciaron como maltratos o humillaciones a su persona se desencadenó instantáneamente en ellos una actitud de venganza que los llevó a someter y controlar a sus víctimas para poder violarlas, pero no por un afán de satisfacción sexual, sino como una forma de revancha, por eso en este tipo de ataques, la fuerza y el daño que emplea el violador es excesiva, pues no le basta con someterla sexualmente sino que desea causarle daño y humillarla, como él se sintió maltratado.

En algunos centros de trabajo, donde trabajadores y trabajadoras conviven más tiempo juntos que con sus respectivas familias, pueden suscitarse ciertas insinuaciones de ellos hacia sus compañeras para poder tener algún tipo de relación sexual; cuando ellas así lo desean no hay ningún problema, pues hay acuerdo de voluntades, pero cuando algunas de ellas no sólo manifiestan su negativa sino que se lo hacen saber de manera contundente al acosador, éste, según su temperamento y personalidad, puede procesar el hecho de manera equivocada y reaccionar violentamente, llevar las cosas en ese instante a otro nivel y pasar de acosarla a someterla para violarla, motivado por un afán de venganza.

Violación por poder.¹⁶³En esta forma de violación, el perpetrador es una persona con baja autoestima y que siente la necesidad recurrente de demostrar su

¹⁶² Crooks, Robert y Baur, Karla, Trad. José Luis Núñez, *Nuestra sexualidad*, México, International Thomson, 2000, p. 575.

¹⁶³ *Ibidem*, pp. 576 y 577.

valía, para lo cual recurre a la violación como una manera de reafirmarse, de evidenciar su superioridad al someter a su víctima y abusar sexualmente de ella; al igual que en la categoría anterior, la satisfacción carnal es accesoria, el motivo principal es demostrar su poderío y la debilidad de las demás; la fuerza empleada es apenas la suficiente para sujetar a su víctima y controlarla sexualmente.

En el ambiente laboral, la violación por poder puede darse cuando algunas compañeras del agresor constantemente se burlan de él, cuestionando su virilidad; el trabajador que no tiene la capacidad para darle la exacta dimensión a las cosas, planea llevar a cabo la violación de alguna de sus compañeras de trabajo como una forma de demostrarles que él es una persona con mucha fuerza y que eso le da poder por encima de ellas; la impotencia de ella se transforma en el poder de él.

Violación por recompensa sexual. El violador en este tipo de conducta lo que desea únicamente es ver cumplida la fantasía sexual de poseer carnalmente a su víctima; para llevar a cabo su cometido recurrirá al empleo de su fuerza física indispensable para tener cópula con ella; satisfecho su apetito sexual no tendrá interés en causarle aún más daño a su víctima del que ya le ha inferido.

B. Mitos

Alrededor del fenómeno de la violación se han originado varias creencias que las personas sostienen como verdaderas, sin embargo no dejan de ser apreciaciones que en muchos de los casos se apartan de lo que en realidad sucede con este hecho; a continuación se distinguirá entre lo que ha llegado a convertirse en un mito y lo que corresponde a la verdad.

Mito: la violación sexual es originada por un irrefrenable apetito sexual.¹⁶⁴

Pudiera pensarse que efectivamente quien comete la violación, lo hace motivado por un intenso impulso sexual que es más fuerte que la voluntad del victimario y que por eso no le es posible contenerse o desistir de su intento de agresión, sin embargo, en la mayoría de los casos de esta conducta, no es el

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 18.

deseo sexual lo que motiva a desplegar un comportamiento de sometimiento de la víctima, sino que el victimario quiere demostrarle que es tan superior a ella, que es capaz de ultrajar todo su cuerpo porque así lo ha decidido y aun cuando ella oponga toda su resistencia.

Mito: En la violación media cierta provocación de las mujeres.

Se piensa erróneamente que las mujeres de manera directa o indirecta provocan al violador, desencadenando ellas mismas su propio ataque sexual, como lo sería a través de su vestimenta, pues perciben en el arreglo personal de las mujeres, especialmente en el uso de ciertas prendas como minifaldas o blusas ceñidas como una provocación evidente; cuando se lleva a cabo una violación, muchas personas justifican la conducta del victimario expresando que “cómo no la iban a violar”.

En oposición a lo manifestado en el párrafo anterior se afirma que las mujeres al igual que los hombres, tienen la libertad de vestirse sin ninguna otra motivación que la de sentirse bien con su atuendo y de acuerdo con la actividad que desempeñan en el lugar de trabajo. Las mujeres cuando se visten para acudir a su trabajo no lo hacen pensando que desean ser objeto de una agresión sexual.

En este mismo orden de ideas, quienes van a perpetrar una violación no se esmeran en escoger a su víctima por su aspecto físico o por lo atractivo de su vestimenta, sino por la vulnerabilidad en que se encuentra para ser fácilmente atacada con el menor de los riesgos posibles; casos lamentables como la violación de un menor de un año y medio y la de una mujer de 78 años,¹⁶⁵son ejemplos de que por encima del atractivo sexual, subyace el placer de sentirse dominador y tener el control sobre víctimas vulnerables.

Los factores que favorecen a los agresores llevar a cabo una violación en el centro de trabajo pueden catalogarse de la siguiente manera:

- El que trabajadoras y trabajadores conviven por lo menos ocho horas diarias en el centro de trabajo durante cinco días a la semana, genera un

¹⁶⁵ *Ibidem*, p.19.

ambiente propicio para el surgimiento de algún tipo de comunicación entre ellos. Algunos empiezan a relacionarse con sus compañeras, saben quiénes son casadas, divorciadas, solteras, viudas, conocen detalles de su vida íntima y eso les permite formarse una idea sobre quienes podrían ser más vulnerables a un ataque sexual.

- Muchos hombres no tienen la oportunidad de conocer y tratar a tantas mujeres como en el centro de trabajo, pudiendo entablar algún tipo de relación con sus compañeras a través de cualquier pretexto relativo al trabajo.
- En el trabajo, el agresor tiene ubicadas a sus posibles víctimas, conoce su horario de trabajo, lo que le permite ubicarlas exactamente a cualquier hora; conoce qué espacios del centro de trabajo no están vigilados y son propicios para llevar a cabo su agresión sexual; conoce a qué hora hay menos gente en determinados lugares. En el trabajo, las actividades y las personas se mueven cual manecillas de reloj, todo es muy previsible, lo que permite tener un mejor control de la situación a diferencia de lo que puede ocurrir en las calles de la ciudad donde si en alguna ocasión se cruzaron con una potencial víctima, seguramente no la volvieron a ver; cosa que no sucede en un centro laboral.
- Los violadores saben que muchas de sus víctimas no los denunciarán, pues no querrán exponerse ante todas las personas que laboran en la fuente de trabajo como abusadas sexualmente; saben que las víctimas no se arriesgarán a acusarlos por temor a que no les crean y a que las señalen como mujeres despechadas y que el asunto sea tratado simplemente como un “lío de faldas” o, que no lo hagan por temor de perder su empleo, pues la parte empleadora estará interesada en “borrar” todo vestigio del ataque sexual para no dañar la imagen de la empresa.

Es más factible que se cometan violaciones en las sociedades de corte machista, debido a que la influencia de ciertos “valores” son determinantes como el de percibir a las mujeres como objetos sexuales.¹⁶⁶

5. Acoso y hostigamiento sexual

Las víctimas del acoso sexual pueden ser mujeres y hombres, sin embargo las veces que se comete esta conducta en perjuicio de las mujeres es muy superior a los casos en que lo hombres son blanco de esta conducta,¹⁶⁷ por eso se aborda este tipo de violencia con perspectiva de género, pues su comisión se hace atendiendo a la condición de mujer.

Muchas mujeres tienen la necesidad de dejar la seguridad de su hogar y obtener un empleo con cuyo ingreso puedan cubrir sus gastos y los de la familia; en el centro de trabajo deben aprender a convivir con nuevas compañeras y compañeros, a cumplir las órdenes del patrón o sus representantes.

La fuente de trabajo por definición, es el espacio destinado para la realización de actividades productivas o la prestación de servicios diversos, sin embargo, puede convertirse en un espacio en el que concurren ciertos factores como la jerarquía laboral, el abuso de poder, jefes sin escrúpulos, compañeros libidinosos y trabajadoras que resultan víctimas del acoso sexual de alguno de los anteriores y entonces, la mezcla de circunstancias transforma el centro laboral en un lugar hostil en el que las trabajadoras son víctimas de insinuaciones y propuestas de contenido sexual.

En el ámbito laboral regularmente se utilizan indistintamente las palabras “acoso” y “hostigamiento”. La palabra acosar significa apremiar, perseguir o importunar a alguien con requerimientos o propuestas que no han sido solicitadas;¹⁶⁸ por otro lado, hostigar se puede definir como perseguir, molestar

¹⁶⁶ Soria, Miguel Ángel y Hernández, José Antonio, *El agresor sexual y la víctima*, Ángel Aguirre Bazán (coord.), Barcelona, Universidad de Barcelona, 1994, pp. 11 a 13.

¹⁶⁷ En las sociedades patriarcales los casos de acoso sexual en perjuicio de las mujeres, son considerablemente altas en comparación con las de los hombres, una de las posibles causas lo es el hecho de que son los hombres quienes generalmente ocupan en la estructura laboral los puestos de mayor jerarquía y utilizan indebidamente su estatus para obtener algún beneficio sexual de sus subordinadas.

¹⁶⁸ Alles, Martha Alicia, *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*, Buenos Aires, Granica, 2011, p.41.

insistentemente a alguien, sea contradiciéndole o mofándose de ella sin su consentimiento; aparentemente las dos palabras designan situaciones similares y por ello es común que se les confunda, pero existen diferencias importantes en sendos conceptos: mientras que el acoso sexual se da en una relación horizontal entre compañeros y compañeras de trabajo, el hostigamiento sexual se da en una posición vertical, de los jefes hacia sus subordinadas.¹⁶⁹

En el hostigamiento sexual son los superiores jerárquicos o sus representantes quienes aprovechando su estatus dentro del organigrama laboral asumen una conducta sexual instigadora hacia las trabajadoras subordinadas y que las asedian manifestándoles que en caso de no acceder a sus requerimientos sexuales, les podrían cambiar desfavorablemente sus condiciones de trabajo o despedir de su empleo.

En el acoso sexual en el trabajo, la figura del acosador recae en los compañeros de las empleadas, es decir ya no hay una subordinación, se da en relaciones entre iguales.

Como en el acoso sexual no hay una relación de subordinación laboral, los compañeros que acosan a sus víctimas no tienen el poder o la facultad para beneficiarlas o perjudicarlas en cuanto a sus condiciones laborales, —esa potestad le corresponde exclusivamente a la parte empleadora— en todo caso, podrán crearles a las mujeres un ambiente hostil.

Situación distinta acontece con el hostigamiento sexual, donde la parte contratante puede premiar o castigar a sus víctimas dependiendo si acceden o no a sus favores sexuales.

Para INMUJERES el hostigamiento sexual puede manifestarse a través de varios comportamientos que tengan en común ser incómodos, ofensivos y

¹⁶⁹ La diferencia entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual es tangencial, radica fundamentalmente en que la conducta instigadora en contra de las personas del centro de trabajo es asumida por un superior jerárquico, mientras que en la segunda, el comportamiento es realizado por compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

humillantes, lesionando la dignidad y libertad a que tienen derecho las personas.¹⁷⁰

Por otra parte, se considera como hostigamiento toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal”.¹⁷¹

A. Elementos del hostigamiento

A continuación se analizan algunos de los elementos del hostigamiento sexual.¹⁷²

a. El hostigador se encuentra en una posición de jerarquía superior respecto de las víctimas, como sería el caso del jefe inmediato o el superior de éste.

b. Los actos de índole sexual que pide el hostigador a su víctima son contrarios a la voluntad de ella, por eso el hostigador para obtener el consentimiento de la víctima si la presiona e intimida continuamente con la finalidad de que acceda a sus pretensiones.

c. Debido a la conducta desplegada por el hostigador, las trabajadoras sienten su libertad sexual amenazada y su dignidad vulnerada, se encuentran en un dilema: o aceptan la propuesta del jefe o sus representantes para llevar a cabo

¹⁷⁰ Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, p. 74.

¹⁷¹ Cooper, Jennifer, *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, 2001, cit. por Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 3, p. 74.

¹⁷² La Recomendación de la Comunidad Europea 92/31 de 27 de noviembre de 1991, propuso una definición muy completa del hostigamiento sexual como: “La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si; dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; ya que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato”. *Guía para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Empresa*, Córdoba, Diputación de Córdoba, Unión Europea Fondo Social Europeo, Iniciativa Comunitaria Equal Andalucía, p. 31.

algún favor sexual y continuar con la permanencia en su trabajo o se niegan a realizar las pretensiones de su superior jerárquico y continúan desempeñando sus funciones bajo una atmósfera hostil o toman la decisión de renunciar a su empleo.

Conforme a los resultados de la encuesta de la ENDIREH 2011¹⁷³ el poder juega un papel preponderante en el hostigamiento sexual, en la mayoría de las denuncias de instigación sexual en el trabajo, fueron los jefes superiores quienes más señalamientos tuvieron por parte de las trabajadoras; en relación con el número de víctimas de represalias por negarse a aceptar un favor sexual, cuando se trata de los jefes, los casos casi cuadruplican a los denunciados contra los compañeros de trabajo.

En muchas ocasiones no es el deseo sexual lo que impulsa al jefe superior a acosar a su empleada, sino que es el placer de ejercer el poder¹⁷⁴ por sí mismo y sentir como puede doblegar la voluntad de sus subordinadas.

B. Elementos del acoso.

Los elementos que integran al acoso sexual son los siguientes:

Manifestación corporal, verbal¹⁷⁵ o gráfica. La conducta del acosador se expresa de distintas maneras dependiendo dónde se encuentre, con quién se encuentra y qué circunstancias son las más favorables para hostigar a su víctimas, procurando correr los menos riesgos posibles.

Sobre este primer elemento, si un compañero de trabajo desde hace tiempo siente deseo sexual por alguna compañera, puede planear ingresar al elevador “casualmente” cuando su compañera también lo está haciendo y aprovechar que se encuentran varias personas para arrimar intencionalmente su cuerpo y lograr contacto físico con ella, o realizar movimientos con las manos para “accidentalmente” rozar el cuerpo de la víctima.

¹⁷³ ENDIREH 2011, *op. cit.*, nota 133, pp. 93 y 94.

¹⁷⁴ Muchas personas que no tienen la debida preparación y una sólida formación ética, pueden sucumbir a la tentación de abusar del poder que les da determinado puesto como intentar tener un encuentro sexual con una empleada, aún a sabiendas que ella no lo desea.

¹⁷⁵ Kurczyn, *op. cit.* nota 128, p.79.

Algunas de las manifestaciones corporales que tienen contenido sexual, pueden realizarse mediante roces, abrazos excesivos, tocamientos, besos inapropiados, manoseo, miradas lascivas, expresiones del cuerpo o pellizcos, entre otras.¹⁷⁶

Hay expresiones verbales que pueden constituir acoso, como las conversaciones sobre experiencias eróticas, chistes de contenido sexual, la manera en que se modula la voz, llamar por teléfono para tener conversaciones lujuriosas, hacer preguntas sobre temas de sexo, pedirle un favor sexual a cambio de algún premio.¹⁷⁷

El acoso sexual mediante elementos gráficos se hace a través de la exhibición de fotografías, videos, revistas, libros, películas, dibujos y publicidad de de alto contenido sexual; también entran en esta categoría el envío de mensajes por teléfono celular, correos electrónicos por internet, uso de las redes sociales para el envío de información y documentos de contenido sexual.

Manifestación directa o indirecta. Se considera que la acción es directa cuando la conducta del acosador no deja dudas a la persona acosada sobre sus verdaderas intenciones de querer tener una relación de tipo sexual.

Por otra parte, las manifestaciones se consideran indirectas cuando el acosador no es claro en hacerle saber a la víctima sus auténticas pretensiones, sino que realiza acciones que oscilan entre la línea que divide lo que puede considerarse acoso sexual y lo que no es. El acosador puede utilizar un lenguaje halagador con la compañera que desea acosar como decirle “que bien se te ve la blusa que traes” o “la falda que te pusiste te hace ver bien”, pero detrás de estos halagos aparentemente inofensivos se esconde la pretensión de llegar a tener un contacto sexual. Ante alguna acusación, el victimario manifestará que sólo se trata de cumplidos a sus compañeras.

¹⁷⁶ Las expresiones corporales de acoso sexual son las más comunes, pues basta que la mujer deseada de un compañero de trabajo se encuentra cerca de él para que empiece a pensar tocarla o sentirla y al estar a la alcance de su mano, puede ser fácil que lo llegue a hacer.

¹⁷⁷ Salas Rodríguez, Claudia Gabriela (coord.), *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, p. 20.

Carácter sexual.¹⁷⁸ Es el elemento esencial del acoso sexual. Las acciones que pretende llevar a cabo el acosador, giran en torno de la atracción corporal que siente hacia su víctima y que se traduce en un deseo irrefrenable de tener algún tipo de contacto sexual con ella.

Los efectos psicológicos que presenta la víctima de acoso sexual se manifiestan en cambios de conducta como volverse dubitativa, depresiva, insegura en sus decisiones, perseguida, tener ataques de ansiedad, miedos repentinos, baja autoestima, sentimiento de culpa o falta de concentración.

En el aspecto fisiológico la víctima resiente las consecuencias del acoso continuo de que es objeto, padeciendo de insomnio, endurecimiento de algunos músculos del cuerpo, dolores de cabeza que pueden convertirse en migraña, pérdida del apetito, hipertensión arterial, problemas para evacuar, tensión nerviosa, disminución anormal de la fuerza corporal. En el desempeño laboral tiene baja productividad y por el estrés, es proclive a sufrir alguna enfermedad o accidente de carácter profesional.

C. Sujetos.

En el centro de trabajo hay personas a quienes les liga una relación laboral, a otras una relación de carácter civil o mercantil y a otras les vincula una relación de naturaleza distinta a las anteriores, quienes llegan a tener contacto con el personal femenino del trabajo, lo que aumenta el riesgo de que puedan llegar a ser acosadas por cualquiera de ellas.

En atención a que cuando se analizó la violación sexual se examinaron las distintas calidades de grupos de personas que se vinculan con el centro de trabajo, —y en obvio de repeticiones— solo se comentarán algunos de los elementos que son comunes en estos grupos.

Superior jerárquico. La instigación que hacen los jefes y quienes detentan una posición de mando, respecto de sus empleadas, es la característica que distingue al hostigamiento respecto del acoso sexual; utilizan el poder que

¹⁷⁸ Kurczyn, *op. cit.* nota 128, p.79.

detentan en el lugar de trabajo como instrumento de chantaje frente al personal femenino que desean hostigar.

Compañeros de trabajo. En esta categoría, las mujeres se encuentran frente a trabajadores del mismo nivel jerárquico; a ellos les cuesta más trabajo acosar a sus víctimas —ya que no cuentan con facultades para poder modificar sus condiciones laborales— por lo que recurren a otros métodos.¹⁷⁹ Ésta manera de instigación corresponde al acoso sexual.

Clientes y proveedores.¹⁸⁰ El acoso y hostigamiento sexual no únicamente es ejercido por personas a quienes les une la relación laboral con la fuente de trabajo, sino que hay otra categoría que se encuentran vinculadas con ésta a través de contratos mercantiles o de prestación de servicios profesionales, quienes aprovechan la cercanía con el personal femenino del centro laboral para instigarlas o chantajearlas para tener algún tipo de contacto sexual.

Autoridades.¹⁸¹ Los servidores públicos que en el cumplimiento de sus obligaciones mantienen relación con la empresa, tienen la posibilidad de entrar en contacto con la planta laboral del centro de trabajo y haciendo uso indebido de sus funciones pueden chantajear a las trabajadoras para sostener algún encuentro sexual.

Estos son algunos de los grupos de personas que interactúan con motivo de las actividades que se desarrollan en un centro de trabajo y que tienen la posibilidad de ejercer algún tipo de agresión sexual contra las empleadas que ahí laboran.

¹⁷⁹ Los compañeros de trabajo que desean acosar a su compañera, generalmente buscan acercarse a su víctima de una manera sigilosa e imperceptible, lo hacen buscando su confianza, aprovechando un rompimiento sentimental con su pareja, interesándose en su vida íntima para de esta manera lograr que ella le dé un poco de confianza y entonces aprovechar la ocasión en que ella se encuentre vulnerable para poderla acosar sexualmente.

¹⁸⁰ Kurczyn, *op. cit.* nota 128, p.90.

¹⁸¹ Kurczyn, *op. cit.* nota 128, p.90 y 91.

D. Acoso por razón de sexo.¹⁸²

En el acoso por sexo, las conductas desplegadas por los agresores tienen una connotación sexual diferente a las del acoso y hostigamiento —donde el propósito del instigador es tener una relación de tipo sexual con la víctima— pues su finalidad es menoscabar la dignidad de las compañeras de trabajo, precisamente por su condición de mujeres, generándoles un ambiente adverso de trabajo para presionar a las trabajadoras a que renuncien al mismo.

En el acoso por razón de sexo, los hombres perciben a las mujeres como personas que se encuentran en una jerarquía inferior a la de ellos, consideran que no puede compararse el débil poder que despliegan ellas con el gran poder que son capaces de manifestar ellos, por eso cuando los empleados de una empresa ven que los puestos que tradicionalmente eran desempeñados por hombres ahora se asignan a las mujeres, comienzan a percibir que se les quiere arrebatar parte de su hegemonía, además de considerar que ellas no tienen la capacidad para realizarlos satisfactoriamente; asumen actitudes de desprecio contra su persona y desempeño laboral; algunas de estas conductas consisten en contar chistes de carácter sexista, no tomar en cuenta sus ideas, relegarlas a funciones de menor responsabilidad, darles instrucciones de manera ofensiva o encargarles actividades que atenten contra su dignidad.

E. Repercusiones.

Los efectos de las agresiones sexuales como el acoso y el hostigamiento sexual pueden ser devastadores en la víctima y su familia, las secuelas psicológicas que dejan pueden durar mucho tiempo; algunas de las consecuencias son las siguientes.

El estrés que se sufre por el ambiente negativo que se ha generado en torno a la trabajadora es demoledor y repercute en su salud, provocándole

¹⁸² Si bien es cierto que el acoso sexual es un comportamiento que puede ser dirigido a hombres y mujeres, no es exclusivo de ningún género, pero también compartimos el criterio que en el mundo laboral, son las mujeres quienes mayormente son víctimas de este denigrante comportamiento; es por ello que podemos decir que el acoso sexual es una conducta que se asume en contra de las trabajadoras por el solo hecho de ser mujer.

insomnio, falta de energía corporal para desempeñar sus actividades cotidianas, presenta fases depresivas, siente tensión en órganos y músculos del cuerpo.

La trabajadora se siente culpable de la situación por la que atraviesa, — como si ella la hubiera provocado— con baja su autoestima, empieza a descuidar su aspecto personal y también le cuesta poder relacionarse con las personas, se ha vuelto más desconfiada y piensa que todos los hombres la tratarán de la misma manera que el acosador.

Consecuencias para el centro de trabajo. Los efectos que el acoso u hostigamiento sexual tuvieron en la trabajadora se trasladan indirectamente a la empresa, pues la falta de productividad de la trabajadora se convierte en una disminución en la producción de bienes o servicios en la fuente de trabajo; por otra parte, la rotación constante de personal¹⁸³ ocasiona gastos para el centro de trabajo, ya que debe emplear recursos para contratar y capacitar a las personas que ingresan para sustituir a aquellas que dejaron de prestar sus servicios.¹⁸⁴

Otro efecto del acoso y el hostigamiento sexual en la fuente de trabajo, es que el ambiente laboral se va transformando en un clima de desigualdad, de tensiones, hostilidades, de falta de respeto, situación que afecta a toda la planta de personal que labora en la empresa y que consecuentemente relaja la productividad del personal.

La imagen de una empresa cuyos jefes y compañeros no respetan la dignidad de las trabajadoras tiene repercusión con sus clientes y proveedores, pues en las empresas donde hay una constante violación a los derechos laborales

¹⁸³ Las empresas que tienen una alta rotación de personal no solo se enfrentan a gastos directos por este fenómeno como lo es la selección, reclutamiento y capacitación de los nuevos empleados y empleadas, sino que además hay otros costos indirectos, como lo es el que la productividad de la empresa desacelere cada vez que se van trabajadoras o trabajadores, la mala fama que va adquiriendo la empresa por los cambios constantes de personal, haciendo que las personas no deseen trabajar en ella.

¹⁸⁴ Los juicios laborales pueden ser realmente costosos, pues mientras los juicios siguen su curso, los salarios caídos van constituyendo un gran riesgo para el centro de trabajo, pues en caso de perder el juicio, la empresa tendrá que pagar los salarios que dejó de percibir la trabajadora o trabajador hasta por un año.

y derechos humanos de las empleadas, no goza del prestigio y confianza empresarial de las demás fuentes de trabajo.¹⁸⁵

Consecuencias en la sociedad. No solamente es el menoscabo de valores en una sociedad, como el de igualdad, justicia y social y respeto a los derechos de las mujeres, el efecto que conductas como el acoso y hostigamiento sexual provocan, sino que además hay otros que tienen un costo económico; las trabajadoras instigadas acuden a los centros de salud para pedir la asistencia que necesitan, además si optaron por dejar el trabajo y presentaron una demanda laboral contra la empresa, una denuncia penal por discriminación o una demanda por pago de daños y perjuicios, estas acciones tendrán una repercusión económica para el sistema de seguridad social, los tribunales laborales, el sistema de procuración y de administración de justicia.¹⁸⁶

En otro orden de ideas, las acciones discriminatorias en los centros laborales ocupan un lugar importante en el número de denuncias realizadas por las trabajadoras de acuerdo a la ENDIREH 2011.

Enseguida se procede a estudiar algunos espacios laborales plenamente identificados con las mujeres, como lo es el trabajo doméstico y el trabajo de las migrantes, en los cuales convergen la discriminación y la violencia, en mayor medida en comparación con otras actividades productivas. En estos espacios, la línea que divide los actos discriminatorios de los violentos se traspasa continuamente. Hay una relación entre violencia y vulnerabilidad, entre más sean vulnerables las personas, será mayor la proclividad para violentarlas, por eso la importancia de observar lo que acontece en estas actividades.

6. Trabajo doméstico.

El trabajo doméstico contemporáneo, se quiera o no reconocer tiene todavía inmerso en su concepto y naturaleza reminiscencias de viejos sistemas de servidumbre, en los que dicho servicio no era valorado ni se le asignaba a la

¹⁸⁵ Fundación Mujeres, Instituto Ministerio de Igualdad, *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*, Madrid, 2001, pp. 10 y 11.

¹⁸⁶ *Ibidem*, p.11.

persona que lo prestaba alguna consideración de carácter social que la pusiera en igualdad de circunstancias como a las empleadas en otras actividades remuneradas; el trabajo doméstico era una labor subestimada que se daba en una sociedad estratificada de clases sociales donde quienes prestaban el servicio doméstico era la gente más vulnerable y, quienes recibían este servicio era la gente pudiente capaz de poder pagarlo.

Esta situación al día de hoy parece cambiar algo, pero no tanto; es común encontrar en varios hogares que muchas mujeres y hombres que requieren de servicio doméstico pongan un anuncio en la puerta de su casa o un aviso en el periódico que dice: “se solicita sirvienta” como si se estuviera en la época feudal; no olvidemos que históricamente después del sistema esclavista, sobrevino el feudalismo como medio de producción en el que el señor feudal es propietario no del siervo, pero sí de su trabajo, estableciendo unilateralmente las condiciones en las cuales habrá de prestarse el empleo.¹⁸⁷

Por las consideraciones anteriores, se estima insultante a la dignidad de las personas que prestan el servicio doméstico, sean llamados “sirvientes, sirvientas, criadas o criados”.

El trabajo doméstico no es una labor desarrollada exclusivamente por mujeres, pues en ella también participan los hombres, pero sí es una actividad identificada con el género femenino, ya que el porcentaje de damas que se desempeñan dentro de este trabajo es muy superior al porcentaje de hombres que también lo ejecutan; por ello interesa abordar el trabajo doméstico femenino, además que la combinación de los factores en que se desenvuelve, crean un ambiente propicio a la violencia de género.

Para tener un concepto de lo que debe entenderse por trabajo doméstico, se acude inicialmente a la LFT, que dispone en su artículo 331, que serán considerados como trabajadores domésticos las personas que prestan servicios de aseo, asistencia y demás; definición que resulta muy general y por lo tanto

¹⁸⁷, Soto Posada, Gonzalo, *Filosofía medieval*, Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional, Sociedad de San Pablo, 2005, p.36

vaga; se considera que a la misma pudieron agregarse más elementos que ayudaran a lograr una mejor precisión del concepto.¹⁸⁸

Po otra parte, INMUJERES lo define como “...el conjunto de actividades que se realizan en todos los hogares como parte de las medidas para dignificar la calidad de vida, que incluyen cuestiones de higiene y salud (lavar, planchar, cocinar, cuidar, arreglar y servir).”¹⁸⁹

La ventaja en esta última definición, es que da una idea de las actividades que implican el trabajo doméstico¹⁹⁰ a diferencia de lo que dispone la LFT, sin embargo, hay muchas otras actividades que pueden quedar incluidas, tal y como lo aportaron las respuestas de las trabajadoras domésticas cuando se les preguntó sobre el tipo de trabajo que realizaban en el hogar en que laboraban, de acuerdo a la ENADIS 2010.¹⁹¹

Solamente hacer referencia a la limpieza de la casa puede incluir entre otras actividades: lavar los trastos de comida, secarlos, barrer; trapear y aspirar los muebles, el piso, los tapetes, las alfombras, los cuadros, las cortinas, los closets, el patio, las ventanas, las puertas, el refrigerador, la estufa, el horno de microondas, entre muchos otros.

Con lo anterior se enfatiza que las actividades de las trabajadoras domésticas son al mismo tiempo tan genéricas como ambiguas, lo que puede ser aprovechado por la parte empleadora para ordenar a sus subordinadas la realización de múltiples actividades aun cuando no tuvieran una relación directa con las actividades del hogar.

¹⁸⁸ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

¹⁸⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, *op. cit.*, nota 1, p.124.

¹⁹⁰ Veamos lo que nos dice sobre el concepto de trabajado doméstico el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

“Artículo 1.- A los fines del presente Convenio:

a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.” *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, Organización Internacional del Trabajo, Actas provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª Reunión, Ginebra, junio de 2011 p. 15A/2.

¹⁹¹ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México ENADIS 2010, *Resultados sobre trabajadoras domésticas*, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2011, p. 31.

El trabajo doméstico puede desempeñarse en dos modalidades: como trabajo de planta y como trabajo de entrada por salida; a diferencia del trabajo de entrada por salida, el de planta es aquél en el cual la trabajadora se queda a pernoctar en el mismo lugar en el que presta sus servicios, generalmente son las mujeres migrantes quienes optan por esta modalidad.¹⁹²

Antes de que inicie la relación laboral, quienes llegan a solicitar trabajo a una casa, lo hacen con la convicción de que la única prestación a que tienen derecho es el salario, el cual más que ser el resultado de un acuerdo de voluntades es una decisión de la parte empleadora: “si quieres, porque si no, hay mucha gente que quisiera este empleo”; las solicitantes ¿en cuántos casos saben realmente lo que deben percibir de remuneración económica?, ¿saben a cuánto asciende el salario mínimo?, la respuesta en su mayoría es que no y si lo supieran, de todas maneras aceptan un ofrecimiento monetario menor en atención a que su necesidad económica les obliga a hacerlo.

Iniciada la relación laboral doméstica, continúa la inseguridad de la empleada, pues la gran mayoría de los casos, los acuerdos laborales no se formalizan mediante un contrato de trabajo por escrito, lo que trae como consecuencia que no se definan las actividades específicas a desempeñar, el horario de la jornada de trabajo, el salario que va a percibir, los días de descanso semanal y sus vacaciones; lo que es en detrimento de las empleadas.

Lo anterior, propicia que las empleadas estén sometidas constantemente a las órdenes de la parte empleadora para la ejecución de las actividades más diversas a toda hora y sin respetar los tiempos de descanso a que tienen derecho; no otorgándoles día de descanso semanal e inclusive impidiéndoles el goce de sus vacaciones; al no constar por escrito las condiciones de trabajo es fácil cambiarlas de acuerdo en beneficio de la empleadora.

¹⁹² *Ibidem*, pp. 48 y 49. De acuerdo con la ENADIS 2010, el trabajo doméstico de “entrada por salida” representó el 82.2% de los acuerdos entre la empleadora y la trabajadora, mientras que en la modalidad “de planta” lo constituyó el 11.8%.

La circunstancia de que en la legislación laboral y de seguridad social mexicana, no exista la obligación para la parte empleadora de registrar a su empleada doméstica en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), éstas últimas desarrollan su trabajo en un clima de inseguridad ante el temor de ver disminuida su salud y saber que no tienen el respaldo de ninguna institución médica a la que puedan acudir para ser atendidas gratuitamente; carecen de la protección médica básica, que en otro tipo de trabajos sí se les otorga a las trabajadoras como una prestación laboral por encontrarse bajo el amparo de la legislación.

La carencia de prestaciones de seguridad social en el trabajo doméstico, tiene un impacto negativo en este sector; no sólo cuando las empleadas se embarazan y no tienen derecho a acceder a los servicios de salud pública (con excepción del seguro popular) otorgado principalmente por el IMSS, sino que además no gozan de los derechos que sobre la maternidad les otorga la Ley del Seguro Social.

Las empleadas domésticas no tienen acceso a los derechos sobre maternidad que en otros tipos de empleo gozan las trabajadoras, como lo son: la asistencia obstétrica, ayuda por seis meses para lactancia, una canastilla al nacer el hijo o la hija, un periodo de descanso de doce semanas —seis antes del parto y seis posteriores a éste— con goce de salario íntegro y la posibilidad de que pueda prorrogarse este término hasta que se encuentre en óptimas condiciones de salud para continuar con el desempeño de su trabajo, en cuyo caso, podrá recibir solamente el cincuenta por ciento de su salario hasta por un lapso de sesenta días.

Si bien es cierto que la violación de los derechos laborales por parte de la parte empleadora, en sí mismo no constituye un acto de violencia —en el que se victimiza a las mujeres trabajadoras como el acoso sexual o el acoso psicológico— también es cierto que hay circunstancias en las que se desarrolla el trabajo doméstico que favorecen la generación de conductas violentas hacia ellas.

Estas circunstancias son: la situación de vulnerabilidad de la trabajadora (pobreza, migrante, ignorancia, el idioma), el aislamiento en el lugar de trabajo, la falta de inspección y el entorno cultural machista donde se presta el servicio.

En una familia en la que se reproducen las conductas patriarcales, percibirán a la empleada no como una mujer que les ayuda a realizar los quehaceres domésticos, sino como una persona de un estrato social más bajo que viene a realizar aquellos trabajos que las “damas y los hombres de la casa” no deben hacer, pensando erróneamente ¿cómo permitir que sus hijos se pongan a lavar su ropa o los trastes después de una comida?, eso es quehacer de la casa y en consecuencia lo tienen que realizar las mujeres, pero ¿cómo molestar a sus hijas con tareas tan desagradables como limpiar los baños o limpiar la estufa?, creerán que hay personas que se dedican a eso —como si hubiera personas que nacieran exclusivamente para ser trabajadoras domésticas como una interminable continuación de las antiguas castas sociales en las que los hijos de los esclavos no podían escapar a su destino de convertirse también en esclavos— y que dedicarán su vida a ello..

Se tiene la idea equivocada de que las mujeres en comparación con los hombres deben ganar menos, por eso, el salario que le pagan a la empleada doméstica es inferior al que se entregaría si fuese un hombre quien realiza la labor doméstica. El monto del salario es acorde al valor que la sociedad machista y la parte empleadora le asignan al trabajo; como para ellos el trabajo doméstico es una labor minusvalorada, en esa proporción será la retribución.

Muchas mujeres que buscan emplearse en el trabajo doméstico se encuentran ya de por sí en una situación de vulnerabilidad generada principalmente por la pobreza en que viven y la imperiosa necesidad de conseguir una forma de subsistencia; lo que es aprovechado por la parte empleadora, pues saben que a pesar de las cargas laborales que se les puede llegar a exigir y del maltrato de que pueden ser víctimas, las trabajadoras domésticas estarán dispuestas a soportarlas, ya que la subsistencia de su familia es primero.

En ese mismo sentido, la parte empleadora abusa de la ignorancia de la empleada, quien desconoce la existencia de un marco legal que les garantiza el goce y disfrute de sus derechos laborales y que por lo tanto, difícilmente podrá defenderse ante el abuso de que es víctima; no sabrá ante qué autoridades podrá acudir para solicitar su asistencia y protección.

Al desarrollar sus labores dentro de una casa o departamento, pudiera suponerse que el trabajo lo desarrollan en un ambiente de seguridad y tranquilidad pero, piénsese que el realizarlo en un espacio físico cerrado también conlleva otra situación: el que no se visibilicen las distintas formas de violencia que sufren.

La cercanía y el contacto personal diario entre la familia de la empleadora con la trabajadora puede dar lugar al acoso y hostigamiento sexual por parte de los hombres de la casa, aprovechándose de la privacidad de la casa o departamento, y de que saben que ella no tiene a dónde ni a quién recurrir, e inclusive pueden chantajearla que de no acceder a sus peticiones podrían despedirla o acusarla de algún robo en el hogar. En este orden de ideas, las trabajadoras de planta estarán más expuestas a sufrir algún tipo de violencia ya que prácticamente permanecen todo el día en el lugar en que laboran.

En algunos casos no se permite que el acceso al cuarto de la trabajadora tenga cerradura, lo que significaría que la empleada no tiene asegurada su intimidad y por otra parte, la expone a que algún miembro de la familia cuando lo desee, pueda ingresar libremente a su cuarto sin su consentimiento con la finalidad de tener alguna forma de contacto sexual.

Los gritos, insultos, malos tratos y otras conductas de naturaleza violenta, son frecuentes contra de las empleadas domésticas, precisamente aprovechando la impunidad que da estar encerrado en cuatro paredes, que no hay más testigos que los miembros de la familia que viven ahí, pero sobre todo, abusando de la situación de vulnerabilidad en que se encuentra la empleada y que saben que difícilmente podrá hacer algo para defenderse o pedir ayuda.

La invisibilidad en que transcurre el trabajo doméstico es también resultado de la poca o nula inspección y supervisión de las autoridades del trabajo y de la seguridad social, las que aparentemente se enfocan a otros segmentos de fuerza laboral que consideran más importantes, olvidándose de poder ayudar a este sector conformado en un 90 por ciento de mujeres, muchas de ellas indígenas y migrantes.

7. Trabajo de las migrantes.

Abordar en la presente investigación la situación de violencia de que son víctimas las migrantes e inmigrantes es obligado, pues se está en presencia de un vasto sector social conformado mayoritariamente por mujeres que se movilizan a través del territorio nacional con la finalidad de poder emplearse en algún trabajo remunerado, convirtiéndolas en un grupo vulnerable a las conductas violentas y a una triple discriminación¹⁹³ precisamente por su condición femenina, étnica y social como trabajadoras.

Tanto en el trabajo doméstico como en el de las trabajadoras migrantes, no pueden dejarse al margen los temas de la clase y la etnia.

La condición étnica y la clase social de las mujeres son en muchos casos, los motivos principales que generan actos de discriminación y violencia en su contra, aún más que por su calidad de mujeres; entonces, las trabajadoras son doble o triplemente victimizadas, lo que provoca repercusiones negativas para este grupo vulnerable como su marginación para integrarse auténticamente a en los distintos ámbitos de la estructura social, con los mismos derechos y oportunidades de los demás connacionales.¹⁹⁴

¹⁹³ La discriminación en México por origen étnico es un problema que se continúa arrastrando hasta nuestros días, vemos todavía muchas poblaciones indígenas que viven marginadas, con mucha pobreza, olvidadas por la autoridad, manipuladas por intereses partidistas y que se han quedado rezagadas en comparación con el resto de la población: muchos y muchas de las indígenas cuando logran conseguir algún empleo, lo hacen realizando muchas de las actividades que socialmente son consideradas de poco valor y que generalmente son mal pagadas.

¹⁹⁴ Beatriz, Sierra Leguina, *Voces de mujeres en procesos políticos de transición: organizaciones femeninas y feministas en Brasil* en López, Irene y Alcalde, Ana Rosa (coords) Relaciones de género y desarrollo, Hacia la equidad de la cooperación, Madrid, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, Los libros de la Catarata, 1999, pp. 68-70.

En el tema indígena se acentúa la incongruencia existente entre el mundo del “deber ser” consignado en la normatividad y la realidad en que viven inmersas las comunidades indígenas; mientras que el artículo 1º constitucional dispone que queda prohibida la discriminación originada por el origen étnico o la condición social, entre otras causas,¹⁹⁵ la situación de los indígenas en México es de segregación social, económica y política.

Su condición indígena parece condenarlos a ser sujetos de manipulación y explotación económica por gran parte de sus propios connacionales ante el disimulo de muchas autoridades, pareciera que en México existieran diferentes calidades de mexicanos, donde los indígenas ocupan la posición inferior. Las condiciones en que viven son asimétricas comparadas con el resto de los mexicanos.

Ser mujer indígena es en muchos casos estar predestinada a ocuparse en empleos minusvalorados con prestaciones laborales inferiores a la de otros trabajos y a ser tratada de manera diferente con respecto a mujeres que no son indígenas.

En ese mismo orden de ideas, el artículo 2º constitucional, en el apartado A, fracción II, estipula el derecho de los pueblos y comunidades indígenas a la libre autodeterminación respecto a la aplicación de sus propios sistemas normativos para la regulación y solución de sus conflictos internos, observando para el efecto "de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres".

En opinión del autor, a pesar de la mención del precepto, las mujeres indígenas¹⁹⁶ continúan siendo objeto de violación a sus derechos fundamentales, toda vez que en muchas comunidades prevalece una cultura con costumbres machistas acentuadas; es en este primer círculo en el que inicia su victimización.

¹⁹⁵ El 5º párrafo del artículo 1º constitucional dispone que; “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.

Las mujeres indígenas que logran salir de sus hogares y comunidades huyendo de la pobreza en que viven o de la violencia de que son objeto, no pueden despojarse fácilmente de su formación y educación machista¹⁹⁷, donde quiera que vayan las acompañaran sus miedos e inseguridades, convirtiéndolas en vulnerables ante personas que sin escrúpulos ven la oportunidad de contratar mano de obra barata para desempeñar trabajos que nadie desea hacer; a las mujeres indígenas no les será extraña esta situación, durante casi toda su vida han sido explotadas; por lo anterior, no es posible considerar que los derechos, la dignidad e integridad de las mujeres indígenas son respetados a cabalidad.

El problema migratorio es un fenómeno que padecen muchos países, pues basta tener frontera con un Estado económicamente desarrollado o con un Estado económicamente emergente para ser vulnerable al internamiento ilegal de personas; éste fenómeno se incrementa en la medida en que las desigualdades sociales y económicas se hacen más evidentes entre los países del norte (ricos) y los del sur (pobres).¹⁹⁸

¹⁹⁷ Sobre la vida cotidiana de algunas mujeres indígenas, Elisa Muñiz y Adriana Corona señalan que: "...la mayoría de ellas no sabe leer ni escribir, ni mucho menos hablan español, casi no viven su adolescencia porque antes de llegar a esta etapa contraen matrimonio sin su consentimiento, ya que los padres deciden quién va a ser el esposo, con quien vivirá bajo sus órdenes como un segundo padre. Es así como la mujer sale del seno familiar propio para iniciar una nueva vida. Ya casada vive con los suegros, además de atender al marido tiene que servir a la familia de éste porque cuando se realiza el matrimonio se realiza una compraventa pagando por la muchacha un precio que oscila entre los cinco o seis mil pesos, quien tiene que desquitar estos gastos levantándose desde las tres o cuatro de la mañana para hacer la comida, que consiste en mortajar para hacer tortilla en comal de leña para que amaneciendo se vaya al campo a la actividad agrícola. Y de regreso trae leña para preparar la comida nuevamente, cargando siempre a su hijo porque muchas de las veces ni siquiera para eso tiene apoyo, cabe mencionar que es la primera en levantarse y la última en comer y dormir. De no cumplir con estas obligaciones y aun cuando las cumple, es mal vista por los suegros y cuñados y recibe malos tratos por el esposo llegando a tal grado hasta golpearla como animal y no debe protestar porque es el marido y tiene derecho a corregirla a su manera, aunque él sea un borracho e irresponsable y si ella decide abandonarlo, inmediatamente los suegros la demandan ante las autoridades exigiendo su regreso o en su caso la devolución del dinero de la compraventa y demás gastos que se generaron durante la ceremonia del matrimonio, y ante estas amenazas y la imposibilidad de devolver los gastos, los padres de ella, la obligan a regresar nuevamente con el marido, ni los parientes ni las autoridades deben oponerse ante esta decisión, ya que es una costumbre de la comunidad y si se recurre a las autoridades más tarde es ella la encarcelada, porque como es mujer no se le hace justicia, por el delito de haber abandonado su hogar. Cuando ya se llena de hijos los suegros los ponen aparte porque en la casa no hay espacio para ellos, y si el esposo muere antes, es despojada de todos sus bienes principalmente de sus parcelas por parte de los familiares del finado como tampoco tienen derecho a herencias de parte de sus padres ya que para ellos el marido es el que tiene que dar todo, como también no tienen derecho a tomar decisiones dentro y fuera de la familia." En Muñiz, Elsa, Corona, Adriana, "Indigenismo y género: violencia doméstica", Revista Nueva Antropología, Marzo, México, 1996, pp. 51-53.

¹⁹⁸ Villán Durán, Carlos, "Los Derechos Humanos y la Inmigración en el Marco de las Naciones Unidas", *Memorias del Seminario Internacional Los Derechos Humanos de los Migrantes*, México, Secretaría de

La migración se compone de dos movimientos: la emigración e inmigración.

En México convergen ambos; la emigración se ejemplifica con nuestros connacionales que viven en comunidades pobres —generalmente pertenecientes a algunas entidades federativas del sur— donde no hay oportunidades de desarrollo, encontrándose las personas conminadas a emigrar hacia la frontera norte, coincidiendo con los grupos de inmigrantes provenientes en su mayoría de países centroamericanos como Guatemala, Belice, El Salvador, Honduras y Nicaragua, cuyas economías en vías de desarrollo las obligan a dejarlo todo y emprender el desafío de buscar una mejor situación, teniendo que transitar ilegalmente a otro país para poder lograr su meta: poder cruzar hacia los Estados Unidos de América y poder encontrar lo que en su país de origen no pudieron conseguir.

La inmigración por el contrario, consiste en la entrada a territorio nacional de personas procedentes de otros países, sea con la finalidad de instalarse permanentemente o con la intención de cruzar el país transitoriamente para internarse en otro.

En la migración no sólo es la pobreza la que motiva a las personas a transitar de su lugar de origen a otro, también hay otros factores inmediatos que los obligan a desplazarse como los son las guerras civiles, los conflictos bélicos y las persecuciones masivas con fines de aniquilamiento por causa de la raza, creencias religiosas o políticas.

Al igual que en el trabajo doméstico, el trabajo de migrantes, no es exclusivo de las mujeres, pero existe una tendencia a que el fenómeno migratorio se vaya feminizando, pues cada vez más, los grupos de mujeres se incorporan al trabajo formal e informal en ciudades distintas a las de su origen;¹⁹⁹ además, cuando ellas participan, convergen circunstancias especiales que convierten al

Relaciones Exteriores, Programa de Cooperación sobre Derechos Humanos México-Comunidad Europea, 2005, p. 54.

¹⁹⁹ Rodríguez Yagüe, Cristina, Mujer, "Inmigrante, irregular: otras víctimas escondidas de la violencia de género", en Martín Sánchez, María *et. al El derecho y la economía ante las mujeres y la igualdad de género*; De la Sierra, Susana y Ortíz Pradillo, Juan Carlos (dirs.), Valladolid, Lex Nova, S.A.U. p. 165.

trabajo de migrantes en uno de los segmentos más vulnerables y susceptibles de ser objeto de explotación laboral, discriminación y conductas violentas; por ello la observación desde ésta perspectiva.

Sobre las circunstancias que convierten a las trabajadoras migrantes en un grupo vulnerable, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Son personas que se encuentran fuera de su lugar de origen, en un país que no conocen, donde no tienen familiares o algún conocido a quien puedan recurrir. Debido a que el estatus migratorio es de ilegal, las migrantes no se atreven a recurrir a las autoridades por miedo a que sean deportadas a su país de origen.
- En muchos casos, se trata de personas indígenas que no hablan el idioma del país en el que se internan, imposibilitando cualquier tipo de comunicación, además que los valores culturales de su lugar de origen y el de destino son diferentes.²⁰⁰
- A partir que dejaron su lugar de origen, las mujeres sabían que iban a correr innumerables riesgos, por lo que en caso de sufrir algún acto violento contra su integridad física, lo consideran como “parte del riesgo” de emprender su viaje.

La conjunción de estas características exhibe a un tipo de trabajadora con origen, antecedentes y cualidades muy distintas al del resto de sus congéneres que se emplean en otros sectores productivos; el de la trabajadora migrante es un perfil que la hace vulnerable socialmente y proclive a ser explotada laboralmente.

No obstante que ya se abordó el tema del trabajo doméstico, se analizará en este apartado la situación de las migrantes que se emplean en este tipo de empleo, por considerar que adquiere una dimensión más delicada.

²⁰⁰ Terrén Lalana, Eduardo, “Una Esperanza vulnerable: las mujeres de la inmigración” en Maya Frades, Valentina *et. al.*, *Mujeres rurales, Estudios multidisciplinares de género*, Salamanca, Centro de Estudios de la mujer, Universidad de Salamanca, 2008, p. 372.

Una de las principales actividades en que se emplean las mujeres migrantes es el trabajo doméstico.²⁰¹

En tratándose de empleadas migrantes, el riesgo de abuso y explotación es mayor, pues la parte contratante sabe que su empleada proviene de otro país o de otra entidad federativa y que no cuenta con otro lugar para comer y dormir que la casa de ellos, sabe que la trabajadora es indígena y que apenas puede hablar y entender algunas palabras en castellano; que proviene de una cultura machista donde es común que las mujeres se dediquen exclusivamente al hogar y, que han vivido bajo un esquema de autoritarismo masculinista que aplica medidas disciplinarias ante la “desobediencia” a las órdenes dictadas. ¿Dónde puede acudir la empleada a buscar apoyo y asesoría en una ciudad que no conoce y en la que no tiene familiares o amigas?

Las mujeres migrantes representan un porcentaje cada vez mayor de las personas que conforman este fenómeno social; las mujeres que emprenden esta insegura travesía enfrentan durante su tránsito hacia su lugar de destino innumerables peligros como la extorsión, el secuestro, las agresiones sexuales y la trata de personas por parte de la delincuencia organizada, que ya tiene ubicados los caminos por donde habrán de pasar los flujos de trabajadoras, forzando su incorporación a las filas de organizaciones criminales y, por si no fuera suficiente, las migrantes también deben soportar la extorsión y vejaciones sexuales de parte de las autoridades de los lugares por donde se desplazan, incluyendo las autoridades migratorias, de quienes en algunos casos se ha detectado que participan en contubernio con grupos delincuenciales en auténticas redes de tráfico y trata de personas.

Las migrantes son identificadas como empleadas potenciales para ocuparse en las actividades que el resto de las mujeres del país de destino no desean realizar, lo que demuestra que existe una correlación entre el valor que se

²⁰¹ La combinación mujer inmigrante y trabajo doméstico es similar a la del círculo vicioso, pues mientras que por una parte las inmigrantes saben que en el empleo del hogar no les van a pedir muchos requisitos, ni demostrar su estatus migratorio, por otra, la parte empleadora sabe que la remuneración que entregarán es menor en comparación con otros servicios, precisamente porque la trabajadora no tiene documentos y que su estancia no es regular.

les otorga a las trabajadoras migrantes y los empleos que son minusvalorados; saben que su necesidad económica las motivará a aceptar los duros trabajos en el sector de servicios, en la agricultura, en el trabajo doméstico y en la industria. Pareciera que este tipo de trabajos se encuentran de antemano etiquetados para ellas.

La falta de una estancia regular en el país, convierte a muchas migrantes a mantenerse invisibles ante el temor de ser descubiertas por las autoridades migratorias, que las lleven a las estaciones migratorias para ser devueltas a sus países de origen, por lo que prefieren seguir desempeñando labores arduas, en condiciones laborales inferiores a las de otras actividades productivas, soportando en silencio desde los malos tratos hasta el acoso sexual por parte de los empleadores; ¿cómo recurrir a las autoridades a pedir auxilio si de ellos también han sufrido vejaciones?

Las actitudes xenofóbicas y de discriminación racista²⁰² están relacionadas, sobre todo cuando se trata de mujeres que provienen de países con economías en vías de desarrollo, con quienes parece haber menos tolerancia en comparación con mujeres pertenecientes a países con economías más sólidas o de primer mundo.

La exclusión social a la que se enfrentan las trabajadoras migrantes es determinante para reducirles sus posibilidades a disfrutar de los estándares mínimos de bienestar social de que gozan el resto de sus congéneres no migrantes; se les cierran las puertas a una participación social adecuada en el país donde se desempeñan.²⁰³

8. Conclusiones.

La discriminación y la violencia son conceptos distintos pero que se encuentran estrechamente relacionados; por ello es necesario ubicarlos

²⁰² Molina, Vicenç, *Por una pedagogía de los derechos humanos. Frente al racismo y xenofobia: derechos ciudadanos*, Barcelona, Fundación Francesc Ferrer Guardia, 2004, pp. 8 y 9.

²⁰³ Cateriano Revilla, Rocío L., "Violencia de género y migración", en *Migraciones andinas, género y codesarrollo: visiones desde el Norte y el Sur*, Benito Gil, Vicente J. (coord.), España, Club Universitario, Violencia de género y migración, 2009, p.69.

correctamente; algunas prácticas discriminatorias en el trabajo se traducen únicamente en violaciones de los derechos laborales de las trabajadoras pero que no necesariamente se traducen en situaciones de violencia de género, sin embargo, un clima de trabajo que se desenvuelve en condiciones de desigualdad y discriminación, seguramente originará conductas violentas en detrimento de las empleadas en atención a su calidad femenina.

Cuando a las mujeres se les despiden por encontrarse embarazadas, se está en presencia de un acto discriminatorio por ser un acto dirigido específicamente a las trabajadoras pero que no constituye un caso de violencia laboral de género, ya que la violencia es un acto de discriminación, pero la discriminación no es una forma de violencia.

Los hombres que ejercen violencia contra las mujeres en el centro de trabajo, evidencian su manera de pensar al percibirlas como personas que se encuentran en una categoría inferior a la de ellos, por lo que creen tener el derecho de corregirlas si no son obedecidos, como una especie de tomar medidas disciplinarias en su contra; además, las visualizan más que como sus pares, como personas con quienes pueden satisfacer sus apetitos sexuales, aún sin el consentimiento de ellas. En las sociedades machistas la mujer es percibida como un objeto sexual.

De entre las formas de violencia ejecutadas contra las mujeres trabajadoras, destacan las agresiones sexuales, pues el número de víctimas que son mujeres, es por mucho, mayor al de los hombres, lo que demuestra que la motivación se encuentra precisamente en su calidad de mujer.

En la violación no siempre es la satisfacción sexual lo que busca el perpetrador, sino que bajo esta apariencia, el motivo principal que lo motiva para la comisión de esta conducta es su deseo de demostrarse y demostrar a la víctima que es superior a ella y que su poder es tal que inclusive puede ultrajarla sexualmente, utiliza su fuerza física como instrumento de su poder.

El centro de trabajo a diferencia de lo que puede ocurrir fuera de sus paredes, les brinda a los trabajadores que van a llevar el ultraje sexual un sentimiento de seguridad, pues saben que todos los días estarán observando a sus potenciales víctimas, hasta que se presente la oportunidad para llevar a cabo su agresión; las instalaciones del trabajo llegan a considerarlas como su segunda casa, saben quiénes de sus compañeros pueden fungir inclusive como cómplices.

Los trabajadores llegan a conocer bien las instalaciones de la fuente de trabajo y saben qué espacios les brindan la impunidad que requieren para cometer su agresión; se deciden por trabajadoras que, aunque no sean tan atractivas como otras de sus compañeras, son más vulnerables a un ataque de violación.

La diferencia principal entre el acoso y hostigamiento sexual se reduce a la calidad de las personas que participan, pues mientras que en el acoso sexual intervienen personas del mismo rango jerárquico laboral como los compañeros de trabajo, en el hostigamiento sexual participan personas en posiciones jerárquicas dispares como el caso de los jefes con sus subordinadas.

En el centro de trabajo se atenta más contra la dignidad de las mujeres trabajadoras cuando son hostigadas sexualmente por su jefe o jefes, que cuando son acosadas por sus compañeros de trabajo. La razón obedece a que son las personas que ocupan los puestos directivos quienes deben de promover y garantizar en la fuente de trabajo un clima de respeto a las personas, pues son quienes tienen las facultades para hacerlo, como imponer desde medidas disciplinarias hasta el despido del acosador. Pero cuando son los directivos quienes abusan de su jerarquía y se acercan con sus empleadas para solicitarles directa o indirectamente algún favor sexual, amenazadas que en caso de negativa podrían verse dañadas en sus derechos laborales²⁰⁴ o inclusive, la pérdida del empleo, la situación de las trabajadoras pasará a ser crítica en atención a que

²⁰⁴ La parte empleadora no puede quitarle o desconocerle a la trabajadora sus derechos adquiridos, pero lo que sí puede hacerle ante la negativa a sus insinuaciones sexuales es cambiarla de lugar de trabajo, darle más trabajo del habitual, estarle fiscalizando constantemente su trabajo, no reconocerle sus logros laborales, ignorarla para tomarla en cuenta para premios y ascensos, entre otras conductas.

tendrán en su contra a quien detenta el poder y de quien laboralmente están obligadas a obedecer.

El problema que deben afrontar las mujeres que se decidan por denunciar las conductas de sus jefes y compañeros de trabajo, es que deberán demostrar con pruebas el acoso u hostigamiento de que han sido objeto, lo que se considera que pone en una situación de desventaja a las víctimas, pues es difícil que compañeras o compañeros del trabajo estén dispuestos a que se les ofrezca como testigos para declarar que les consta el comportamiento de acoso u hostigador, ya que saben que eso les puede traer como consecuencia la pérdida de su empleo.

En ese mismo sentido, muchas trabajadoras, ante la posibilidad de que puedan ser despedidas optan por no denunciar, pues las necesidades económicas para mantener a sus familias son más fuertes que continuar siendo objeto de peticiones libidinosas.

La discriminación y la violencia se manifiestan en distintas actividades laborales, pero es en el trabajo doméstico y en el que realizan las mujeres migrantes donde se manifiestan como parte integrante de esas actividades.

El trabajo de las trabajadoras domésticas se concibe como minusvalorado,²⁰⁵ la contratan porque ningún familiar en la casa desea hacer esas labores; se dirigen a ellas ordenándoles la ejecución de tareas con malos tratos; los miembros de la familia creen que tienen el derecho de dirigirse a las empleadas como les plazca y que en caso de no acatamiento también tienen el derecho de disciplinarlas.

La situación de encierro en que se presta el trabajo doméstico aunado a la falta de inspección de las autoridades del trabajo, hace de este tipo de empleo uno en los que se cometen más violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras así como de actos de violencia que van desde los malos tratos hasta ataques sexuales.

²⁰⁵ Se piensa equivocadamente que el trabajo doméstico es el más fácil de realizar, pues no se requiere de preparación para ello, ni estudios o años de experiencia, es el trabajo que cualquier mujer puede realizar, son actividades que siempre han venido realizando; es un trabajo que va aparejado con ellas por el simple hecho de ser mujer.

Considerado como uno de los empleos en que las mujeres se encuentran más vulnerables, el trabajo doméstico se desenvuelve en un mundo (la casa) que parece transcurrir ajeno a la realidad circundante y su normatividad; la parte empleadora les paga el salario que cree conveniente y de acuerdo a sus posibilidades, aun cuando sea inferior al salario mínimo; no celebran un contrato formal de trabajo, pues lo ven como la prueba irrefutable de la existencia de una relación laboral con condiciones laborables por escrito y las empleadoras desean tener la libertad de poder despedirla cuando así lo consideren, sin tener que dejar evidencia de dicha relación.

Es común que en las familias de corte machista, la empleada doméstica sea vista no como una persona igual que los miembros de la familia, sino como perteneciente a una clase social inferior en la que pareciera que su principal propósito es la de servirles y a quien se tiene el derecho de gritarle y maltratarle si no hace bien su trabajo.

La fácil accesibilidad a su habitación a cualquier hora del día y la poca privacidad con que cuentan, hace vulnerables a las empleadas domésticas de sufrir ataques sexuales como violaciones, acoso y hostigamiento sexual, no sólo de los miembros de la familia, sino de vecinos, amigos que frecuentan la casa y de las personas que se encargan de suministrar los servicios que requiere el hogar.

El trabajo de las mujeres migrantes tiene relación con el trabajo doméstico, si tomamos en cuenta que un gran porcentaje de las migrantes se emplea en este tipo de servicio, sin embargo, hay algunas circunstancias que agravan la situación cuando se es migrante, como el hecho de que varias de las empleadas provienen de otros países o en el mejor de los casos, de otras ciudades del mismo país; no únicamente hablan su lengua autóctona, impidiéndoles una adecuada comunicación en el idioma del país de destino; la falta de documentación con la que pueden acreditar su identidad así como se estancia legal en el país de destino..

En las trabajadoras migrantes, convergen en muchos casos una triple victimización: ser mujer, migrante e indígena, lo que las expone aún más a ser

objeto de violencia de género. Entre los principales actos de violencia de género que son dirigidos a las mujeres migrantes se encuentran el maltrato y los ataques sexuales, pues los victimarios aprovechan las circunstancias adversas en que se encuentran sus empleadas como lo es su ignorancia, la soledad, estar muy lejos de su casa.

Además de ser mujer, en las trabajadoras pueden añadirse otras calidades como la etnia y la clase, que las hace aún más propensas a ser víctimas de discriminación y maltrato, que por su condición femenina. En muchas ocasiones a las trabajadoras de bajos recursos económicos o a quienes son indígenas, reciben prestaciones laborales muy inferiores a las que marca la legislación laboral, pues sus empleadores se aprovechan de su necesidad económica, de su ignorancia y de que estos grupos vulnerables históricamente siempre han sido explotados.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO NORMATIVO PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL HACIA LAS MUJERES

1. Marco internacional contra la violencia de género

Para abordar el marco normativo contra la violencia de género, es metodológicamente conveniente hacerlo primeramente en el plano internacional para después hacerlo desde la perspectiva nacional y detectar cómo se han incorporado a la legislación mexicana principios y derechos que protegen a las trabajadoras de la violencia.

A. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos constituye el instrumento fundamental de Naciones Unidas, hacia la protección constante y creciente de los derechos humanos, estableciéndose la primacía del reconocimiento y protección de estos derechos como piedra angular en el que se basaron los subsecuentes instrumentos y documentos internacionales sobre esta materia.

Los derechos de igualdad, libertad y la eminente dignidad de la persona a que se refiere el artículo 1o. de la Declaración, son el soporte principal sobre el cual se fundamentan los demás derechos humanos contenidos en el documento en cita. No se omite mencionar que la Declaración también contiene derechos de naturaleza económica, social y cultural; con él, se logra un paso importante para que los derechos humanos transiten del plano estatal al internacional, comprometiéndose los estados miembros a garantizarlos y promoverlos.

B. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)

Con el fin de enfatizar la protección de los derechos de la mujer, la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) aprobó el 7 de noviembre de 1967, la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la que

se estableció que cualquier forma de discriminación contra la mujer es injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana y una violación a sus derechos humanos, manifestando en su preámbulo que:

"Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres"²⁰⁶, dándose los primeros pasos en el derecho internacional para sentar las bases sobre las que más adelante se construiría el adelanto y potenciación del papel de la mujer en la sociedad.

Con este instrumento se reivindicó la posición de las mujeres como personas con derechos y obligaciones iguales a la de los hombres.

C. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979

En el año 1975, se celebró en México la Conferencia Internacional de la Mujer con el propósito de celebrar el "Año Internacional de la Mujer". La temática de la Conferencia fue la situación y los roles que desempeñaban las mujeres y los hombres en la sociedad, así como la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades.

Sin embargo, a pesar de lo grave del problema, no se examinó el tema de la violencia contra las mujeres, pues la Conferencia se centraba en la igualdad de género, sin tomar en cuenta que la violencia surge como consecuencia de la desigualdad y la discriminación de género.²⁰⁷

Llevada a cabo la Conferencia, el movimiento internacional de mujeres presionó a la conciencia pública internacional para que se reconociera la violencia que vivían las mujeres como resultado de la discriminación de que eran objeto, razón por la que se programaron reuniones con el fin de encontrar la solución a la

²⁰⁶ Borjón López – Coterilla, Inés, *Mujer víctima, mujer victimaria. El caso de la violencia doméstica*, México, CNDH, 2000, p. 85.

²⁰⁷ *Ibidem*, p. 86.

problemática en discusión. Con estas reuniones se abrió el ciclo llamado el “Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer” (1976-1985).

En la “Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz” celebrada en Copenhague en 1980, se dio a conocer la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979.

En el contenido de la Convención se estableció la obligación de los Estados Partes de tomar las medidas necesarias para modificar los patrones socioculturales que promueven las prácticas discriminatorias que atentan contra los derechos de las mujeres, pues son la base de la violencia de género.

Con fundamento en su artículo 19 de la CEDAW y con la finalidad de llevar el seguimiento de los avances en la aplicación de las disposiciones de la Convención en cita, se creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que tiene facultad para emitir recomendaciones a los Estados Partes.

Esta Convención es muy importante, pues a pesar de que el tema de la violencia contra las mujeres no estuvo contemplado como tema central, se logró por medio de la participación de los Estados Partes mediante la entrega de sus informes al Comité, percatarse de que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación muy común, y que la propia Convención no llegaba a proteger de manera integral, pues las agresiones constituían una violación a los derechos humanos de las mujeres.²⁰⁸

²⁰⁸ Se considera afortunada la redacción del artículo primero de la Convención, toda vez que se refiere explícitamente a la “discriminación contra la mujer”, como toda exclusión o distinción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar los derechos de las mujeres, sobre la base de la igualdad de género, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas sociales. Wilkins, Román-Samot, *Derechos humanos. Concordados con las observaciones y recomendaciones generales adoptadas por los comités de la Organización de las Naciones Unidas para la protección de los derechos humanos*, North Carolina, Lulu.com, 2007, p. 331.

La recomendación número 19²⁰⁹(1992) constituye un logro de la CEDAW en cuanto a que reúne varios principios y disposiciones jurídicas sobre el tema de la violencia de género.

En los antecedentes del citado instrumento se establece que la violencia es una forma de discriminación, concepto que es importante tener en cuenta para la comprensión del presente trabajo de investigación, ya que regularmente se piensa que la discriminación es una forma de violencia.

D. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

En 1993, la Asamblea General de la ONU, adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en la que se reconoce la gravedad del problema de la violencia de género y recomienda medidas para combatirla.

La importancia de este documento estriba en la precisión que hace al ubicar a la violencia contra las mujeres como una forma de vulnerar derechos humanos, afirmando además, que las mujeres, al igual que los hombres tienen derecho de disfrute y protección de sus libertades fundamentales.

En el preámbulo de la Declaración aparecen distintos argumentos que motivan la protección de las mujeres contra la violencia y que sirven de soporte para las disposiciones de dicho instrumento.

- Se reconoce la necesidad de que la integridad y la dignidad sean aplicados a las mujeres, como ejes sobre los que convergen sus derechos humanos.
- La eliminación de las distintas formas de discriminación traerá consecuentemente el abatimiento de las distintas formas de violencia.

²⁰⁹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 19, ONU Mujeres, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

- Dado que hay una relación estrecha entre la discriminación y la violencia, se tiene contemplado la expedición de una declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- La eliminación de las distintas formas de violencia en contra de las mujeres constituye un avance para la consecución de la igualdad, paz y desarrollo social.
- La violencia constituye un obstáculo para que las mujeres puedan disfrutar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- La violencia contra las mujeres es en una manifestación de las relaciones asimétricas de poder; los hombres motivados por la inercia de sus creencias androcéntricas, no dudaran en recurrir a ella para perpetuar la subordinación de ellas.

E. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará)

Esta Convención se celebró en Brasil en 1994 y surgió como un instrumento regional, pues la Organización de los Estados Americanos (OEA) la creó con el fin de ampliar la esfera de protección de los derechos de las mujeres, ya que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, no mencionaba la violencia²¹⁰ como una violación a los derechos que en ella se consagraban.

En el preámbulo de la Convención se reconoce que la violencia contra la mujer trasciende a todos los sectores de la sociedad, independientemente de su

²¹⁰ Para nuestro estudio, resulta relevante que en esta Convención se haga referencia expresa a la violencia laboral de género, pues constituye un avance en ir tipificando las distintas acciones de que son víctimas las mujeres en el desempeño de sus labores; el artículo segundo dispone que: “Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: ...b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, 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, y ...”. En Pedroza de la Llave, Susana Thalía y García Huante, Omar (compiladores), *Compilación de instrumentos internacionales de derechos humanos. Firmados y ratificados por México 1921-2003*, Tomo I, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2004, p. 610.

clase social, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultural, educacional, edad o religión y, que afecta negativamente su desarrollo individual y social, así como su participación en todas las esferas de la vida, razones por las que la Convención tiene el propósito de proteger los derechos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.²¹¹

De las estrategias que surgieron, se recomendó el establecimiento de medidas para aumentar la toma de conciencia del público sobre la gravedad del problema social que constituía la violencia en contra de la mujer en varios ámbitos, así como la adopción de políticas, programas educativos, medidas legislativas y administrativas para prevenir y eliminar este tipo de violencia.

F. IV Conferencia Mundial “Plataforma de Acción de Beijing”

La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer fue celebrada en septiembre de 1995 en Beijing, China.²¹²

Entre las reuniones intergubernamentales más importantes en la preparación de la Plataforma, destaca en 1993, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, en la que se confirmó que los derechos de las mujeres son un elemento central en la agenda global de derechos humanos y enfatizó la necesidad de enfrentar y resolver el grave problema de la violencia contra la mujer.

Durante la Conferencia de Beijing, fueron adoptadas por los gobiernos participantes, la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción.

En la Declaración se manifiesta la preocupación por garantizar "la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte

²¹¹ *Acciones para erradicar la violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres. Leyes y Convenciones*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2002, p. 39.

²¹² Convocada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 45/129. González Martínez, Aída, "La ONU y el mejoramiento de la condición de la mujer", *Revista Mexicana de Política Exterior*, No 47, México, 1995, p. 185.

inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales",²¹³ así como eliminar las distintas formas de violencia contra ellas.

La Plataforma de Acción es un programa que tiene por finalidad promover el adelanto de la mujer en la sociedad y hacer un exhaustivo análisis de la situación de la violencia por la que atraviesan las mujeres en el mundo; señala que la violencia contra la mujer es un impedimento para la consecución de metas de igualdad y desarrollo, ya que se utiliza como un mecanismo de sojuzgamiento.

La Plataforma de Acción establece que la violencia de género es una manifestación de la asimetría histórica de las relaciones entre mujeres y hombres, lo que condena a las mujeres a una situación de subordinación como sucede en los centros de trabajo.

Sobre las medidas que de acuerdo a la Plataforma habrán de adoptarse por los Estados Partes, se encuentran para prevenir y eliminar la violencia de género, destacan las siguientes:

- Realizar las reformas necesarias en las legislaciones correspondientes para introducir sanciones de tipo penal, laboral, civil y administrativo para castigar y reparar los daños de las mujeres víctimas de violencia.
- Ratificar y aplicar los instrumentos internacionales relacionados con la violencia contra la mujer.
- Que las políticas y programas de gobierno en el combate a la violencia contra las mujeres se elaboren bajo una perspectiva de género.
- Facilitar a las mujeres el libre acceso a los sistemas judiciales.

²¹³ Párrafo noveno de la Declaración de Beijing. 1995 en "Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) Declaración Política y Nuevas Medidas para la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (23 periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, 2000)." 2ª ed., México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2003, p. 8.

La Declaración de Beijing, constituye el documento internacional más completo que sobre los derechos de las mujeres se hubiese aprobado, pues desarrolla de manera exhaustiva los derechos de las mujeres que han sido proclamados por los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres.²¹⁴

G. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Con el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia en el Lugar de Trabajo en el Sector de los Servicios y Medidas para Combatirla, de la OIT, se hace una aportación importante para prevenir y combatir la violencia en los centros laborales, proponiendo pautas de orientación para que autoridades, empresarios, sindicatos, trabajadoras y trabajadores lleven a cabo las medidas pertinentes para eliminar este flagelo social.

Aunque el presente Repertorio está enfocado al sector de los servicios, la OIT pretende que sea un documento que sirva de referencia para la elaboración de otros instrumentos afines en los ámbitos locales, regionales y nacionales para aplicarse en otros sectores como el productivo y de servicios.

Llama positivamente la atención que en el Repertorio se subdivida a la violencia laboral en interna y externa; entendiéndose por la primera el surgimiento de actos violentos entre el trabajadores, trabajadoras, directores y supervisores; mientras que en la segunda se involucra el personal de la empresa con personas ajenas a ésta; toda vez que en ningún otro instrumento se hace referencia a especies de violencia laboral y siempre que se profundice sobre el tema, se visibilizará más y permitirá diseñar medidas y estrategias para su abatimiento.

²¹⁴ Collantes Sánchez, Beatriz Ma y Sánchis Vidal, Amelia, "Análisis de los Informes de Evaluación del Impacto de Género en la Normativa Estatal y Autonómica Andaluza 2003-2008", en Rodríguez López, Rosalía y Bravo Bosch, *Experiencias Jurídicas e Identidades Femeninas*, Ma. José (eds.), Madrid, Dykinson, 2010, pp. 85 y 86.

H. Naciones Unidas y las mujeres “ONU Mujeres”

Con la finalidad de consolidar una mejor coordinación con perspectiva de género en el sistema universal con relación el avance de las mujeres en la consecución plena de la igualdad de género y su progresión en todos los ámbitos de la vida social, en el año 2010, la Asamblea General de la ONU mediante su resolución 64/289 crea “ONU Mujeres”²¹⁵ como entidad para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Entre las funciones principales de ONU Mujeres se encuentran las siguientes:²¹⁶

Coordinar las políticas y acciones de Naciones Unidas en favor de las mujeres en torno a dos temas principales: la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; impulsar la perspectiva de género como eje transversal de todo el sistema de la ONU; servir como centro de experiencias y conocimiento sobre cuestiones de género para dar apoyo sustantivo a los demás órganos de la ONU cuando se pretendan crear acuerdos o políticas en materia de igualdad de género e incorporación de las mujeres en todos los ámbitos.

Otros objetivos de ONU Mujeres son: impulsar la igualdad de género a nivel nacional, regional y mundial; coadyuvar con los sistemas regionales, países y sociedades civiles para promover la potenciación de las mujeres, otorgándoles asesoría técnica para la realización de tareas productivas, dotándolas de capacitación y adiestramiento para el trabajo; apoyar la generación de políticas públicas y programas que protejan sus derechos humanos, así como eliminar prácticas discriminatorias en su contra.

²¹⁵ “ONU Mujeres” aglutina los trabajos de INSTRAW (International Research and Training Institute for the Advancement of Women), UNIFEM (United Nations Development Fund for Women), OSAGI (The Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women) y la División para el Adelanto de la Mujer, por lo que se autoriza la transferencia de los mandatos y funciones de estas cuatro entidades en favor de ONU Mujeres, en <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>.

²¹⁶ En http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/64/588&Lang=S, pp. 5 y 6.

2. Marco normativo mexicano

A. Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La reforma constitucional en materia de derechos humanos publicada en junio de 2001, introdujo cambios importantes que permiten apuntalar en el sistema jurídico mexicano los derechos fundamentales de las personas, basado en un concepto más amplio al de garantías individuales como lo son los derechos humanos, término con el que además se logra una mejor congruencia conceptual con el derecho internacional, ya que en este último no se hace referencia a las garantías de las personas, sólo contempla la figura de los derechos humanos de mujeres y hombres.

Por su importancia, es necesario visualizar el contenido del primer párrafo del artículo 1o. constitucional.

“Artículo 1o. 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.”²¹⁷

El término de garantías individuales y sociales, no obstante que abarca un amplio catálogo de derechos en favor de las personas como la libertad de expresión, la igualdad entre las mujeres y hombres, la libre asociación profesional, entre otros, es restringido si se le compara con el concepto de derechos humanos, pues mientras aquél se circunscribe a las facultades que reconoce la Constitución, los derechos humanos hacen referencia tanto a las garantías y derechos que son reconocidos en la normatividad e instrumentos internacionales como aquellos que inclusive no son reconocidos por el derecho positivo.

Por otro lado, se modifica el concepto de que la Constitución “otorga” garantías y derechos a los individuos por el de “reconocerles” sus derechos, lo que

²¹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.

se estima como una adecuación más acorde con la doctrina iusnaturalista de los derechos humanos y el derecho internacional, toda vez que desde antes de nacer los seres humanos tienen derechos y las normas jurídicas lo que hacen es simplemente reconocerlos, pues sería incongruente manifestar que se “otorgan” derechos a quienes ya los poseen.

La incorporación del principio “pro homine” es un importante avance en la cultura y normatividad jurídica de los derechos humanos; este principio se refiere a que cuando existen dos o más interpretaciones sobre la aplicación de una norma de derechos humanos, deberá aplicarse la que sea más favorable a la persona cuando no exista restricción en la Constitución con lo que se acota la discrecionalidad de la autoridad.

Otro avance, consiste en la obligación de todas las autoridades en los distintos niveles de competencia de respetar y garantizar el goce de los derechos humanos de las personas, con lo que su observancia se convierte en una tarea cotidiana.

De la redacción del segundo párrafo del artículo 1o. constitucional,²¹⁸ se desprende una de las partes fundamentales de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, en lo referente a que las normas e de derechos humanos habrán de interpretarse de acuerdo con la Constitución y con los tratados internacionales de los que México sea parte.

Ahora con la reforma, todas las autoridades, especialmente las encargadas de administrar justicia como los jueces y magistrados federales y locales, están obligados a conocer tanto los derechos fundamentales consignados en la Constitución mexicana, como los que se encuentran contenidos en tratados internacionales, tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y sus Protocolos, toda vez que deberán aplicar aquellas normas de derechos

²¹⁸ *Idem*. El segundo párrafo del artículo primero constitucional dispone lo siguiente: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.”

humanos que sean más favorables a las personas, aun cuando correspondan a tratados internacionales, salvo que exista restricción en la Constitución mexicana.²¹⁹

B. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Corresponde centrar la atención en la legislación secundaria del sistema legal mexicano para analizar aquellas disposiciones en las que se encuentran insertos principios contra la violencia laboral de género que promueven los instrumentos internacionales que se expusieron anteriormente. En virtud de que la violencia es una forma de discriminación, se hará referencia a esta última en cuanto sea indispensable para explicar cómo influye en la comisión de actos violentos.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) al definir la discriminación lo hace replicando algunos términos que son utilizados en la CEDAW, pues señala que es toda distinción o exclusión basada en el origen étnico, sexo, edad, embarazo, entre otras causas que menoscaben el ejercicio de sus derechos y la igualdad real de oportunidades.²²⁰

El artículo 9 de la legislación en comento, al señalar algunas de las conductas que se consideran como discriminatorias, contempla entre sus supuestos, conductas relacionadas con la violencia de género como las siguientes:

- Costumbres que tengan por objeto menoscabar la dignidad e integridad humana.

²¹⁹ Este criterio corresponde a la jurisprudencia por contradicción de tesis 293/2011 en <http://www2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=2683>

²²⁰ La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, dispone en su artículo 4 lo siguiente “Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus Manifestaciones”, en la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación en 11 de junio de 2003.

- Promover la violencia a través de mensajes en los distintos medios de comunicación.
- Proporcionar un trato abusivo o degradante.
- Promover el odio, la violencia, el rechazo, la persecución o exclusión.
- Llevar a cabo maltrato físico o psicológico por la apariencia física o por asumir públicamente su preferencia sexual.

En ese mismo sentido, cabe señalar que en el artículo y ley en comento, al enumerar los distintos supuestos de discriminación, en su fracción XXIX, dispone que “En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4o. de esta Ley”, abriéndose un gran espacio en el que pueden contenerse diversas formas de discriminación. Es interesante advertir cómo en los supuestos anteriores se asocian la discriminación y la violencia.

El hecho de que en la legislación secundaria se inserten disposiciones sobre el reconocimiento de derechos laborales y derechos humanos de las mujeres representa sin duda un avance en su favor, como es el caso de la LFPED, en la que expresamente se prohíben prácticas violentas por motivo de género, sin embargo en otras legislaciones como la LFT, deben incluirse disposiciones más explícitas para combatir la violencia contra las mujeres y hacerla congruente con las circunstancias actuales.

C. Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) representa un paso a favor de la lucha por conseguir la igualdad de género y fortalecer el empoderamiento de las mujeres en México.

De conformidad con el artículo 2o. de la LGIMH, los principios rectores en los que se basa para llevar a cabo las acciones conducentes a favor de ñas mujeres son: la igualdad, la no discriminación, la igualdad de género y los demás contenidos en la CPEUM; remisión esta última que parece innecesaria porque no hace alusión específica a algún principio constitucional, independientemente de

que las leyes secundarias deben sujetarse a todos los principios de la CPEUM de conformidad con el principio de jerarquía de las leyes.

Con el propósito de que los principios básicos de igualdad de género permeen a las mujeres y hombres en el territorio nacional, la LGIMH exhorta a las legislaturas locales en los estados y a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal a presentar iniciativas y que lleven a cabo las reformas legales necesarias para promover estos principios y lograr una mejor congruencia y correspondencia normativa.

La legislación en comento es el fundamento de la Política Nacional en Materia de Igualdad,²²¹ que tiene como objetivo, lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida en sociedad; entre sus lineamientos se encuentra promover la eliminación de los estereotipos que se han creado en función del sexo de las personas, lo que incluye desde luego el ámbito laboral.

D. Ley Federal del Trabajo

La LFT, reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM, con la reforma de noviembre de 2012, ha tenido un importante avance en contra de la discriminación y violencia, lo que representa un paso en la igualdad de las mujeres con los hombres.

Antes de la citada reforma laboral —que tuvo lugar durante el desarrollo de la presente investigación —apenas si la LFT se refería a la no discriminación, creando lagunas jurídicas al amparo de las cuales la desigualdad de género se propagó en los centros de trabajo.

A continuación, se presentan los principales puntos de la LFT para abatir la discriminación y la violencia laboral contra las mujeres que aportó la reforma laboral de 2012; el segundo párrafo del artículo 2o. de la LFT, señala lo siguiente:

²²¹ Artículo 12 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.

- “Artículo 2o.
...
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...”²²²

Con la reforma legislativa, en un trabajo digno no debe haber lugar para la violencia en contra de las personas, principalmente el que tiene su origen en el género; esta prohibición coadyuva a fortalecer el principio de igualdad y seguridad de género en la LFT, lo que constituye una plataforma sobre la cual se da un avance a favor de la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres.

El párrafo cuarto del artículo 2o. de la LFT dispone lo siguiente:

- “Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.
La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”²²³

Se resalta que en el párrafo en comento se refiera específicamente a la no discriminación contra las mujeres, mandando un mensaje en favor de la causa femenina.

Con la incorporación de la “igualdad sustantiva”²²⁴ entre trabajadoras y trabajadores se busca lograr la igualdad material de género, por tratarse de un

²²² Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2011.

²²³ *Idem.*

²²⁴ Artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. 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

principio transversal que será un referente a tomarse en cuenta en el momento de interpretar el alcance del resto de los derechos laborales consignados en favor de las mujeres.

También se destaca, que la LFT señala que la discriminación, violenta los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y hombres, con lo que se recoge el espíritu protector y garantista contenido en el artículo 1o. de la CPEUM.

En el Capítulo Segundo se analizó las principales formas de violencia laboral que sufren las mujeres, estudiando en qué consisten, cuál es su concepto, cuáles son sus causas y efectos, los sujetos que participan y cómo se desarrollan; a continuación se abordarán cada una de ellas desde la óptica de la normatividad especializada a nivel internacional y nacional.

3. Violación

A. Normatividad internacional

Sobre el concepto de violación en el derecho internacional, se localizan apenas algunos instrumentos donde se encuentra recogido; uno de ellos es el Estatuto de la Corte Penal Internacional (CPI), aprobado en Roma en 1998 (Estatuto de Roma).

En el artículo 5o. del Estatuto en cita, se prevé la creación de la CPI —con sede en la Haya— como Tribunal Internacional competente para conocer de asuntos relacionados con crímenes graves, tales como el de genocidio, lesa humanidad, de guerra y de agresión.²²⁵ Dentro de los crímenes de lesa humanidad, se encuentra el delito de violación.

Se precisa que, aún cuando es evidente que la naturaleza de los crímenes que son materia del Estatuto de Roma son cometidos mediante ataques colectivos

asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón...” Reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

²²⁵ Estatuto de la Corte Penal Internacional en http://legal.un.org/icc/statute/spanish/rome_statute%28s%29.pdf

y sistemáticos contra la sociedad civil, interesa para el presente estudio cómo define la violación.

El artículo 8 del Estatuto, se contempla la expedición del documento denominado Elementos de los Crímenes, como una guía que ayude a los jueces de la CPI para poder interpretar y aplicar mejor, los distintos supuestos que componen los crímenes de lesa humanidad y crímenes de guerra.

El artículo 7 1) g-1) de los Elementos de los Crímenes, establece lo que se entiende por violación:

“Que el autor haya invadido el cuerpo de una persona mediante una conducta que haya ocasionado la penetración, por insignificante que fuera, de cualquier parte del cuerpo de la víctima o del autor con un órgano sexual o del orificio anal o vaginal de la víctima con un objeto u otra parte del cuerpo.”²²⁶

El artículo en comento, contiene otros elementos de la conducta delictiva; en efecto, establece que la violación puede llevarse a cabo mediante el uso de la fuerza física, el empleo de la coacción, el abuso del poder o aprovechando el entorno de coacción; evidenciando que el empleo de la violencia física no es la única forma en que puede cometerse este ilícito.

En las disposiciones jurídicas internacionales es difícil encontrar una definición de lo que es la violación, por lo que se recurrirá a aquellas que contengan el concepto de agresión y violencia sexual, dentro del cual queda comprendida la violación. Hasta aquí, lo relativo al Estatuto de Roma.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud de la Organización Mundial de la Salud, la violencia sexual comprende la comisión de

²²⁶ Como segundo elemento de la definición que sobre violación establecen los Elementos de Los Crímenes, señala con relación a los medios empleados sobre su comisión, los siguientes: “Que la invasión haya tenido lugar por la fuerza, o mediante la amenaza de la fuerza o mediante coacción, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación, la detención, la opresión psicológica o el abuso de poder, contra esa u otra persona o aprovechando un entorno de coacción, o se haya realizado contra una persona incapaz de dar su libre consentimiento.” en *Compilación de Instrumentos Internacionales sobre Protección de la Persona Aplicables en México*, Tomo III, Derecho Internacional Humanitario, Derecho penal Internacional y Derecho Internacional de los Refugiados, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, p.1889.

actos de naturaleza sexual, la tentativa de éstos y las insinuaciones de esta índole, utilizando la coacción como medio, así como las acciones encaminadas a promover la trata de personas.²²⁷ La violación, al igual que otras agresiones sexuales queda comprendida dentro de ésta definición general.

Existen diversos ámbitos donde el delito de violación puede cometerse: el espacio conyugal, el familiar, en los conflictos armados, en el tránsito de las trabajadoras migrantes, en las cárceles y en los centros de trabajo, siendo de interés éste último conforme al tema de la investigación.

B. Legislación federal

Dispone el primer párrafo del artículo 265 del Código Penal Federal²²⁸ que “Comete el delito de violación quien por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de ocho a veinte años”.

El segundo párrafo del artículo citado, señala que por cópula debe entenderse la introducción del pene en la vagina, anal u oral, con independencia del sexo de la víctima.

Respecto al sexo del sujeto activo y pasivo de la violación, conforme a la redacción del segundo párrafo no deja lugar a dudas, quién es el sujeto activo, pues entiende por cópula “...la introducción del pene...” desprendiéndose que la

²²⁷ “La violencia sexual se define como: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”, en Krug, Etienne G., Dahlberg, Linda L., Mercy, James A., Zwi, Anthony B. y Lozano, Lozano, “Informe mundial sobre la violencia y la salud de la Organización Mundial de la Salud”, *Publicación científica y técnica número 588*, Washington, D.C., Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud Organización Mundial de la Salud 2003, p.161.

²²⁸ “Artículo 265. Comete el delito de violación quien por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de ocho a veinte años. Para los efectos de este artículo, se entiende por cópula, la introducción del miembro viril en el cuerpo de la víctima por vía vaginal, anal u oral, independientemente de su sexo. Se considerará también como violación y se sancionará con prisión de ocho a veinte años al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento o instrumento distinto al miembro viril, por medio de la violencia física o moral, sea cual fuere el sexo del ofendido.” En el Código Penal Federal Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931.

violación es un acto en el que la calidad de victimarios o violadores solamente puede ser asumida por los hombres, pues la penetración sólo correspondería a la función de su miembro sexual.

Al avanzar en el texto del artículo 265, específicamente en el tercer y último párrafo, se tipifica como delito equiparado de violación a quien introduzca por vía vaginal o anal algún instrumento diferente al pene mediante el uso de la fuerza física o moral, independientemente del sexo de la víctima. La utilización de algún instrumento para llevar a cabo su introducción en la vagina, o en el ano de una persona puede llevarse a cabo tanto por mujeres como por hombres, por lo que pueden asumir indistintamente, la calidad de sujetos activos en este supuesto. No obstante esto último, en los distintos trabajos de investigación académica sobre este delito no se encontró algún hecho en el que la mujer hubiese participado como persona activa.

El delito de violación puede agravarse²²⁹ si en su comisión concurren además, determinadas circunstancias como la participación de dos o más agresores; cuando sea cometido de descendiente contra su descendiente o, viceversa, entre hermanos, de los tutores contra sus pupilos, del padrastro o amante de la madre contra sus hijas e hijos; que se cometa contra personas menores de quince años; cuando el ofendido sea persona que está bajo la guarda o educación del agresor o, cuando la víctima no tenga la capacidad para comprender o resistir el acto en sí de la violación o, cuando su comisión sea por quien se desempeñe como servidor público o profesional que se aproveche de los medios que ellos le proporcionen.

Quienes se desempeñan en un cargo dentro de la administración pública, pueden aprovecharse de su posición laboral para cometer violación en agravio de trabajadoras que le están subordinadas; se agrava porque, son precisamente los

²²⁹ Agravante en el delito de violación: "III.-El delito fuere cometido por quien desempeñe un cargo o empleo público o ejerza su profesión, utilizando los medios o circunstancia que ellos le proporcionen. Además de la pena de prisión el condenado será destituido del cargo o empleo o suspendido por el término de cinco años en el ejercicio de dicha profesión;" De acuerdo con la fracción III del artículo 266 Bis del Código Penal Federal Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931.

servidores públicos quienes primeramente se encuentran obligados a cumplir y respetar la ley.

C. Códigos Penales Estatales

El tipo penal del delito de violación, se encuentra inserto en la totalidad de los códigos penales de las entidades federativas.

Con excepción de Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, Puebla, San Luis Potosí, Tlaxcala, Querétaro y Quintana Roo, el resto de los Estados²³⁰ en la descripción del tipo penal definen la cópula como la introducción del miembro viril en la vagina, ano o boca.

La totalidad de los códigos penales locales consideran a la violación como delito grave que se persigue de oficio, con las excepciones en ciertos estados de cuando se trate de violación entre cónyuges, en la que se requerirá querrela de la cónyuge o concubina.

La violación equiparada está prevista en todas las legislaciones estatales, teniéndose como primer hipótesis el que se cometa sin violencia contra menores, variando la edad en los distintos códigos penales, que van desde menores de 18 años en Veracruz; 15 años en el Estado de México; 14 años en Baja California, Colima, Chihuahua, Durango, Quintana Roo, Tlaxcala; 13 años en Nuevo León; 12 años en la gran mayoría de los Estados y en otros casos únicamente refiere a que sea impúber como en Nayarit y Querétaro.²³¹

La edad mínima para poder laborar es de 14 años de acuerdo con el artículo 123 de la Constitución mexicana y del artículo 5o. de la LFT, por lo que es posible que en las fuentes de trabajo donde laboran menores de edad se encuentren en riesgo de poder sufrir algún tipo de agresión sexual como la violación, máxime que precisamente por su edad y madurez se vuelven más vulnerables.

²³⁰ En Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Clasificación Estadística de Delito http://www3.inegi.org.mx/sistemas/CED/sel_delitos_cod.aspx?tx=

²³¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Delitos contra las Mujeres" *Análisis de la clasificación estadística de delitos*, México, 2011, pp. 38 y 39.

Carece de importancia alegar que los menores hayan dado su consentimiento para tener cópula, pues debido a su edad, se presume en todo caso que ésta fue obtenida mediante engaños o violencia psicológica pues al igual que en el Código Penal Federal, las legislaciones penales estatales la equiparan a la violación.

En casi la totalidad de los códigos penales estatales se agrava el delito de violación cuando fuere cometido por familiares, tutores, servidores públicos, docentes, religiosos o jefes en el trabajo, aprovechándose de la confianza depositada en ellos por parte de la víctima.²³²

Este último punto es relevante pues en la mayoría de los códigos penales estatales se agrava el delito de violación cuando es cometido por el servidor público, encontrándose que en sólo cuatro casos, se hace alusión a las relaciones de trabajo como agravante, por lo que se pasa a revisar estos casos.

Sobre las circunstancias calificativas de las figuras del tipo de violación o de la equiparada a la violación, el artículo 387 del Código Penal del Estado de Coahuila²³³ incrementa la penalidad cuando sea cometida entre otras figuras, por el patrono, con lo que de manera específica señala un supuesto que puede ocurrir en los centros de trabajo, donde el empleador aprovechándose de su posición jerárquica o de la confianza que se ha depositado en su persona, comete este delito contra alguna de sus subordinadas.

²³² *Ibidem*, p. 41.

“Artículo 387. Circunstancias calificativas de las figuras típicas de violación o de la equiparada a la violación. Se incrementarán en una mitad los mínimos y máximos de las sanciones que señalan los tres artículos anteriores; según corresponda; cuando en el delito de violación o equiparado a la violación, concurra cualquiera de las circunstancias siguientes:

...

...

III. Violación con abuso de autoridad o confianza. Se realice por quien se aprovecha de las circunstancias que su posición le proporciona como servidor público; profesor, profesional o patrono, de la hospitalidad que brinde o que reciba, o de su condición de ministro de un culto religioso.

...

Código Penal del Estado de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Coahuila de Zaragoza, el viernes 28 de mayo de 1999.

El Código Penal del Estado de Guanajuato en su artículo 184²³⁴ señala entre otros casos como calificación agravada para el delito de violación el que pueda ser cometido por el superior jerárquico contra su subordinada.

Se considera que el artículo 260 bis, fracción III, del Código Penal del Estado de Nayarit,²³⁵ relativo a la violación agravada contiene la mejor redacción en cuanto a vincularla con relaciones de subordinación, pues señala que “III. La violación cometida por el sujeto activo en ejercicio de sus funciones, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación”, lo que no deja lugar a dudas sobre los diversos casos que pueden encuadrar en esta hipótesis.

La mención específica de las relaciones laborales como agravante en la violación es un paradigma que debe seguirse por el resto de las legislaciones penales estatales.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) no hace referencia explícita a la violación, sino que lo hace de manera indirecta y general a partir de una definición de violencia sexual;²³⁶ la omisión podría obedecer a que la violación ya se aborda en la legislación penal, lo resultaría equivocado si tomamos en cuenta que otras conductas como el acoso y hostigamiento sexual se encuentran tanto en la legislación penal, en la laboral así como en la ley en comento.

D. Ley Federal del Trabajo

En materia laboral, la LFT no contiene de manera expresa alguna referencia a la violación, sin embargo, del estudio del artículo 51, que contiene de

²³⁴ Código Penal de Guanajuato publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 88, segunda parte, de fecha 2 de noviembre del 2001.

²³⁵ Código Penal de Nayarit publicado en la Quinta Sección del Periódico Oficial, el sábado 29 de noviembre de 1986.

²³⁶ “Artículo 6. Los tipos de violencia contra las mujeres son: ...

La violencia sexual. En 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, y ...” En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

manera enunciativa pero no limitativa las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, se puede encontrar en su fracción II, alguna relación indirecta con la violación.

La fracción II, del artículo 51, de la LFT señala: “II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”,²³⁷ de donde se desprende que la violación podría encuadrar dentro de lo que son faltas de probidad, ya que este concepto es muy amplio, pues basta que alguna conducta se aparte de un recto actuar para ser considerada como falta de probidad.

4. Acoso y hostigamiento sexual

Cuando en el Capítulo Segundo se abordó el acoso y hostigamiento sexual²³⁸ desde el punto de vista de la doctrina, se apuntaba que en el lenguaje cotidiano regularmente se les asigna la misma connotación, sin embargo corresponden a conceptos distintos; en este apartado se procede a definirlos a partir de la normatividad internacional y nacional.

A. Normatividad internacional

En los primeros documentos internacionales que se refieren concretamente al hostigamiento sexual, la Recomendación No. 19, de enero de 1992, adoptada por el CEDAW, señala en su artículo 11, párrafo dieciocho, que la conducta de hostigamiento sexual comprende comportamientos, insinuaciones, tocamientos y

²³⁷ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

²³⁸ “El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” En Recomendación 19 CEDAW, http://www.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

expresiones de índole sexual, así como exhibición de pornografía y petición de favores sexuales.²³⁹

Para que a nivel internacional exista una preocupación por lo que está pasando en los centros laborales con relación a la situación de la mujer, supone primero que estamos ante la presencia de un problema global y que su reconocimiento debe ser el primer paso de las medidas que habrán de emprenderse con el apoyo de los países adherentes.

Si bien es cierto que las recomendaciones generales del CEDAW no son vinculantes para los Estados miembros firmantes de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, representa un avance importante, ya que muchos países haciendo eco de la recomendación comenzaron a hacer modificaciones en sus legislaciones laborales, penales y administrativas para contrarrestar este tipo de conductas comunes que se dan en los trabajos y que ahora ya se identifica como hostigamiento sexual.

a) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Se destaca que en la Declaración en cita, se haya hecho referencia específica a la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo como formas de violencia contra las mujeres, pues de esta manera, al tener identificadas estas conductas será más fácil poder adoptar las medidas pertinentes para su prevención y erradicación dentro de los centros de trabajo.²⁴⁰

²³⁹ Aeberhard-Hodges, Jane, "Jurisprudencia reciente sobre acoso sexual en el trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núm. 5, Ginebra, 1996, pp., 551 y 552.

²⁴⁰ Sobre el acoso sexual como violencia laboral de género, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres señala lo siguiente: "Artículo 1.A los efectos de la presente Declaración, por violencia contra la mujer se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Artículo 2. Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra." En http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm

b) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer al establecer el concepto de la violencia contra la mujer, hace alusión al acoso sexual en el trabajo, conviniendo los Estados Partes a emprender medidas legislativas, políticas, programas y acciones tendientes a prevenir, eliminar y sancionar las formas de violencia en contra de las mujeres.

c) Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción

La Plataforma de Acción señala que el temor de las mujeres a la violencia, incluido el hostigamiento, es un obstáculo a su movilidad que limita su acceso a recursos y actividades; dentro de la estrategia para eliminar la discriminación en los centros laborales; conmina a los Estados para elaborar políticas públicas y llevar cambios en las legislaciones nacionales para combatir el hostigamiento sexual.²⁴¹

También se propone la elaboración de programas destinados a prevenir y eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en todos los ámbitos, como el laboral.

d) Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos de América (EEOC)

Por su parte, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos de América (EEOC), señala que el hostigamiento sexual “sexual harassment” es una manifestación de discriminación motivada por la atracción sexual de otra persona; consiste en las insinuaciones y petición de favores de contenido sexual que se hacen a las empleadas y empleados de un

²⁴¹ Párrafo 178, inciso c) de la Plataforma de Acción de Beijing: “c) Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes;” en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

centro laboral, con la promesa de concederles privilegios en su trabajo; para esta Comisión, el hostigamiento sexual adquiere el carácter de laboral cuando estas conductas afectan la productividad de las y los empleados, cuando el ambiente de trabajo se torna hostil y se convierte en un lugar en el que se vulneran derechos humanos y laborales.

La EEOC, desarrolla adecuadamente algunos aspectos de los elementos y circunstancias que integran la conducta hostigadora.

- En el hostigamiento y acoso sexual el acosador puede ser un sujeto distinto al patrón o a un compañero de trabajo, como un cliente, un proveedor o un prestador de un servicio.
- En el hostigamiento y acoso sexual no sólo la persona acosada es la víctima de este comportamiento, también pueden serlo indirectamente alguna compañera que presencia el acoso o algún familiar de la trabajadora.

e) Recomendación de la Comisión de la Comunidad Europea (CCE)

Por su parte la Recomendación de la Comisión de la Comunidad Europea (CCE) de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo señala atinadamente que el hostigamiento es una forma de discriminación contra mujeres (principalmente) y hombres que atenta contra su dignidad personal y el derecho a su desarrollo profesional en cuanto a que interfiere en su formación, capacitación y superación en el ámbito laboral, comprometiendo la igualdad que debiera existir entre ambos.

Derivado de esta Recomendación, la CCE aprobó un Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, la cual solicita a los Estados miembros que promuevan entre el sector empresarial y el sindical, el desarrollo de medidas para la protección de la dignidad de las trabajadoras y trabajadores.

Algunos de los puntos más importantes a que se refiere el Código, son los siguientes:

- Da una definición de acoso sexual.²⁴²

Desarrolla el concepto de acoso sexual señalando que esta conducta se estima como inaceptable por ser ofensiva y rechazada por la trabajadora o trabajador; en efecto, la principal característica del acoso sexual es que se trata de un comportamiento indeseado por la víctima.

La víctima no solamente deja en claro cuál es su respuesta, sino que además quiere que el acosador cese definitivamente en su actitud acosadora y que el contenido sexual de su comunicación se transforme en el de un lenguaje estrictamente de trabajo.

- El hostigamiento y acoso sexual pueden ser utilizados como una manera de chantajear a las trabajadoras, pues dependiendo de su respuesta al requerimiento sexual del compañero o jefe, dependerá la decisión de concederle privilegios laborales o la transformación de su entorno laboral a un clima negativo y de rechazo, que puede inclusive terminar con el despido de su empleo.

f) Organización Internacional del Trabajo

La OIT, como organismo especializado del sistema de la ONU, encabezó hace tiempo los esfuerzos por atender la situación de discriminación y violencia de las mujeres trabajadoras; con el paso de los años se crearon otros organismos internacionales especializados sobre discriminación y atención a mujeres que se responsabilizaron de estos temas, pero que le reconocen en la OIT, el legado de avances y progresos en favor de las trabajadoras.

Véase a continuación las principales aportaciones de la OIT sobre el tema del acoso y hostigamiento sexual.

²⁴² Definición que propone el Código de Conducta “El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1). Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.” En <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:ES:HTML>

- Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre Igualdad en el Empleo y en la Ocupación, en 1998.

En este interesante estudio, la OIT expone algunos ejemplos de conductas identificadas con el acoso y hostigamiento sexual, tales como insinuaciones, bromas, pellizcos, caricias, invitaciones impropias, miradas lascivas, contactos personales innecesarios y otras conductas que sean de contenido sexual no deseadas por la víctima.

- En el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, (número 169) de 1989, los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a pueblos indígenas, se establece que deberán estar protegidos contra el hostigamiento sexual durante el desempeño de sus labores.
- Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo en 1985.
- Conclusiones de la Reunión de expertos de la OIT de 1989 sobre medidas especiales de protección de la mujer e igualdad de oportunidades y de trato.
- Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1991 sobre la acción en favor de las trabajadoras.

En cada uno de los documentos citados en los puntos anteriores,²⁴³ se hace referencia explícita al hostigamiento sexual, lo que significa una preocupación constante de la OIT respecto a este problema; en efecto, al hacer énfasis internacional de la dimensión de este tipo de conductas se convoca a la comunidad internacional a dimensionar el problema para emprender las medidas pertinentes para su erradicación.

²⁴³ Aeberhard-Hodges, *op. cit.*, nota 239, p.553.

En el derecho comparado se pueden identificar los avances que sobre acoso y hostigamiento sexual han llevado a cabo algunos países iberoamericanos.

En el derecho chileno se cuenta con una vasta cultura laboral sobre la conducta de acoso sexual; en su Código de Trabajo que regula las relaciones laborales entre empresas de la iniciativa privada y sus trabajadores, señala que en todo reglamento interno deberá establecerse el procedimiento para tramitar los casos de acoso sexual, las medidas de resguardo así como las sanciones procedentes de conformidad con el Título IV, del Libro II, relativo a la investigación y sanción del acoso sexual.²⁴⁴

En la República de Argentina, en 1993 se llevó a cabo una adición al Régimen Jurídico Básico de la Función Pública en la que se incorpora el comportamiento de acoso sexual como una más de las formas de coacción que pueden presentarse en la administración pública.²⁴⁵

Por su parte, la legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha emprendido acciones en esa misma dirección, pues mediante la expedición de la ley 1225²⁴⁶ del año 2003, —que tiene por objeto abatir la violencia laboral en el sector público— se prohíben las conductas de acoso sexual en la administración municipal por parte de los funcionarios públicos en contra de sus subordinadas.

²⁴⁴ *Código del Trabajo*, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago, 2013, pp. 73 y 116.

²⁴⁵ El Régimen Jurídico Básico de la Función Pública en Argentina, dispone lo siguiente: “Artículo 1º.-Aclárase por coacción de otra naturaleza, entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descrita podrán ejercitarse conforme el procedimiento general vigente o, a opción del agente, ante el responsable del área recursos humanos de la jurisdicción respectiva”. Publicada en el Boletín Oficial del 23 de noviembre de 1993.

²⁴⁶ La Ley 1225 de la capital de Buenos Aires, sobre el acoso sexual, señala; “Artículo 6º.- Acoso Sexual. Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- b. Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- c. Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad por razón de su edad, estado de salud, u otra condición”. Publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires No. 1855 del 12 de enero de 2004.

España también cuenta con una amplia gama de estrategias para erradicar el acoso y hostigamiento sexual tanto en su normatividad como en las políticas y programas públicos sobre este tema. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres describe además del acoso sexual genérico, el acoso por razón de sexo, lo que se considera como un avance al profundizar sobre los diversos tipos de acoso,²⁴⁷ pues indirectamente se invita al foro jurídico, autoridades, académicos y sociedad en general a visibilizar lo que está ocurriendo en los centros laborales. Por su parte el Estatuto de los Trabajadores establece que el acoso sexual y acoso por razón de sexo violan el derecho de las trabajadoras a su intimidad y dignidad como personas.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como una conducta muy grave, el hecho de que el acoso sexual se produzca dentro de un entorno laboral y que no obstante haber sido del conocimiento de la parte empleadora, no dispuso de medidas para impedirlo.²⁴⁸ El Código Penal Español tipifica el acoso sexual como delito²⁴⁹

²⁴⁷ Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece lo siguiente: “Artículo 7. “Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

²⁴⁸ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, publicado en el Boletín Oficial del Estado, núm. 189 de 8 de agosto de 2000, páginas 28285 a 28300.

²⁴⁹ El Código Penal español, señala: “Artículo 184. 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevariándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.” Publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 281, el 24 de noviembre de 1995.

B. Legislación Federal Mexicana

a) Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La LGAMVLV distingue los conceptos de hostigamiento y acoso sexual; respecto del primero, señala que hostiga sexualmente quien aprovechándose de una posición de jerarquía superior se aprovecha de otra persona que le está subordinada, ejecutando actos o insinuaciones de naturaleza sexual mientras que por acoso sexual, señala que es una forma de violencia en la que si bien es cierto está ausente el elemento de la subordinación, se da un ejercicio abusivo de poder por parte del agresor, poniendo a su víctima en un estado de riesgo e indefensión.²⁵⁰

b) Código Penal Federal

Por su parte, la legislación penal federal mexicana tiene tipificado el delito de hostigamiento sexual, refiriéndose a esta conducta como la persona que aprovechándose de su situación jerárquica superior, con propósitos lascivos persiga, insinúe o asedie a otra que le está subordinada.²⁵¹

El Código Penal Federal únicamente tipifica el delito de hostigamiento sexual pero no lo hace respecto del acoso sexual, lo que nos invita a reflexionar sobre la conveniencia de que en el ámbito del derecho penal se distinga entre el acoso y hostigamiento sexual, como se diferencia en la LGAMVLV.

²⁵⁰ La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sí distingue entre acoso y hostigamiento sexual. "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.", publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

²⁵¹ El Código Penal Federal dispone en su artículo 259 bis, lo siguiente, "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, se le destituirá de su cargo". En el Código Penal Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931.

c) Ley Federal del Trabajo

Una de las modificaciones que se advierte en la reciente reforma a la LFT, es precisamente sobre la incorporación de las figuras de hostigamiento y acoso sexual, pues de esta manera se atiende un problema olvidado por parte de las autoridades laborales y que constituye un agravio contra la dignidad y libertad sexual de las mujeres; fenómeno que fue escalando y que se percibía como algo normal que ocurría en los centros de trabajo; a continuación los puntos sobresalientes de la reforma sobre este tema.

- Define lo que es hostigamiento y acoso sexual al igual que en la doctrina, el elemento que distingue a ambas figuras descansa en la distinta posición de jerarquía que ocupa el agresor, correspondiendo al acoso sexual la conducta entre personas de igual estatus laboral mientras que en el hostigamiento sexual es de jefe a subordinada..²⁵²
- Antes de la reforma laboral de 2012, al no estar consideradas las figuras del hostigamiento y acoso sexual, la única manera que tenían las trabajadoras para defenderse era recurriendo a la fracción II, del artículo 51, de la LFT que dispone: “II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”;²⁵³ con lo que las figuras de hostigamiento y acoso sexual podían encuadrar dentro de la falta de probidad, por ser éste concepto muy amplio.
- En el artículo 51, se introduce el hostigamiento y acoso sexual como causales de rescisión con responsabilidad para el patrón.

²⁵² “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.” Reforma de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

²⁵³ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

Con esta incorporación se reconoce primeramente la existencia del acoso sexual y hostigamiento como conductas de las que son víctimas las trabajadoras en su centro laboral, pudiendo ahora rescindirle la relación laboral a la parte empleadora no en base a actos que encuadraban en el “cajón de sastre” que es la falta de probidad, sino en conductas específicas de la LFT; por otra parte, no pasa desapercibido que si son los compañeros de trabajo quienes acosan sexualmente a las empleadas, la parte empleadora podrá despedirlos justificadamente en atención a que ahora constituyen causales de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la LFT.

- El hostigamiento y acoso sexual ahora también pasan a formar parte de las prohibiciones a que debe sujetarse la parte empleadora.²⁵⁴

Esta inserción se hace por partida doble: prohibición a los patrones para realizar actos de hostigamiento y acoso sexual, así como por permitir estas conductas en el centro laboral; prohibición que también se establece para los empleados.

A continuación un cuadro comparativo entre la LFT y la LGAMVLV sobre las figuras en comento.

LFT artículo 3o. bis	LGAMVLV artículo 13
“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.”	“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.”
“Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito	“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los

²⁵⁴ Reforma de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.”	ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”
--	---

De conformidad con el cuadro comparativo, la reforma laboral al incluir en el artículo 3o. bis, el acoso sexual, lo hace tomando el concepto casi literalmente de la LGAMVLV y, respecto del hostigamiento, al no referirlo a una conducta sexual —como aparece en la LGAMVLV— podría interpretarse que en la LFT no se le quiso dar una connotación exclusivamente sexual, sino que lo dejó como un concepto más amplio.

5. Trabajo doméstico

A. Normatividad internacional. Convenio 189 de la OIT

Existe una preocupación constante por parte de los organismos que conforman el sistema de la ONU por atender y propiciar en los Estados Partes, la atención a las condiciones en que las mujeres prestan sus servicios en el trabajo doméstico, pues se trata de una labor que al realizarse dentro de cuatro paredes es muy difícil que las autoridades puedan percatarse de las constantes violaciones a sus derechos y del trato que reciben hacia sus personas.

La OIT, en concordancia con los objetivos bajo los cuales se constituyó, expidió el Convenio 189, el cual tiene como propósito garantizar a los y las trabajadoras domésticas, un mínimo de condiciones dignas para que laboren en un clima de trabajo decente, para lo cual exige a los Estados Partes que lo ratifiquen y lleven a cabo las adecuaciones correspondientes en sus legislaciones.

Dentro de los principales compromisos que se formulan a los países en el Convenio en cita, se encuentra garantizar la libertad de asociación sindical para que constituyan federaciones o confederaciones que protejan sus intereses como gremio; sobre la edad mínima para desempeñar el trabajo doméstico se establece que no deberá ser inferior a la mínima para otros trabajos que fije la legislación nacional y que se procure que las condiciones laborales sean tales que les permita

poder acceder a la escolaridad obligatoria y que la actividad laboral no sea obstáculo para que puedan continuar su desarrollo escolar.²⁵⁵

El Convenio invita a los Estados a procurar que debe constar por escrito la información general de la relación laboral doméstica, como los datos de la parte empleadora y de la trabajadora; la descripción de las actividades; el horario; el monto y pago de salario en efectivo; el día de descanso semanal y periodo vacacional; otro aspecto importante que debe asentarse es lo relativo a si la empleada va a pernoctar en el lugar de trabajo, así como la prohibición respecto a que se les obligue a permanecer a disposición de los miembros de la familia durante los descansos diarios, semanales o anuales.²⁵⁶

En el Convenio se conmina a los Estados miembros a garantizar al personal doméstico condiciones de trabajo dignas, seguras y decentes que les permitan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones de trabajo y no ser víctimas de acoso, abuso y violencia; que lleven a cabo las medidas administrativas y legislativas para que las condiciones laborales correspondientes al trabajo doméstico sean equivalentes respecto de otro tipo de trabajos, en especial las relativas a salario, horario, día de descanso semanal y vacaciones periódicas.

En algunos países la situación vulnerable de las trabajadoras domésticas se debe en parte a que desde la propia normatividad laboral y de seguridad social hay un tratamiento desigual en detrimento de quienes ejercen este tipo de actividad.²⁵⁷

México todavía no ratifica el Convenio 189, con lo que se manda una señal incongruente sobre la política laboral en nuestro país; a nivel internacional puede tenerse la apreciación de que en nuestro país no existe el suficiente compromiso por el establecimiento de medidas protectoras a favor del trabajo doméstico, lo que no es acorde con la tradición que se ha mantenido en nuestra política exterior

²⁵⁵ Oficina Internacional del Trabajo, "Un trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos", *Convenio 189 y Recomendación 201*, Ginebra, 2011, pp 2 y 3

²⁵⁶ *Ibidem*, pp. 4 y 5.

²⁵⁷ *Ibidem*, pp. 5 a 8.

sobre la protección de los derechos básicos de las personas, pues se han suscrito casi la totalidad de los instrumentos internacionales que tienen por finalidad garantizar el goce de los derechos en los distintos grupos sociales vulnerables y la protección de los derechos humanos en general.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) al igual que INMUJERES, declaran que en un país democrático no puede haber una normatividad desigual, pues mientras que por una parte regula las condiciones generales de trabajo para los empleos en general con los mismos parámetros, al hacerlo respecto del trabajo doméstico, lo hace en condiciones menos favorables, propiciándose desde la ley, la discriminación de este sector laboral.²⁵⁸

B. Ley Federal del Trabajo

La LFT que reglamenta las relaciones laborales entre particulares, contiene disposiciones sobre las condiciones generales de trabajo que aplican para la mayoría de los empleos, pero existen algunas actividades que por sus características particulares no encuadran precisamente en el común de los trabajos, razón por la cual la LFT las agrupa bajo el Título de “Trabajos Especiales”,²⁵⁹ dentro de los que se encuentra precisamente el trabajo doméstico.

Una situación preocupante en el trabajo doméstico es el relativo a las jornadas laborales inhumanas que llevan a cabo las empleadas, sobre todo cuando pernoctan en el domicilio donde presta su servicio.

Sobre la duración de la jornada, existe jurisprudencia por contradicción de tesis, resultado de las distintas interpretaciones de nuestros tribunales federales sobre este punto.²⁶⁰

²⁵⁸ ENADIS, *op. cit.*, nota 191, p. 68

²⁵⁹ Conforme al artículo 181 de la LFT, las disposiciones generales serán también aplicables a los trabajos especiales, siempre y cuando no contravengan las de carácter especial. Publicada en la en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

²⁶⁰ “[J]; 10a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro IV, Enero de 2012, Tomo 4; Pág. 3745 TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS “DE ENTRADA POR SALIDA”. PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. De los artículos 181, 331, 333, 60, 61 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, deriva que la duración de la jornada laboral de los trabajadores domésticos se rige por las reglas

Con la reforma laboral de 2012, en la LFT se introdujeron algunos cambios en favor del gremio laboral doméstico en cuanto a la duración de sus descansos, pues ahora el personal doméstico tiene derecho a un descanso entre las actividades matutinas y vespertinas de 3 horas; a un descanso nocturno diario de 9 horas y, a un descanso semanal de un día y medio continuo, procurando que sea de preferencia los días sábado y domingo; antes de la reforma sólo se hacía referencia a reposos suficientes para tomar sus alimentos y a su descanso durante la noche, lo que quedaba a la interpretación de la parte empleadora, propiciando que se cometieran abusos en contra del personal doméstico.

Por otra parte, la LFT en el artículo 334, dispone que salvo acuerdo en contrario, la remuneración del personal doméstico comprende tanto el pago en efectivo como por los alimentos y habitación que se le proporcionan, estimando que el valor de estos dos últimos representa el 50% del total del efectivo que recibe;²⁶¹ ésta disposición debiera ser categórica y no dejar a las partes que

generales, en tanto que en el capítulo especial no hay norma que las contraríen, ni que defina específicamente ese lapso; sin embargo, la duración máxima de labores prevista en las disposiciones generales no puede soslayar las particularidades del trabajo especial doméstico, el cual tiene como modalidad que el empleado debe disfrutar de tiempos de reposo, lo que impacta en el tiempo efectivamente laborado, por las características esenciales del trabajo doméstico que no permiten conocer de antemano aquel durante el cual se desarrollarán las labores; de ahí que si el empleado permanece en la casa habitación más de 8 horas no significa, necesariamente, que el periodo excedente constituya tiempo extra. Por tanto, para resolver sobre la duración de la jornada laboral de empleados domésticos denominados "de entrada por salida", y la procedencia del pago de tiempo extraordinario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la facultad que les otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, podrán determinar si la jornada desarrollada por un trabajador doméstico atiende a las particularidades normales del trabajo o a circunstancias extraordinarias o especiales que le permitan definir si se prestó el trabajo en exceso, tomando en consideración la razonabilidad y verosimilitud del reclamo. SEGUNDA SALA. Contradicción de tesis 250/2011. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Décimo Tercero en Materia del Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil del mismo circuito. 5 de octubre de 2011. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Amalia Tecona Silva. Tesis de jurisprudencia 3/2011 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de octubre del dos mil once." En el sistema de consulta IUS de la Suprema Corte de Justicia de la Nación <http://ius.scjn.gob.mx/paginas/tesis.aspx>

²⁶¹ [TA]; 6a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Volumen LVII, Quinta Parte; Pág. 74 TRABAJADORES, SALARIOS DE LOS DOMESTICOS. Si bien es cierto que el artículo 123 constitucional, fracción X, dispone que el salario debe pagarse en moneda del curso legal, el artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo permite que la retribución del doméstico comprenda además del pago en numerario, la habitación. CUARTA SALA. Amparo directo 4181/58. María Santibáñez Palacios. 29 de marzo de 1962. Cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. En el sistema de consulta IUS de la Suprema Corte de Justicia de la Nación <http://ius.scjn.gob.mx/paginas/tesis.aspx>

decidan mediante acuerdo si los alimentos y la habitación comprenden o no, parte de la retribución,²⁶² pues es muy probable que se resuelva en detrimento de las trabajadoras.

Dado que por su naturaleza, el trabajo doméstico se presta en el hogar de la parte empleadora, resultan pertinentes las disposiciones que la obligan a brindarle a su personal doméstico una habitación cómoda e higiénica así como una alimentación sana y suficiente.

La fracción I, del artículo 337, de la LFT, dispone que se deberá tratar al personal doméstico con la consideración debida y abstenerse de maltrato verbal o físico en su perjuicio; se aprecia que a dicha disposición le falta una mejor especificidad sobre las conductas que la parte empleadora debe o no asumir, pues es precisamente en el trabajo doméstico donde la forma de dar las órdenes y el trato cotidiano con el personal es en muchas ocasiones humillante y vejatorio.²⁶³

Llama la atención que la parte empleadora pueda rescindirle la relación laboral a su personal doméstico sin tener que acreditar la causa del despido, bastando con que se le indemnice conforme a la ley, no otorgándole el derecho a la reinstalación; no se es ajeno a considerar que el mantener en la casa habitación a una trabajadora con quien ya no hay confianza o persisten continuos enfrentamientos, pueda ser más perjudicial que benéfico para las partes; por lo que podría discutirse si es mejor o no, el que la empleada tenga derecho a demandar la reinstalación cuando es despedida; pero el que la parte empleadora pueda rescindir su relación de trabajo aún sin haber una causa justificada, resulta discriminatorio, máxime si se compara con los demás trabajos en que sí se tiene que acreditar la causa de despido.

²⁶² Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Colección nuestros derechos, Muñoz de Alba Medrano, Marcia (coord.), México, Cámara de Diputados LVIII Legislación, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, p.11

²⁶³ *Ibidem*, pp.29 a 30.

En ese mismo orden de ideas se suma la disposición de la Ley del Seguro Social²⁶⁴ en la cual, es voluntario que la parte empleadora pueda inscribir o no, en el régimen obligatorio del IMSS a su personal doméstico, dejando el acceso al sistema de seguridad social a iniciativa a la parte empleadora, lo que se suma a la situación desfavorable del gremio doméstico.²⁶⁵

6. Trabajo de mujeres migrantes²⁶⁶

El problema migratorio laboral representa una arista de un problema mayor: el tránsito de millones de personas que anualmente cruzan las fronteras de su país para poder internarse en otro distinto con la esperanza de poder encontrar un trabajo y con ello asegurar la subsistencia personal y familiar.

A continuación se analizan los documentos internacionales que tratan los derechos fundamentales de las trabajadoras migrantes.

²⁶⁴ Artículo 13: "Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio: I. ... II. Los trabajadores domésticos; III. ..." en la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

²⁶⁵ [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, Agosto de 2009; Pág. 1737.

"TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

De conformidad con los numerales 13, fracción II y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 160/2009. Isaac Chicurel Levin y otros. 19 de marzo de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira. "En el sistema de consulta IUS de la Suprema Corte de Justicia de la Nación <http://ius.scjn.gob.mx/paginas/tesis.aspx>

²⁶⁶ Conforme al artículo 2 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares "Se entenderá por trabajador migratorio toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional." En La Convención internacional sobre los trabajadores migratorios y su Comité, Folleto informativo número 24 (Rev. 1), Ginebra, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, p. 26.

A. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (aprobada por la Asamblea General sin votación en 1990 y entró en vigor el 1º de julio de 2003)

Con la finalidad de crear un marco jurídico protector a favor de los trabajadores y trabajadoras migrantes en contra de la violencia, explotación y discriminación de que son víctimas, bajo la coordinación y liderazgo de la OIT, se llevó a cabo la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 45/158 de 18 de diciembre de 1990, en la cual se establecen los principios que sirvieron de base para que los Estados Partes hayan elaborado sus políticas públicas y desarrollado en sus respectivas legislaciones los mecanismos que les garanticen el respecto a su dignidad personal, el goce y ejercicio de sus derechos laborales.

La Convención propone con base en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, que los países se comprometan con las trabajadoras y sus familiares que se encuentran en su territorio a garantizarles sus derechos fundamentales; por eso es relevante el presente documento porque atiende a sus derechos humanos como la vida, la libertad, la igualdad y la seguridad; sin hacer distinciones con motivo de su sexo, condición racial, color, género, religión, idioma, origen nacional o cualquier otra.²⁶⁷

Consignar que los y las trabajadoras migrantes junto con sus familiares tengan los mismos derechos de que gozan las demás de las personas en el país de destino²⁶⁸ conlleva implícito el principio de no discriminación, pues las empleadas migrantes son vistas como pertenecientes a un sector social minusvalorado y que como consecuencia, reciban un trato asimétrico en su detrimento, realizando los trabajos más pesados y en condiciones laborales inferiores a la de otros empleos.

²⁶⁷ *Ibidem*, p.30, artículo 9.

²⁶⁸ *Ibidem* p. 33, artículo 17.

Independientemente de estar prohibidos los actos encaminados a presionar a los y las trabajadoras migrantes para que renuncien a sus derechos otorgados por la Convención, éstos tienen el carácter de irrenunciables, pues aún en el supuesto de que mediante un documento se manifieste la voluntad de renunciar o revocar algún derecho adquirido en particular, se tendrá por no puesto y se considerará como inválido.²⁶⁹

La relevancia de la Convención estriba en que es el único tratado adoptado por la ONU en el que se consignan una serie de derechos humanos en favor de las y los trabajadores migrantes, (documentados e indocumentados) a diferencia de las recomendaciones de la OIT sobre este tema, que se refieren específicamente a los y las trabajadoras con situación migratoria regular.²⁷⁰

B. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

En 2005, el CEDAW emitió la Recomendación General número 26 sobre las trabajadoras migratorias, donde señala que todas las migrantes trabajadoras, tienen derecho a que se les garantice el pleno ejercicio de sus derechos humanos como lo son el de la vida, la igualdad, la libertad y la seguridad, por lo que existe la prohibición de ejecutar en su contra malos tratos, actos inhumanos, degradantes y discriminatorios.

De manera específica, la resolución aborda el tema de la violencia laboral de que pueden ser objeto las mujeres migrantes, señalando que con la pérdida del estatus migratorio y por no tener la documentación para acreditar su estancia legal en el país de destino, permanecen en una situación de indefensión que las hace proclives a ser víctimas de violencia por parte de sus empleadores, compañeros o hasta de las autoridades²⁷¹ que las llevan a las estaciones de migración como medida administrativa.

²⁶⁹ *Ibidem* p.65, artículo 82.

²⁷⁰ La Convención internacional sobre los trabajadores migratorios y su Comité, Folleto informativo número 24 (Rev. 1), Ginebra, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, p.14.

²⁷¹ Recomendación General Número 26 sobre las trabajadoras migratorias del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 19, en su 32º período de sesiones, celebrado en enero de 2005 en

Agrega, que en el ámbito laboral donde hay una presencia mayoritaria de mujeres, el riesgo de ser objeto de acoso sexual y violencia física aumenta, como en los trabajos industriales y agrícolas, donde las migrantes sufren más de acoso sexual, mientras que en los trabajos domésticos son especialmente vulnerables al maltrato físico y ataque sexual.²⁷²

No deja de ser alarmante el que se mencione en la Recomendación, de que ha habido casos en los que diplomáticos se han valido de su inmunidad diplomática para la comisión de agresiones sexuales o actos violentos en contra de las trabajadoras migrantes, seguros de que sus actos quedarán impunes.²⁷³

C. Marco jurídico mexicano

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Con la reforma constitucional de 2011, en el artículo 1o. se reconoce que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales, sin hacer distinción respecto a si son nacionales o extranjeros, con lo que la calidad migratoria no es un obstáculo para que sean sujetos de la protección de sus derechos fundamentales, y menos si se trata de migrantes indocumentados.

En el quinto párrafo del artículo en cita, se establece la prohibición a toda forma de discriminación²⁷⁴ generada ya sea por origen étnico o nacional, el género, la edad o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o que tenga por finalidad el menoscabo o anulación de los derechos y libertades de las personas.

No pasa inadvertido que el artículo 11 constitucional señala que las personas tienen el derecho de movilidad y en consecuencia, poder entrar al país, salir de él o transitar internamente sin necesidad de documento alguno, pero más adelante acota señalando que el ejercicio de ese derecho se encuentra

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_sp.pdf

²⁷² *Ibidem*, párrafo 20.

²⁷³ *Ibidem*, párrafo 21.

²⁷⁴ Cabe mencionar que México ratificó en 1981 la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la mujer, por lo que vale la pena tomar en cuenta la definición de discriminación que se acordó en dicha Convención.

subordinado a la autoridad administrativa, por las limitaciones que dispongan las normas respecto de la migración, emigración o sobre extranjeros perniciosos.

b) Ley de Migración

Es adecuado el señalamiento que la Ley de Migración hace sobre la congruencia con que el Estado mexicano debe conducirse respecto de los migrantes que ingresan a su territorio por la frontera sur, con la misma congruencia con el que pide se garantice y proteja a sus connacionales que traspasan la frontera norte para buscar mejores condiciones de vida; las autoridades mexicanas critican el trato indigno que reciben nuestras migrantes por parte de las autoridades migratorias norteamericanas, sin embargo, deben ser autocríticas y reconocer que algunos de los servidores públicos mexicanos se comportan de la misma manera con los migrantes de Centro y Sudamérica.²⁷⁵

Como relevante, se considera que con independencia de su estatus migratorio los y las migrantes gozarán de los derechos humanos y libertades fundamentales que les otorga la CPEUM y los tratados internacionales de los que México sea parte, además de que las autoridades deberán de garantizarles su seguridad personal; lo anterior para ser congruentes con la opinión OC-18 que México formuló a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH),²⁷⁶ sobre derechos de los migrantes.

En otro orden de ideas, se recuerda que la condición migratoria de ilegal era considerado como delito en México, con lo que sumado a los tipos de discriminación y violencia que sufren los y las migrantes había que sumar su criminalización; fue hasta la reforma a diversas disposiciones de la Ley General de Población en julio de 2008, que se derogaron los artículos que tipificaban dicho delito y ahora, el ingreso de migrantes sin documentos es considerado únicamente como falta administrativa.

²⁷⁵ De acuerdo con el párrafo cuarto del artículo segundo de la Ley de Migración, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de mayo de 2011.

²⁷⁶ *Ibidem*, artículos 66 y 67.

7. Conclusiones

Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, constituyen los primeros y más importantes esfuerzos de la comunidad internacional para sentar las bases de los derechos fundamentales de los seres humanos, pero corresponde a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) y la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995 en Beijing, donde se desarrollan específicamente los derechos de las mujeres y sus recursos jurídicos para garantizarlos.

Corresponde a la Organización Internacional del Trabajo, como organismo especializado, la emisión de los instrumentos normativos donde se consignan pormenorizadamente los derechos en favor de las mujeres trabajadoras frente a conductas de desigualdad, discriminación y violencia de que son víctimas en los centros de trabajo.

La importancia de contar con instrumentos internacionales en contra de la discriminación, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se traduce en el establecimiento de un sistema de control y supervisión mediante la vigilancia multilateral, con el objeto de que la aplicación o inaplicación de los compromisos contraídos por los Estados miembros se hagan evidentes. Existe además, la obligación de establecer las medidas necesarias para eliminar la discriminación²⁷⁷ contra la mujer y procurar la igualdad de sus derechos con los hombres en todos los ámbitos de su vida pública y

²⁷⁷ La definición de discriminación contra la mujer que estableció la Convención se consagra en su artículo primero estableciendo que es: "... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera." Pedroza de la Llave, *op. cit.*, nota 210, p.595.

privada, obligándose a derogar las disposiciones normativas que sean contrarios a dicho propósito,²⁷⁸ así como la modificación de los esquemas socioculturales que fomentan los prejuicios y estereotipos de género que afectan a las mujeres.

En los instrumentos internacionales citados, una de las inquietudes que se advierte en la exposición de motivos o capítulo de principios corresponde a que el fenómeno de la violencia contra las mujeres no es más que una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, cuya consecuencia inmediata es la subordinación de la mujer al varón y con ella, su discriminación. Se reconoce que la violencia de género tiene su fundamento en pautas culturales que deben ser revertidas.

Con la creación de “ONU Mujeres”, se reconoce tácitamente que las entidades de la ONU, responsables de promover la igualdad de género en favor de las mujeres no han podido obtener los resultados deseados, pues cuestiones de violencia, discriminación e inequidad que se viven en muchos países todavía son motivo de preocupación; considérese que la creación de diversas instancias atomizó los esfuerzos en favor de las mujeres y evidenció una falta de coordinación y coherencia en el sistema de Naciones Unidas; esfuerzos, recursos y tiempo que pudieron haber rendido mejores resultados, ahora se concentran para acelerar y apoyar efectivamente en dos vertientes principales: la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

En México, con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, se dio un paso importante para que se insertara en el artículo 1o. el término de “derechos humanos”, que es más amplio al de “garantías individuales” o “derechos fundamentales”, con lo que se genera congruencia respecto de los tratados y documentos internacionales, pues en ellos se hace referencia a derechos humanos; otro avance lo constituye la incorporación del principio “pro homine” o “pro persona”, para que en caso de conflicto de aplicación de normas en materia de derechos humanos sea la interpretación más favorable a la persona

²⁷⁸ González Ascencio, Gerardo, Duarte Sánchez, Patricia, “Un paradigma jurídico para aproximarnos a la violencia intrafamiliar”, *Alegatos*, No.27, México, 1994, p. 174.

la que se aplique, sea la de la norma constitucional o la del tratado internacional, siempre que no haya restricción en la CPEUM..

Se considera que entre los principales aciertos de la reforma constitucional de 2011 se encuentra la inserción del concepto de “derechos humanos” substituyendo al de “garantías individuales” con lo que se consigue uniformidad conceptual con el derecho internacional; transversalizar en el sistema jurídico mexicano el respeto irrestricto de los derechos humanos por parte de las autoridades federales y locales del país y la inclusión del principio “pro homine”, en virtud del cual, las normas en materia de derechos humanos deberán de interpretarse de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales, procurando la protección más amplia a las personas.

La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, contiene varios puntos de apoyo sobre los cuales se construye la igualdad entre mujeres y hombres en México, lo que llevará a eliminar prácticas discriminatorias y en su caso, propiciar la disminución de la violencia de género; pero la palanca que puede hacer inclinar más rápido la balanza a favor de la causa femenina, es la voluntad política de las autoridades.

Las legislaciones laborales que no llevan a cabo las actualizaciones correspondientes, se ven superadas por el dinamismo con que avanzan las distintas actividades laborales, convirtiéndose en obsoletas para regular las nuevas realidades; en ese tenor, las recientes modificaciones a la LFT representan un avance legislativo en favor de los derechos de las trabajadoras, pero todavía quedan aspectos normativos pendientes de atender, especialmente en el tema de erradicación de la violencia de género.

Después de mucho tiempo en que la legislación laboral mexicana permaneció indiferente ante conductas que atentan contra la dignidad y libertad de las mujeres, la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, representa un avance en favor de las trabajadoras por haberse insertado como causales de rescisión sin responsabilidad para ellas, el acoso y hostigamiento sexual, máxime

si se toma en cuenta que muchos de los delitos y agresiones que se cometen en contra de las trabajadoras en el centro de trabajo, son generalmente de connotación sexual; con lo anterior se inhibe la comisión de actos encaminados a causar daño en las víctimas, por su condición de mujeres.

Resultó importante que la reforma laboral reconociera como causal de discriminación en el trabajo, la relativa a la desigualdad de género, para referirse específicamente a ella en todo un párrafo, enviando un mensaje en favor de la causa femenina, pues de esta manera, se está dimensionando y reconociendo el problema real que enfrentan las trabajadoras, empezando en cuanto a que muchas de ellas no tienen las mismas condiciones laborales que sus compañeros.

En opinión del autor, la introducción del concepto de igualdad sustantiva²⁷⁹ entre trabajadoras y trabajadores, es poner los cimientos sobre los cuales puede descansar la plataforma del principio de equidad de género laboral en la LFT; es un concepto básico, general y transversal que a la hora de interpretarse el alcance del resto de los derechos laborales deberá de tomarse muy en serio, en cuanto a convertirse en referente la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres.

Por otra parte, se resalta que la LFT, como legislación secundaria, señale que la discriminación violenta los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y hombres, con lo que se recoge el espíritu protector y garantista contenido en el artículo primero de nuestra Constitución Política que señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los

²⁷⁹ Artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. 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. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón...” Reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

tratados internacionales de que México sea parte, con lo que además de establecerse una congruencia normativa jerárquica, se deja en claro que cualquier práctica discriminatoria en contra de las trabajadoras, por su condición de mujer, será considerada como violatoria de sus derechos humanos.

En el año 2008, la Ley General de Población (LGP) todavía penalizaba con prisión y multa, a la extranjera o extranjero que se internara a México ilegalmente, que reingresara o que simplemente permaneciera en él;²⁸⁰ esta situación fue aprovechada por la parte empleadora quien contrataba trabajadoras domésticas sin documentos, provenientes principalmente de países centroamericanos, a quienes explotaban laboralmente y que ante el menor reclamo por parte de las empleadas, se les chantajeaba con denunciarlas ante la autoridad migratoria o del Ministerio Público, encontrándose las trabajadoras en la necesidad de cumplir las exigencias de sus empleadoras ante el temor de que cumpliera sus amenazas.

Por lo anterior, constituyó un acierto las reformas a la LGP que tuvieron lugar en el 2008 y, que derogaron artículos en los que se tipificaban diversos delitos migratorios, en la actualidad, el estatus migratorio de las trabajadoras inmigrantes sigue siendo utilizado como un instrumento para chantajearlas y obtener la parte empleadora los beneficios de la fuerza de trabajo incondicional de las migrantes, quienes desconocen los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico del país de destino.

Sobre la cláusula antidiscriminatoria hay avances en cuanto a que existe una correspondencia simétrica entre la legislación federal y las legislaturas estatales, sin embargo todavía faltan Estados que no han cumplido en este propósito.

Estados como Aguascalientes, Baja California, Campeche, Chihuahua, Colima, Guerrero, Jalisco, Nayarit, Oaxaca, Querétaro, Sinaloa, Sonora,

²⁸⁰ Meza, Liliana y Cuéllar, Miriam, *La vulnerabilidad de los grupos migrantes en México*, México, Universidad Iberoamericana, 2009, p. 234.

Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Zacatecas y el Distrito Federal²⁸¹ no tienen en su Constitución y Estatuto de Gobierno la cláusula antidiscriminatoria²⁸², por lo que consideramos que deberán de ponerse a trabajar sus respectivas legislaturas locales sobre este aspecto, pues una redacción más explícita daría mayor certidumbre sobre la posición que los poderes públicos de la Entidad Federativa guardan con relación a la discriminación; además que por el principio de jerarquía de las normas, es conveniente se inocule en la Constitución la prohibición de la discriminación motivada por el género, entre otros factores, para que las leyes secundarias puedan reglamentar más a detalle la prevención y erradicación de este fenómeno social lacerante.

Es cierto que algunas Entidades Federativas, aun cuando no poseen la citada cláusula, han expedido la legislación antidiscriminatoria, basada en un principio genérico sobre la igualdad de las personas del Estado, lo cual si bien es cierto no es jurídicamente incorrecto, lo deseable sería incluir la cláusula en términos del artículo primero de la CPEUM, por las razones mencionadas.

Los Estados de Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz, son los únicos Estados que todavía no expiden su legislación antidiscriminatoria, que en el resto de los demás han denominado Ley Estatal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, por ser acorde con la ley federal; observamos con preocupación esta situación, pues si hemos mencionado que aun cuando existe la normatividad para erradicar la violencia y discriminación el problema subsiste, ¿qué será cuando ni siquiera se ha legislado sobre ello?; la falta de legislación específica antidiscriminatoria, refleja a una sociedad y autoridad intolerante, que permanece indiferente ante la

²⁸¹ El Distrito Federal, sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos tiene una naturaleza jurídica distinta del resto de las Entidades Federativas, como consecuencia de ello, por ejemplo, no tiene una constitución política propia, sino que se rige por un Estatuto de Gobierno.

²⁸² Para la búsqueda de información, se recurrió a la página en internet de cada Entidad Federativa así como del Distrito Federal, en particular al rubro de leyes, donde pudimos tener acceso a su Constitución Política, a la legislación antidiscriminatoria así como a su Código Penal y poder obtener la información que buscamos; en virtud de que transcribir cada una de las páginas consultadas nos arrojaría una cantidad importante de citas por el número de Entidades, consideramos que para abreviar esta información, únicamente haremos referencia a los cuadros que sobre estos puntos han elaborado el CONAPRED y la CNDH, en : http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651 y http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/programas/igualdad/2_2_2new.pdf

situación que viven los grupos vulnerables y que permanece en descoordinación con el marco jurídico federal y del resto de las Entidades Federativas, pareciera un territorio ajeno a lo que pasa en la evidente realidad.

Normativamente hay muchos pendientes por atender en favor de las mujeres trabajadoras, como lo es el que se avance en tipificar la discriminación como delito, pues la penalización de conductas discriminatorias es un mensaje claro de voluntad para no permitir que grupos vulnerables, como las mujeres trabajadoras, las migrantes y otros grupos vulnerables, sigan siendo victimizadas por su condición de mujer.²⁸³

Otra asignatura pendiente, corresponde a que en la legislación penal federal y las legislaciones estatales, en la mayoría de los casos no se encuentran tipificados simultáneamente el delito de hostigamiento sexual y acoso sexual, sin embargo hay excepciones como en Baja California Sur, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí y Tamaulipas, en cuyos códigos penales locales sí se encuentran tipificadas sendas conductas.

Hay otros casos en los que –según se desprende de la redacción del tipo penal– se advierte confusión entre lo que es acoso y hostigamiento sexual, por ejemplo en el tipo penal del acoso sexual en el Código Penal del Distrito Federal, de Michoacán, se hace referencia a la posición de jerarquía, lo que se considera que es el elemento identificador del hostigamiento sexual.

En el artículo 158 del Código Penal del Estado de Morelos, se redacta un tipo penal que igual abarca al acoso como al hostigamiento sexual; por último, el Código Penal del Estado de Querétaro, no obstante que el tipo penal es designado

²⁸³Estados como Baja California, Baja California Sur, Campeche, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas todavía no tipifican la discriminación como delito. En http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/programas/mujer/6_MonitoreoLegislacion/6.9/B/B.pdf

como acoso sexual, en realidad se está refiriendo a una conducta de hostigamiento sexual.²⁸⁴

Lo anterior, evidencia la falta de uniformidad que existe en nuestra legislación penal mexicana para poder tener en claro cuándo estamos hablando de acoso sexual y cuándo de hostigamiento sexual.

²⁸⁴ Información consultada en la página web del Instituto Nacional de las Mujeres, http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/sites/default/files/pdfs/cuadros_delitos/HOSTIGAMIENTO%20SEXUAL.pdf, corroborándose en el sitio web del Gobierno del Estado respectivo en el rubro leyes- códigos.

CAPITULO CUARTO

EL IMPACTO DE LAS NORMAS JURÍDICAS Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA CULTURA Y EL ABATIMIENTO DE LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO

1.- Políticas Públicas y Derecho

Para precisar cómo los gobiernos hacen frente a las situaciones discriminatorias y de desigualdad, se recurre al estudio de las políticas públicas para poder desentrañar en primer término si se abordan estos temas, cómo se abordan y cuál es su estructura; las políticas públicas²⁸⁵ demuestran la posición y voluntad política del gobierno en turno.

Conforme a la teoría política, las políticas públicas son las estrategias que elabora una autoridad investida de legitimidad²⁸⁶ (gobierno) con la finalidad de poder atender un problema que aqueja a su sociedad, las acciones para poder resolverlo y la manera de poder evaluar su cumplimiento.

Par comprender mejor lo que es una política pública, hay que considerarla como una acción pública; Thomas Jones, señala que son tres aspectos los que deben tomarse en cuenta para que pueda operar como acción: los actores, la actividad y el proceso.

En la política pública se debe saber cómo interactúan los actores que participan en ella; la participación más importante es la que representa la autoridad gubernamental, sin ella no sería posible hablar de una política pública, pero no es el único actor que juega un papel en ella; del otro lado se encuentran los destinatarios, que en su mayoría se componen de individuos, pero que también se asocian a través de organismos civiles, sociales y de sindicatos empresariales

²⁸⁵ Sobre una definición de política pública, Thoenig, señala que "Una política pública se presenta como un programa de acción gubernamental en un sector de la sociedad o en un espacio geográfico: la seguridad, la salud, los trabajadores inmigrantes, la ciudad de París, la Comunidad Europea, el océano Pacífico, etc. Existe hoy un consenso relativo, por parte de los politólogos y los sociólogos, en definir su naturaleza y sus límites."; En Meny, Ives y Thoenig, Jean-Claude, *Las políticas públicas*, (trad. Salvador del Carri), Barcelona, Ariel Ciencia Política, 1992, p.90.

²⁸⁶ *Ibidem*, p.89.

o de trabajadores; en ese sentido, las relaciones que surgen entre el gobierno y los particulares son dinámicas y bidireccionales.

Los actores destinatarios pueden ir cambiando: quienes aparecían inicialmente, ahora pueden ya no hacerlo, así como quienes antes no eran actores, ahora lo son; la movilidad es un factor constante.

El segundo aspecto, es la actividad que se despliega con motivo de la aplicación de la política pública donde los actores interactúan constantemente; la actividad no sólo se compone de las acciones propiamente dichas, sino inclusive de las inacciones; las manifestaciones de los actores no se traducen únicamente en actos concretos; las políticas públicas se caracterizan también por su simbolismo; la ausencia de acciones materiales son sustituidas por una posición comunicativa que al gobierno le interesa informar a los destinatarios: cómo va a llevarse a cabo la política pública, hacerles saber sus efectos o compartirles su expectativa de cumplimiento.

El tercer aspecto corresponde al proceso mediante el cual se concibe y lleva a cabo la política como una acción pública, que ayuda a entender su génesis y ejecución; las fases en que se integra el proceso, son las siguientes.

Para detonar la elaboración de una política pública, es indispensable la detección de un problema social cuya existencia afecta a un sector numeroso de la población, cuya atención reclama la sociedad para abatir los factores que impiden su desarrollo.

La segunda fase, corresponde a la elección de las soluciones; la autoridad pública debe ponderar cuáles son las ventajas de una y otra propuesta de respuesta, de modo que pueda anticipar su resultado lo más cercano a la realidad; las opciones se adecuan considerando las circunstancias y problemática que se presenta en el momento de su implementación.

La tercera fase está representada por la toma de decisión por parte de la autoridad pública; luego de ponderar las distintas opciones sobre su contenido, debe optarse por aquella que se considere responderá a mejor a la solución del

problema social; tomada la decisión por el gobierno, la política pública adquiere legitimidad y ahora constituye parte importante de su esquema para hacer frente a los retos sociales.

La cuarta fase se refiere a la ejecución del programa. El propósito de la política pública es llevar a cabo el programa y las estrategias en los ámbitos donde se encuentran las principales manifestaciones del problema que se pretende resolver; constituye la causa para la cual fue creada.

La última fase consiste en la culminación de la acción. Luego del transcurso de determinado tiempo, se llevan a cabo evaluaciones mediante la aplicación de determinados índices de cumplimiento para poder evaluar la efectividad de las acciones, estrategias y objetivos de la política pública, lo que determina su grado de éxito.

2. Comentarios sobre la Perspectiva de Género en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

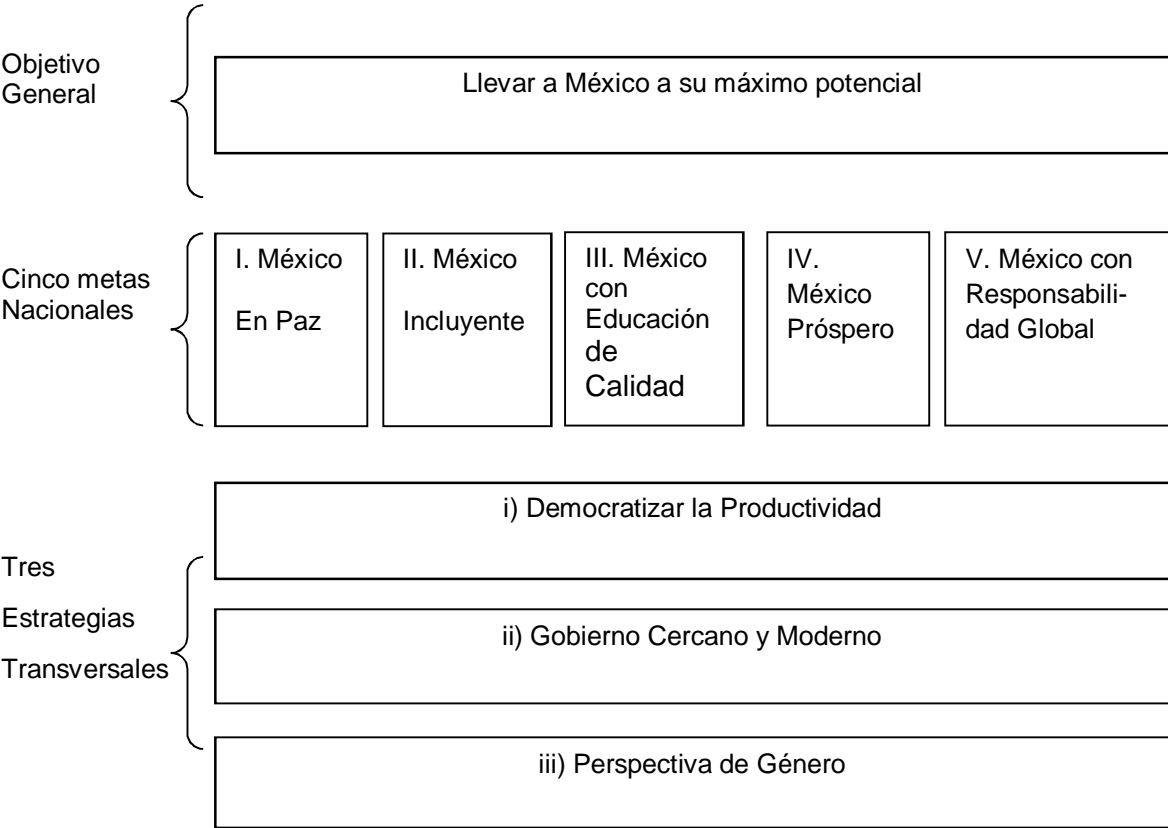
En México, las políticas públicas se asocian en torno a un eje denominado Plan Nacional de Desarrollo (PND)²⁸⁷ en el cual se establecen acciones con base en las atribuciones del Ejecutivo Federal para promover la actividad social, política, cultural y económica con la finalidad de resolver los principales problemas que aquejan al país, de conformidad con la Ley de Planeación, en concordancia con el artículo 26 constitucional.

La presente Administración Pública Federal, presentó el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 mediante el cual informa sobre las políticas públicas que habrán de implementarse durante los próximos seis años en el país, así como

²⁸⁷El artículo tercero de la Ley de Planeación describe el contenido del Plan Nacional de Desarrollo "Para los efectos de esta Ley se entiende por planeación nacional de desarrollo la ordenación racional y sistemática de acciones que, en base al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política, cultural, de protección al ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la ley establecen. Mediante la planeación se fijarán objetivos, metas, estrategias y prioridades, así como criterios basados en estudios de factibilidad cultural; se asignarán recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución, se coordinarán acciones y se evaluarán resultados." En Ley de Planeación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983.

cuáles son las principales estrategias y acciones que las acompañarán en su objetivo; el siguiente es una síntesis gráfica de cómo se encuentra estructurado.

Gráfica.²⁸⁸



Es importante analizar la Perspectiva de Género como estrategia transversal, pues su influencia abarca a las cinco metas nacionales señaladas.

El PND 2013-2018 señala que el Gobierno Federal se propone a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en atención a que más del 50% de la población en México se enfrenta a obstáculos de género; pretende abatir las causas que originan la desigualdad y la discriminación en contra de las mujeres;

²⁸⁸ Plan Nacional de Desarrollo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013.

en ese sentido finaliza expresando la intención de iniciar este cambio profundo a partir de las instituciones públicas.²⁸⁹

A continuación se presentan algunas de las líneas de acción con perspectiva de género que tienen relación directa con la violencia de género y que se insertan en las distintas metas que soportan el PND.

A. México en Paz

- Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios.²⁹⁰

El supuesto a que se contrae la presente línea de acción, encuadra dentro de lo que se espera que abarque una política pública, pues no llega a ser tan ambigua que pueda confundirse con una buena intención difícilmente realizable, ni ser tan específica que pierda su carácter general de política gubernamental.

La redacción de la línea de acción contiene una omisión, que podría dar la apariencia de un problema de competencia, toda vez que el artículo 26 de la CPEUM menciona únicamente que los planes y programas de la Administración Pública Federal se ajustarán obligatoriamente al PND, pero no hace referencia explícita a los estados y municipios, por lo que podría interpretarse como una intromisión del Gobierno Federal en los asuntos de los estados y municipios; el problema consiste en que en el texto no se menciona la coordinación como un mecanismo mediante el cual pueden participar los tres niveles de gobierno.

No sólo la Ley de Planeación²⁹¹ señala que será a través de la coordinación con el Ejecutivo Federal como los estados y municipios podrán participar en la planeación nacional del desarrollo y dentro de sus respectivas jurisdicciones coadyuven en el logro de las metas propuestas en la planeación, así como las

²⁸⁹ *Idem.*

²⁹⁰ *Idem.*

acciones que de manera conjunta pudieran llevar a cabo la Federación y los estados, sino también la LGAMVLV dispone que es a través del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres como los tres órdenes de gobierno se estarían coordinando para abatir el problema de la violencia hacia el género femenino.

- Garantizar el cumplimiento de los acuerdos generales emanados del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, mediante una coordinación eficaz entre los diversos órdenes de gobierno.

La línea de acción en comento se refiere al Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, instrumento que se encuentra previsto en la LGAMVLV,²⁹² coordinándose la Federación, las entidades federativas y los municipios para su integración y funcionamiento, cuya finalidad es la suma de esfuerzos para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres.

Se considera que sustancialmente no se está haciendo una aportación nueva, pues garantizar el cumplimiento de los acuerdos del sistema aludido parece innecesario, en virtud de que obviamente los acuerdos deben cumplirse, aun cuando en el texto no se garantice; sobre la coordinación “eficaz”, se percibe como una acción que ya ha sido implementada y que no ha tenido los logros esperados, por lo que ahora se pretende que se haga mejor; se estima que faltan elementos innovadores en esta línea de acción.

- Fortalecer el Banco Nacional de Datos e Información sobre Violencia contra las Mujeres, con la participación de las entidades federativas.²⁹³

²⁹² Sobre la coordinación entre autoridades de los tres niveles de gobierno, el artículo 33 de la Ley de Planeación señala lo siguiente: “ La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.” En la Ley de Planeación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983.

²⁹³ Plan Nacional de Desarrollo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013.

El Banco Nacional de Datos e Información sobre Violencia contra las Mujeres (BANAVID), cuyo fundamento se encuentra en la LGAMVLV, se integra con la información semestral sobre datos y estadísticas de casos de violencia cometidos en agravio de las mujeres; del contenido de la LGAMVLV no se menciona específicamente la participación de las entidades federativas en el BANAVID, sin embargo, se desprende de manera indirecta que sí tiene cierto grado de intervención, pues el artículo 49²⁹⁴ de la ley en comento, señala que los estados deberán proporcionar a las entidades encargadas de realizar estadísticas, los datos necesarios para tal efecto, por lo que siendo BANAVID una de estas entidades, entonces ya existe el deber de las entidades federativas a participar con el BANAVID, por lo que se estaría replicando en la presente línea de acción.

- Simplificar los procesos y mejorar la coordinación en los planos federal, estatal y municipal, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.²⁹⁵

Del contenido de la presente línea de acción se desprenden dos aspectos: la existencia de procesos y de una coordinación de los tres niveles de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; los elementos nuevos son que dichos procesos se simplifiquen y que la coordinación se mejore, con lo que parece que se estaría desaprovechando el contenido y alcance de la línea de acción, pues sumarle adjetivos como fortalecer, mejorar, garantizar, supervisar o agilizar, se considera que no aportan sustancialmente algo diferente.

- Promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.²⁹⁶

²⁹⁴ Sobre el deber de reportar información necesaria a las entidades que hacen estadísticas, el artículo 49 de la LGAMVLV, dispone: “Corresponde a las entidades federativas y al Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos locales aplicables en la materia: ... XIX. Proporcionar a las instancias encargadas de realizar estadísticas, la información necesaria para la elaboración de éstas;” en Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de febrero de 2007.

²⁹⁵ *Idem.*

²⁹⁶ *Idem.*

Aun tomando en cuenta que las estrategias y líneas de acción que constituyen el contenido de las políticas públicas son por su propia naturaleza generales, se considera que en la especie, se excede en este aspecto, pues “promover el enfoque de género” es una cuestión que de manera indirecta ya se encuentra plasmado en el artículo 4o. constitucional, cuando se aborda el tema de la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que la línea de acción debería de estar dirigida a cuestiones más específicas.

- Incorporar acciones específicas para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.

Es muy general, inclusive las anteriores líneas de acción pueden en cierta medida encuadrarse dentro de ella; en todo caso, deben sugerir hacia dónde se encuentran dirigidas esas acciones y qué ámbitos son los que se propone impactar.

B. México incluyente

- Prevenir y atender la violencia contra las mujeres, con la coordinación de las instituciones gubernamentales y sociales involucradas en esa materia.

Esta propuesta es congruente con el trabajo que viene desarrollando el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, donde autoridades federales, estatales y municipales convergen para atender, sancionar y abatir la violencia de género, siendo acertado que las instituciones sociales puedan sumarse a participar en esta coordinación de esfuerzos.

C. México con educación de calidad

- Fomentar que los planes de estudio de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin lugar a dudas, esta es una de las líneas de acción más importantes que se han incorporado en el PND; lo es porque el problema de fondo de la violencia

de género se encuentra en las creencias y “valores” culturales machistas, que desde muy temprana edad influyen en la personalidad de las niñas y niños, quienes en muchos casos, crecen con prejuicios sobre el valor intrínseco de las mujeres y hombres, sobre la desigualdad que hay entre ambos y sobre las identidades que se asumen de acuerdo a los roles sociales; los centros escolares son un perfecto espacio donde la reflexión y la enseñanza de ideas y conceptos que aboguen en favor de la igualdad y adelanto de las mujeres, reforzado con los valores que en ese sentido le son inculcados en la familia, tendrán como resultado que cuestionen y critiquen el entorno social machista y revaloricen el papel femenino, asumiendo en el ámbito público y privado una congruente actitud respecto de la dignidad y derechos de las mujeres.

D. México con Responsabilidad Global

- Dar cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género.

En el PND se menciona que la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, consolida a México como un país democrático; efectivamente la reforma citada marca una nueva época en la doctrina y cultura de los derechos humanos en nuestro país, especialmente en lo que se refiere a que se reconocen los derechos humanos consignados tanto en la CPEUM como en los tratados internacionales de los que México sea parte; respecto a que los derechos humanos se interpretarán conforme a la Constitución y tratados internacionales favoreciendo la protección más amplia a las personas, atendiendo al principio “pro persona”, cuando no exista restricción en la CPEUM.²⁹⁷

²⁹⁷ Sobre este asunto, es importante referirnos al reciente fallo, derivado de la jurisprudencia por contradicción de tesis 293/2011, resultado de la denuncia por los criterios encontrados en las resoluciones del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, tiene como eje de argumentación, si la interpretación constitucional debe prevalecer o no, sobre la interpretación convencional, cuando se trate de aplicar la disposición normativa de derechos humanos más favorable a las personas. El proyecto de resolución de la contradicción de tesis, encabezado por el Ministro Zaldívar Lelo de Larrea, inicialmente iba en el sentido de considerar que de acuerdo a la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, de conformidad con el principio pro persona, cuando exista un conflicto entre la norma constitucional y una disposición contenida en un tratado internacional, debería aplicarse la interpretación más favorable a la persona, sin embargo y no obstante que se manifestó una intención del voto por el sentido de dicha resolución, en el que hubo empate de cinco votos, se presentó un nuevo proyecto, que fue el definitivo, en el

Las líneas de acción que se han propuesto sobre al tema de la erradicación de la violencia —ya no se diga la violencia laboral de género— deben encaminarse a erradicar las causas que originan la violencia contra las mujeres como la desigualdad y la discriminación, aprovechando que la Equidad de Género es una de las tres estrategias transversales del PND, podrían seleccionarse mejor éstas líneas de acción.

3. Comisiones e instituciones públicas para el apoyo de las mujeres.

A. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), comisiones estatales de derechos humanos (CEDH) y Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

El fundamento para la creación de la CNDH y de las CEDH se encuentra en el apartado B, del artículo 102 constitucional, el cual dispone que corresponderá al Congreso de la Unión y a las legislaturas de las entidades federativas en el ámbito de sus respectivas competencias, la creación de organismos de protección de derechos humanos, expidiéndose al efecto la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (LCNDH),²⁹⁸ las leyes correspondientes a las comisiones estatales de derechos humanos y la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

La CNDH es un organismo constitucional autónomo que tiene como propósito principal la observancia y promoción de los derechos humanos que contempla el sistema jurídico mexicano.

La competencia de la CNDH es complementaria —no sustitutiva —de las demás instancias judiciales y administrativas, en cuanto a que forman parte de un sistema que tiene como finalidad común el respeto y la observancia de los

que se deja en claro, que la interpretación que prevalecerá será la de la Carta Magna, atendiendo al principio de supremacía constitucional; es decir, cuando la interpretación más favorable a la persona sea la que contenga el tratado internacional, podrá aplicarse, siempre y cuando no exista una restricción en el texto constitucional, pues de lo contrario se cumplirá la norma interna, aun cuando no sea tan conveniente.²⁹⁷ Lo anterior, representa un retroceso en la aplicación del principio pro persona que se había alcanzado con la reforma constitucional, pues somete la interpretación externa a la interna, con lo que se desvirtúa el propósito de avance en materia de derechos humanos.²⁹⁷ El Ministro Ramón Cossío Díaz quien votó en contra del proyecto, mencionó que redactaría un voto particular, documento que será interesante analizar. En <http://www2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=2683>

²⁹⁸ Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992.

derechos humanos de las personas²⁹⁹ y se surte en todo el territorio nacional, en aquellos casos en los que se imputen probables violaciones a derechos humanos por parte de autoridades y servidores públicos federales, con excepción de los integrantes del Poder Judicial de la Federación.

Por su parte, tanto la CDHDF como la mayoría de las comisiones estatales de derechos humanos son organismos públicos autónomos de conformidad con las constituciones locales y con el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

Las víctimas de actos que vulneren sus derechos humanos por parte de algún servidor público de carácter federal pueden acudir a la CNDH para denunciar las violaciones a sus derechos humanos e iniciar el procedimiento de queja que establece el artículo 25 y siguientes de la LCNDH. Los procedimientos de queja que se siguen ante las CEDH y ante la CDHDF, mantienen similitudes importantes con el que se substancia ante la CNDH.

Este procedimiento inicia con la interposición de una queja, en la cual se deben narrar los actos y hechos que estimen violatorios de los derechos humanos de la víctima o víctimas, con la finalidad de que la CNDH esté en posibilidad de determinar si es competente o no y, disponer de los datos suficientes para poder llevar a cabo el procedimiento y poder realizar una adecuada investigación; la CNDH tiene la facultad de ejercer en todos los casos la suplencia de la queja mediante la cual podrá orientar y apoyar a los quejosos sobre el contenido de su escrito inicial.

Substanciado en todas sus fases el procedimiento ante la CNDH, el Visitador General (ante quien se instruyó el procedimiento), de acuerdo con los

²⁹⁹ Sobre la complementariedad entre la CNDH con el sistema de justicia, el Dr. Gerardo Montfort Ramírez, señala: "En ejercicio de la facultad conferida por la fracción I del a. 71 constitucional, el licenciado Carlos Salinas de Gortari, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, presentó ante el H. Congreso de la Unión la iniciativa de LCNDH, en la cual se establecieron, entre otros conceptos, lo siguiente; la Comisión Nacional de Derechos Humanos había sido el órgano responsable de promover y vigilar el cumplimiento de la política nacional en materia y defensa de los Derechos Humanos, misma que de ninguna manera podía ser considerada como una institución sustitutiva de los órganos encargados de la procuración e impartición de justicia, por lo cual la figura del Ombudsman se conservaría al margen de la competencia de los órganos jurisdiccionales con pleno respeto a la división de poderes y a la independencia de los jueces y tribunales." en Montfort Ramírez, Gerardo, "Comentario al artículo 32 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (Preclusión de otros derechos y defensas)", en Soberanes Fernández, José Luis *et al* (coords.), *Ley de la Comisión nacional de los Derechos Humanos, Comentada y Concordada*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2005, pp. 249-253.

argumentos y con la acreditación de los hechos, elaborará un proyecto de Recomendación o en su caso, acuerdo de no responsabilidad; si se decide por la Recomendación, la pasará al Presidente de la CNDH para su opinión definitiva.

La naturaleza de la Recomendación no es vinculativa para las autoridades a quienes se dirige, por lo que no tendrá como consecuencia anular, modificar o dejar sin efectos los actos objeto de la queja.³⁰⁰

La autoridad en contra de quien se emite la Recomendación, deberá manifestar dentro de los 15 días siguientes a su recepción si la acepta o no; si fuera éste último caso, expondrá en forma pública su negativa y los motivos y fundamentos que tuviere para ello; de conformidad con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, la Cámara de Senadores o en sus recesos, la Comisión Permanente o, las legislaturas estatales (según corresponda) a petición de la CNDH o de las comisiones estatales de derechos humanos, podrán citar a comparecer a los servidores para que expliquen su posición de negativa.

La CNDH en consulta con los órganos legislativos, determinarán en cada caso, si las explicaciones vertidas por las autoridades son suficientes para justificar o no su negativa; si fuese este último supuesto las comisiones le notificarán a las autoridades su insuficiencia, quienes tendrán un término de 15 días para manifestar si cambian su postura o persisten en su negativa.

Si las autoridades persisten en su actitud de no aceptar o cumplir la Recomendación, entonces, la CNDH podrá optar por denunciar a los servidores públicos ante el ministerio Público o ante las autoridades administrativas correspondientes.³⁰¹

³⁰⁰ *Ibidem*, artículo 46.

³⁰¹ *Idem*.

Con lo anterior, si bien es cierto que las recomendaciones de la CNDH, continúan careciendo de imperatividad, también es cierto que las autoridades señaladas por la CNDH como responsables de violación de derechos humanos, ponderarán seriamente si asumen una posición de no aceptar la Recomendación o no cumplirla, ante la posibilidad de ser citados en la Cámara de Senadores, Comisión Permanente o Legislatura Estatal, para explicar dicha negativa; además de poder ser denunciados penalmente.

Como parte del propósito de la CNDH, de promover los derechos humanos, ha emprendido la campaña “Únete por los Derechos Humanos para Eliminar la Violencia contra las Mujeres” para sumarse a la que a nivel internacional encabeza el Secretario General de la ONU, Ban-Ki.moon, denominada “Únete para poner fin a la violencia contra las Mujeres”, adquiriendo la CNDH entre otros compromisos: generar el registro único de actos violentos perpetrados contra las mujeres; impartición de cursos especializados para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia de género, dirigidos tanto a hombres como a mujeres; realizar 11 seminarios entre 2012-2015 sobre las principales prácticas y políticas públicas de las instituciones gubernamentales y de la sociedad en general, encargadas de la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y, sensibilizar a los servidores públicos de los distintos niveles de gobierno sobre este problema.

B. INMUJERES

INMUJERES es el organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal encargado de dirigir la política nacional mexicana sobre materia de género, correspondiéndole la promoción y protección de los derechos de las mujeres y niñas, prevista tanto en la CPEUM como en los tratados internacionales ratificados por México, así como la promoción para abatir la violencia, discriminación y desigualdad en contra de las mujeres y la ejecución de la política de coordinación entre las entidades de los tres órdenes de gobierno, entre otras.

Como parte fundamental de la estructura del gobierno para llevar a cabo las estrategias y líneas de acción sobre el tema de género, se creó el Sistema

Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Sistema) que tiene como propósito fundamental conjuntar los esfuerzos de las autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, para evitar, vigilar, condenar y suprimir la violencia de género; a INMUJERES le corresponde la responsabilidad de asumir la Secretaría Ejecutiva del Sistema.³⁰²

Así como la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (LINMUJERES), que da vida a dicho instituto; la mayoría de las autoridades estatales procedieron a formalizar la creación de sus propios institutos estatales de las mujeres — Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEFs) — mediante la expedición de la legislación local respectiva, con lo que se logró un avance importante en toda la geografía del país, para hacer un frente común contra la desigualdad, discriminación y violencia en contra de las mujeres; las instancias señaladas también forman parte del Sistema.

C. CONAVIM

La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación (SEGOB) asume a nombre de ésta dependencia federal, las atribuciones contenidas en la LGAMVLV, su Reglamento y en el Decreto de su creación, en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en México.

Entre las atribuciones más destacadas de la CONAVIM, se encuentran la declaración de la alerta de violencia de género; formular las bases para la coordinación de las acciones de los tres órdenes de gobierno y diseñar la política integral sobre prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, entre otras.³⁰³

³⁰² Artículo 48 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de febrero de 2007.

³⁰³ Decreto de creación de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de junio de 2009.

Existe una interrelación funcional entre los organismos antes mencionados; en efecto, tanto INMUJERES como las IMEFs, forman parte del Sistema y, CONAVIM por otra parte, lleva a cabo el ejercicio de algunas de sus atribuciones a través de INMUJERES como Secretaría Ejecutiva del Sistema.

Se considera pertinente mencionar algunos aspectos en el desarrollo de la coordinación entre INMUJERES y CONAVIM con las instancias estatales, que afectan su operación y con ello, la consecución de metas y logro de objetivos.

La coordinación que encabeza INMUJERES, puede ser percibida por las IMEFs como una decisión centralista del gobierno en el poder o, simplemente como una intromisión de la federación en los asuntos de los gobiernos estatales;³⁰⁴ siendo la comunicación bidireccional entre estos organismos, los obstáculos serán de la misma naturaleza: de INMUJERES hacia las IMEFs y viceversa.

Otro problema que incide en el logro de objetivos coordinados, es el relativo a la asignación de recursos económicos a las IMEFs; de acuerdo con la LGAMVLV,³⁰⁵ el Ejecutivo Federal asigna una partida presupuestaria al Sistema y al Programa PROIGUALDAD, con la finalidad de que puedan cumplir con sus metas; el hecho de que estos recursos federales se hayan transformado en partidas estatales, ha vuelto más complejo el uso rápido y directo de los apoyos económicos por parte de las IMEFs, pues ahora, hay que adicionar más trámites para que las autoridades estatales, puedan liberar los recursos y las instancias puedan disponer de ellos.³⁰⁶

Debido a nuestro sistema federal y al carácter general de la LGAMVLV, las entidades federativas son soberanas para poder expedir por conducto de su

³⁰⁴ Tarrés, María Luisa, "Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas", *Políticas Sociales y Género, Tomo I*, La Institucionalización, Zaremberg, Gisela (coord), México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2007, pp. 78 y 79.

³⁰⁵ Artículo 39 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de febrero de 2007.

³⁰⁶ Herrera, Cristina, Juárez, Clara, Vargas, Mauro, Torres, Martha, Villalobos, Aramis, "Políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en México", en *Género y desarrollo II*, Investigación para la igualdad sustantiva de las mujeres, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2012, p. 186.

legislatura local, las leyes estatales que tengan por finalidad proteger a las mujeres contra la violencia, la discriminación y la desigualdad; la mayoría de las entidades federativas, en tiempos distintos expidieron las leyes sobre los temas en comento, lo que provocó una desincronización entre la legislación estatal con la federal.

Cuando una nueva Administración Pública Federal entra en funciones, lo hace al mismo tiempo que algunos gobiernos estatales —cuando el calendario electoral de la elección presidencial coincide con la de algunas gubernaturas y municipios— pero en muchos casos, lo hará con gobiernos estatales y municipales que se encuentran a mitad de su administración y que pueden emanar de un distinto partido político, situación que dificulta la coordinación y la continuidad de los programas federales, estatales y municipales en favor de las mujeres.³⁰⁷

En ese mismo sentido, se advierte que en algunos de los gobiernos estatales, no tienen entre las prioridades de su administración pública, el tema de género, por lo que será difícil encontrar dentro de su Plan Estatal de Desarrollo, importantes estrategias y acciones públicas para la protección de las mujeres.³⁰⁸

D. PROIGUALDAD

Con fundamento en la LINMUJERES, la presente Administración Pública Federal, presentó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018,³⁰⁹(PROIGUALDAD) que se suma al compromiso contenido en el PND, al contar con una estrategia transversal como la de Equidad de Género, que impacte en los programas, acciones y políticas de gobierno.

Para poder relacionar los propósitos del PND con PROIGUALDAD, en este último se han estructurado estrategias y líneas de acción con la finalidad de que exista congruencia entre ambos mecanismos.

³⁰⁷ *Ibidem*, p. 194 y 195.

³⁰⁸ *Ibidem*, p. 194.

³⁰⁹ Dicho programa fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de agosto de 2013.

Es importante analizar aquellas estrategias y en su caso, algunas líneas de acción de PROIGUALDAD que se encuentran vinculadas a la violencia laboral de género para poder determinar si su inserción responde a nuevas expectativas.

- Estrategia 1.1 Armonizar la legislación nacional con las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con el artículo el artículo 1o. constitucional.

Es adecuada la estrategia que se analiza pues la legislación nacional no puede permanecer aislada en un mundo globalizado, debe estar atenta a los avances que sobre derechos humanos de las mujeres que se van suscitando en el derecho internacional, para en su caso, llevar a cabo las reformas legislativas nacionales, haciendo congruentes ambos sistemas normativos.

Sobre el propósito de armonizar la legislación nacional con los tratados internacionales que contengan derechos humanos de las mujeres, existen algunos pendientes en la agenda de la política exterior de México para transitar por esa vía; no pasa desapercibido el hecho de que cuando México, ratificó³¹⁰ el Estatuto de Roma, que crea la Corte Penal Internacional para resolver los casos atinentes a crímenes de genocidio, de lesa humanidad, de guerra y de agresión, —todos estos casos corresponden a derechos humanos— no aceptó su jurisdicción lisa y llanamente, sino que asumió una posición restringida.

La ratificación al Estatuto de Roma se da como resultado de la reforma constitucional al artículo 21 constitucional, cuyo párrafo 8o., señala que el Ejecutivo Federal podrá, con aprobación del Senado de la República, caso por caso, reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional, con lo que México prácticamente impone una reserva al citado estatuto, lo que ha sido denominado en el ámbito académico como una “reserva encubierta”³¹¹ toda vez que no se admiten reservas en dicho instrumento internacional, dejando al Ejecutivo Federal

³¹⁰ La ratificación de México al Estatuto de Roma, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 2005.

³¹¹ Becerra Ramírez, Manuel, “México ratifica el Estatuto de Roma que crea la Corte Penal Internacional, después de reformar la Constitución”, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, Vol. VI, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, pp. 951 a 954.

y al Senado en turno, la facultad de poder decidir en qué casos sí y en cuáles no, México debe sujetarse a su jurisdicción, situación que se complica si se toma en cuenta que al participar dos poderes distintos del Estado Mexicano, la jurisdicción de la Corte Penal puede verse comprometida según la situación política nacional que se esté viviendo en ese momento.

- Estrategia 1.5 Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural a favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

Esta trascendente estrategia debe impulsarse e impactar en los programas sectoriales, especiales, regionales e institucionales de los tres órdenes de gobierno, pues sólo teniendo como objetivos las causas reales que originan la discriminación, la desigualdad y la violencia de género —como los “modelos” culturales machistas— puede revertirse paulatinamente la inercia que durante muchos siglos ha menoscabado la dignidad personal de las mujeres.

Respecto a la estrategia en cita, se observa que su contenido es casi igual al de otras disposiciones normativas, por lo que podría aprovecharse mejor, proponiendo una estrategia distinta, formulando contenidos que no se encuentran previstos en alguna otra acción pública o normatividad.

Sobre esta misma cuestión, se advierte que en el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, contenido en la LGAMVLV³¹² ya se contempla el supuesto a que se refiere la estrategia en comento; en ese mismo sentido la Secretaría de Gobernación dentro de las facultades que le han sido encomendadas de acuerdo a la distribución de competencias por formar parte del Sistema a que hace referencia la LGAMVLV, le corresponde “Diseñar la política integral con perspectiva de género para promover

³¹² La similitud, se constata con lo dispuesto por la fracción II, del artículo 38 de la LGAMVLV: “Artículo 38.- El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para:

- I.
- II.

Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres;” Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de febrero de 2007.

la cultura del respeto a los derechos humanos de las mujeres”,³¹³ evidenciando una falta de claridad en la delimitación de obligaciones y competencias sobre el tema de género que se analiza.

- Estrategia 2.1 Incrementar, promover y fortalecer la prevención integral y eficaz de la violencia contra mujeres y niñas.

La estrategia 2.1 del programa, se encuentra prevista dentro de las facultades que tienen asignadas casi la totalidad de los integrantes³¹⁴ del Sistema; independientemente de lo anterior, se ha insistido en que cuando en una política o programa público, se recurre al uso de verbos como fortalecer, incrementar o mejorar, lo que denota en primer término es que ya existe una política o programa similar que no ha dado el resultado esperado, por lo que se tiene la percepción de que fortaleciéndola o mejorándola sus objetivos podrían cumplirse, pero en muchas ocasiones la situación continúa igual; el problema se encuentra en que el programa o la línea de acción pública no está planteada adecuadamente o simplemente no existe la voluntad política de las distintas autoridades para cumplimentarla.

- Estrategia 2.4 Garantizar una vida libre de violencia a mujeres, niñas, indígenas, discapacitadas, migrantes internas, transmigrantes y jornaleras.

Por último, esta estrategia enfocada a la eliminación de la violencia de género va dirigida específicamente a grupos de mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad aún más acentuadas, lo que se considera un acierto, pues la problemática de violencia que viven las mujeres indígenas es diferente a la que se ejerce en contra de las discapacitadas o de las jornaleras; claro que hay casos donde simultáneamente convergen varias calidades, como sucede en tratándose de trabajadoras migrantes que son niñas indígenas, donde cada calidad va sumando una nueva forma de victimización. Las líneas de acción

³¹³ *Ibidem*, Artículo 42, fracción II.

³¹⁴ *Ibidem*, artículos 42 a 48. Los integrantes a que se refiere el Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, son las secretarías de Gobernación, Educación Pública, Desarrollo Social, Trabajo y Previsión Social, de Salud y la Procuraduría General de la República, entre otras entidades públicas.

propuestas para esta estrategia están diseñadas para abordar una situación concreta de acuerdo al grupo de mujeres al que se dirige.

4. Impacto de la cultura en las normas jurídicas

En diferentes apartados del presente trabajo de investigación se ha señalado que la gran mayoría de las acciones de violencia, discriminación y desigualdad de que son objeto las mujeres por parte de los hombres tienen sus raíces en los “valores” y creencias culturales en la sociedad machista, como considerar que la mujer se encuentra en un plano de subordinación respecto de ellos.

Pero ¿qué papel juega la cultura y cómo impacta a las normas jurídicas? ¿Cómo las normas jurídicas impactan esa cultura? este es el punto que se analiza enseguida.

Las normas jurídicas, por medio de los legisladores y políticos, recogen los valores y anhelos de los diferentes colectivos que en su conjunto forman la sociedad; si se desea conocer cómo es y cómo piensa una sociedad hay que conocer sus leyes.

Aun cuando las personas tengan diversas percepciones y creencias en torno a la situación de las relaciones mujeres-hombres, hay ciertos valores que se hacen comunes entre la mayoría de las personas, de tal forma que dejan de ser individuales, para formar parte de las creencias que constituyen el perfil de una sociedad, a su vez estos valores sociales tienen una influencia decisiva en la formación e identidad de las personas.

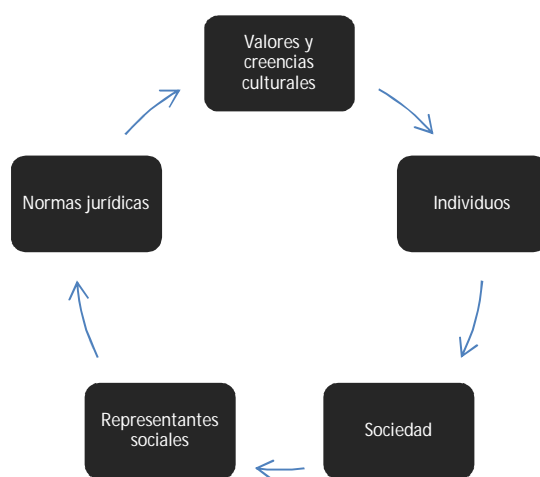
Esta mezcla de pensamientos y creencias que se viven en torno a la figura de la mujer es el “caldo de cultivo” de valores y principios³¹⁵ de donde los

³¹⁵ Sobre los valores en las normas jurídicas, Pedro habla señala que: “Pero, en cambio, no podemos decir que todos los valores éticos sean irrelevantes para el derecho, pues muchos de ellos crean un deber ser para las normas jurídicas, tales como aquellos que fundan la dignidad moral del hombre, su libertad, la paridad en las relaciones, etc., etc. Para determinadas funciones habrán de ser tenidas en cuenta otras calidades, como la honradez, la laboriosidad, la capacidad intelectual, los servicios prestados, e incluso tal vez el vigor físico (como, por ejemplo, ocurría para proveer destinos de gendarme) o la hermosura (cual sucedería en un certamen de belleza femenina). ¿Cuáles son los criterios que pueden venir en cuestión y cuáles no? ¿En qué caso se aplicarían unos y otros? Así pues, el problema crucial de la filosofía política y de la Estimativa Jurídica

representantes de la sociedad extraen aquellos que formarán parte del contenido de las normas jurídicas que consideran, representan mejor la voluntad de la sociedad y que reflejan mejor el momento histórico y social de una ciudad, un Estado o todo un país.

Se consolida la voluntad colectiva cuando el trabajo de los representantes sociales formaliza los valores en normas abstractas y generales que ahora son obligatorias para sus destinatarios.

Este proceso, puede ejemplificarse de la manera siguiente:



Como se aprecia en el esquema, la cultura tiene un efecto en el contenido de las normas jurídicas pero simultáneamente las normas jurídicas ejercen un impacto sobre las creencias y valores en que se sustenta la cultura; interactúan en un proceso continuo en el que en primera instancia no siempre es fácil poder distinguir cuál de los dos es el presupuesto de la existencia del otro.

El impacto que las normas jurídicas llegan a tener en una cultura machista es determinante para la subsistencia y perpetuación de los valores y creencias en que descansa, por las siguientes razones:

no consiste en definir el valor formal de justicia, sino de averiguar la jerarquía de los valores según la cual se debe establecer la equivalencia y la proporcionalidad en las relaciones interhumanas y en las relaciones entre la persona individual y el Estado.” En Haba Muller, Enrique Pedro, *Axiología Jurídica Fundamental (Axiología II)*, Bases de valoración en el discurso jurídico, San José, Universidad de Costa Rica, 2004, p.9.

Las normas jurídicas forman parte del sistema legal que regula la vida de la sociedad, prescribiendo conductas, autorizando o prohibiendo comportamientos de las personas y de las autoridades. La inmensa mayoría de los actos que se suscitan en sociedad, seguramente está regulado por una de estas normas, es difícil poder determinar aquellos aspectos que escapan al ámbito de su influencia. Las normas jurídicas estructuran todos los ámbitos de la vida en sociedad.

Hay otro aspecto, que tiene que ver con la temporalidad de las normas jurídicas, pues se expiden con una duración indeterminada —salvo algunas excepciones— por lo que su contenido, regularmente permanece vigente durante un largo periodo, lo que significa que los valores que contienen son un punto de referencia constante para que las personas asuman determinados comportamientos en la sociedad, sirviendo de referente para la elaboración de otras normas con el mismo perfil.

El efecto nocivo que producen las normas jurídicas con sesgo machista, es proporcional al periodo de tiempo que dura su vigencia; entre más se prolongue, será más profundo el efecto; mientras que las autoridades cada determinado tiempo son relevadas de sus responsabilidades, las normas jurídicas permanecen.³¹⁶

Las circunstancias históricas que prevalecían en un momento determinado para la elaboración y posterior expedición de normas jurídicas, con el transcurso del tiempo van modificándose; por lo que, las razones que sirvieron de justificación en aquel entonces, no corresponden más a las de la actualidad, ya que los avances tecnológicos y los procesos sociales avanzan más rápido que el conjunto de normas, las cuales se van quedando rezagadas, llegando el caso de que sus contenidos se vuelvan anacrónicos; por eso es conveniente que el desfase sea mínimo.

³¹⁶ “Las reformas legales adoptadas en relación con la violencia de género han sido hasta el momento normas jurídicas insertadas en una construcción dogmática estéril para la defensa de la vida de las mujeres. Al integrarse estas normas en un mundo jurídico que ha sido concebido con valores opuestos a la defensa de la integridad de la mujer como género, esas normas pierden parte de su operatividad. Desde la propia estructura del derecho hasta la interpretación judicial y la de los operadores jurídicos en su conjunto, se rechaza una legislación que se inserta en principios generales de derecho contradictorios con esa normativa.” En Balaguer, María Luisa, *Mujer y constitución. La construcción jurídica del género*, Madrid, Cátedra, 2005, p. 168.

Por lo anterior, los contenidos normativos discriminatorios o desiguales en detrimento de las mujeres, causarán un efecto negativo durante su periodo de vigencia hasta en tanto no se decreta su derogación.

5. ¿Cómo se crea un clima de desigualdad y discriminación?

El efecto que tienen las normas de derecho en los valores culturales será mayor si forman parte de la estructura en que descansa el Estado, pues dada la trascendencia y obligatoriedad con que se encuentran investidas sus decisiones, constituyen un vehículo idóneo para transversalizar los más diversos espacios sociales, políticos, económicos y culturales; si las normas jurídicas contienen principios machistas, entonces las decisiones estatales no permanecerán ajenas a ellos, con lo que se prolonga la permanencia de este tipo de “valores”.

El Estado tiene como responsabilidad proteger y garantizar los derechos humanos de todas y todos sus gobernados, sin embargo en muchas ocasiones, son los agentes estatales quienes asumen conductas discriminatorias y violentas contra las mujeres. Una muestra de cómo las normas jurídicas con sesgo machista influyen en la cultura y ésta en la actuación de servidores públicos, es la siguiente.

El caso González y otras (“Campo algodouero”) vs. México³¹⁷ es un procedimiento que se ventiló inicialmente ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y, que de acuerdo con la Convención Americana sobre

³¹⁷ El párrafo 117 de la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el caso González y otras (“Campo algodouero”) vs. México, señala algunas causas que originaron la denuncia: “117. El Informe de la Relatora de la CIDH resalta que aunque Ciudad Juárez se ha caracterizado por un pronunciado aumento de los crímenes contra mujeres y hombres (supra párr. 108), el aumento en lo referente a las mujeres “es anómalo en varios aspectos”, ya que: i) en 1993 se incrementaron notablemente los asesinatos de mujeres, ii) los coeficientes de homicidios de mujeres se duplicaron en relación con los de los hombres, y iii) el índice de homicidios correspondiente a mujeres en Ciudad Juárez es desproporcionadamente mayor que el de ciudades fronterizas en circunstancias análogas. Por su parte, el Estado proporcionó prueba referente a que Ciudad Juárez ocupaba en el 2006 el cuarto lugar en homicidios de mujeres entre ciudades mexicanas.”, en el Acuerdo por el que se ordena la publicación de los párrafos ciento trece a ciento treinta y seis, ciento cuarenta y seis a ciento sesenta y ocho, ciento setenta y uno a ciento ochenta y uno, ciento ochenta y cinco a ciento noventa y cinco, ciento noventa y ocho a doscientos nueve y doscientos doce a doscientos veintiuno, de la sentencia emitida el dieciséis de noviembre de dos mil nueve, por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso González Banda y otras “Campo algodouero vs. México” (12.496 Claudia Ivette González; (12.497 Laura Berenice Ramos Monárrez y 12.498 Esmeralda Herrera Monreal), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de marzo de 2010.

Derechos Humanos, prosiguió ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), dictando sentencia en contra del Estado mexicano.

La resolución de la Corte IDH señala que la violencia que envuelve a los hechos constitutivos de la petición es una violencia basada en el género; que la discriminación de género es un elemento común en la forma en que se privó de la vida a niñas y mujeres en Ciudad Juárez, pues las víctimas fueron lastimadas con crueldad precisamente por su condición de mujeres.

México reconoció que aún cuando existen causas, circunstancias y elementos diferenciados en los actos que culminaron con el homicidio de las mujeres, existe un patrón en todos ellos consistente en un comportamiento cultural basado en la discriminación de género.³¹⁸

El Estado mexicano señaló que con motivo de la instalación en Ciudad Juárez de la industria maquiladora, hubo un impulso laboral femenino al mismo tiempo que hubo cambios a los esquemas culturales tradicionales, como el hecho de que las mujeres dejaran como su obligación primaria los quehaceres domésticos para ocuparse en actividades productivas remuneradas; lo que no fue seguido en un cambio de mentalidad de los hombres quienes continuaban manteniendo el concepto tradicional y estereotipado de las mujeres y los hombres.

Sobre este punto, la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU³¹⁹ manifestó que las fuerzas de cambio, con la incorporación de las mujeres a

³¹⁸ *Ibidem*, párrafo 129. "129. El Estado señaló que los homicidios "tienen causas diversas, con diferentes autores, en circunstancias muy distintas y con patrones criminales diferenciados, pero se encuentran influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer". Según el Estado, uno de los factores estructurales que ha motivado situaciones de violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez es la modificación de los roles familiares que generó la vida laboral de las mujeres. El Estado explicó que desde 1965 empezó en Ciudad Juárez el desarrollo de la industria maquiladora, el cual se intensificó en 1993 con el Tratado de Libre Comercio con América del Norte. Señaló que, al dar preferencia a la contratación de mujeres, las maquiladoras causaron cambios en la vida laboral de éstas, lo cual impactó también su vida familiar porque "los roles tradicionales empezaron a modificarse, al ser ahora la mujer la proveedora del hogar". Esto, según el Estado, llevó a conflictos al interior de las familias porque la mujer empezó a tener la imagen de ser más competitiva e independiente económicamente. Además, el Estado citó el Informe del CEDAW para señalar que "[e]ste cambio social en los papeles de las mujeres no ha sido acompañado de un cambio en las actitudes y las mentalidades tradicionales -el cariz patriarcal- manteniéndose una visión estereotipada de los papeles sociales de hombres y mujeres".

³¹⁹ *Ibidem*, párrafo 134 "134. Por su parte, la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU explica que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto de "una desigualdad de género arraigada en la sociedad". La Relatora se refirió a "fuerzas de cambio que ponen en entredicho las bases

los centros de trabajo y su autonomía económica, cimbraron los valores más enraizados de una sociedad machista, lo que desencadenó la respuesta por parte de personas con una honda formación patriarcal a través de manifestaciones de violencia direccionadas hacia las mujeres.

En el informe que México rindió a la CEDAW, admite que los acontecimientos en Ciudad Juárez se encuentran influenciados por una cultura de discriminación de género sustentada en una concepción errónea sobre un estatus de inferioridad.³²⁰ Por su parte, Amnistía Internacional sostuvo que el género fue un factor determinante en la comisión de los ilícitos.

Una clara manifestación de la cultura machista que reflejaba la personalidad de algunos servidores públicos de la entonces Procuraduría General de Justicia del Estado de Chihuahua (PGJECH) se ejemplifica con las respuestas que les daban a las familiares de las desaparecidas cuando acudían a dicha autoridad para interponer la denuncia correspondiente o simplemente a solicitar apoyo, pues les decían: "no está desaparecida, anda con el novio o anda con los amigos de vaga", "que si le pasaba eso era porque ella se lo buscaba, porque una niña buena, una mujer buena, está en su casa"; "seguro se había ido con el novio, porque las muchachas eran muy voladas y se les aventaban a los hombres"; "a lo

mismas del machismo", entre las que incluyó la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, lo cual proporciona independencia económica y ofrece nuevas oportunidades de formarse.

Estos factores, aunque a la larga permitan a las mujeres superar la discriminación estructural, pueden exacerbar la violencia y el sufrimiento a corto plazo. La incapacidad de los hombres para desempeñar su papel tradicionalmente machista de proveedores de sustento conduce al abandono familiar, la inestabilidad en las relaciones o al alcoholismo, lo que a su vez hace más probable que se recurra a la violencia. Incluso los casos de violación y asesinato pueden interpretarse como intentos desesperados por aferrarse a normas discriminatorias que se ven superadas por las cambiantes condiciones socioeconómicas y el avance de los derechos humanos."

³²⁰ *Ibidem*, párrafo 132."132. La Corte toma nota de que a pesar de la negación del Estado en cuanto a la existencia de algún tipo de patrón en los motivos de los homicidios de mujeres en Ciudad Juárez, éste señaló ante el CEDAW que "están influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer basada en una concepción errónea de su inferioridad". También cabe destacar lo señalado por México en su Informe de Respuesta al CEDAW, en relación a las acciones concretas realizadas para mejorar la situación de subordinación de la mujer en México y en Ciudad Juárez:

debe reconocerse que una cultura fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de la inferioridad de las mujeres, no se cambia de la noche a la mañana. El cambio de patrones culturales es una tarea difícil para cualquier gobierno. Más aún cuando los problemas emergentes de la sociedad moderna: alcoholismo, drogadicción, tráfico de drogas, pandillerismo, turismo sexual, etc., contribuyen a agudizar la discriminación que sufren varios sectores de las sociedades, en particular aquellos que ya se encontraban en una situación de desventaja, como es el caso de las mujeres, los y las niñas, los y las indígenas."

mejor se fue con el novio, que a lo mejor al rato regresaba"; "todas las niñas que se pierden, todas [...] se van con el novio o quieren vivir su vida solas"; "andaban con el novio" o "andaban de locas", se llegó también a culpar a las madres por permitir que sus hijas anduvieran solas o que salieran por la noche; respuestas que reflejan el grado de estigmatización acerca de las mujeres por parte de dichos servidores públicos y a través de ellos, el pensamiento de una sociedad.

Si bien es cierto que el caso González y otras ("Campo algodnero") vs. México, se refiere a homicidios cometidos contra mujeres, precisamente en atención a dicha calidad (feminicidio), es un asunto de donde se pueden extrapolar varias situaciones sobre el ambiente de discriminación y desigualdad de género que ayudan a explicar las causas que originan la violencia laboral contra las trabajadoras.

Reconocidas la discriminación y la desigualdad como elementos de una sociedad y cultura machista, en la resolución de la Corte IDH, se hace una importante recomendación para México consistente en que deberá de llevar a cabo los ajustes conducentes en su legislación nacional y lograr un marco jurídico adecuado para la prevención y protección eficaz de la violencia laboral de género, así como la elaboración de políticas públicas eficaces.

En ese mismo sentido, se destacan los esfuerzos que sobre esta medida se han tomado en el derecho internacional, siendo la CEDAW, el mecanismo internacional más importante que existe para prevenir, atender y eliminar la violencia de género; ha quedado plasmado en dicha Convención el reconocimiento de los efectos negativos que la cultura patriarcal tiene sobre las mujeres en todos los ámbitos sociales, principalmente en manifestaciones de discriminación y desigualdad que resultan en actos de violencia en su contra.

Por lo anterior, la Convención recomienda a los Estados Partes el cambio de patrones socioculturales que se basan en el supuesto de una superioridad de los hombres frente a un estatus de inferioridad de las mujeres; sugiere además el diseño de programas de educación que se apliquen a los distintos procesos

educativos con la finalidad de desterrar creencias, costumbres y prácticas que deriven en discriminación, desigualdad y violencia de género.³²¹

Debido a su naturaleza, las normas jurídicas son un instrumento idóneo para impulsar un proceso de transformación cultural, toda vez que por su carácter público y permanente —mientras no se deroguen— el contenido de sus disposiciones llega a ser ampliamente conocido y durante un largo periodo de tiempo; debido a que son imperativas, las personas tienen el deber de acatarlas, con lo que se empezaría en la práctica a cambiar antiguos patrones de conducta, como pasar de una percepción de subordinación de las mujeres al de una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. La sola expedición de normas jurídicas no tiene un efecto determinante sobre las creencias socioculturales, si no va acompañado de otras medidas como las políticas y acciones públicas.³²²

6. El Derecho como lenguaje y su impacto en la cultura.

Otra circunstancia por la que el derecho impacta a la cultura, es por considerarse como lenguaje. El lenguaje es la forma en que una sociedad se comunica; no podría concebirse una cultura sin él.

Desde su nacimiento, las personas van siendo paulatinamente incorporadas a la estructura social mediante la educación familiar y formal, espacios en los que se les enseña el lenguaje y sus significados.

El lenguaje como medio de comunicación, varía en cada región, dependiendo de su historia y valores culturales, en tratándose de las representaciones sobre las mujeres y los hombres, se encontrarán variantes; los contenidos del lenguaje, como otras invenciones humanas no es ajeno a la

³²¹ Pedroza de la Llave, *op. cit.*, nota 210, p. 613.

³²² “La clara tendencia a emitir normas orientadas a eliminar la discriminación y proteger los derechos fundamentales de todas las personas no coincide con la tendencia judicial a tomar decisiones sustentadas en sistemas morales y religiosos en los que se privilegia lo formal sobre lo sustancial y los derechos se interpretan de manera restrictiva, reproduciendo las raíces de la discriminación y de la inequidad en la región.” En Lemaitre, Julieta y Roa, Mónica, *Cuerpo y Derecho: Legislación y Jurisprudencia en América Latina*, Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas, Bogotá, Facultad de Derecho Universidad de los Andes, Luisa Cabal, 2001, págs. 465-466.

influencia subjetiva e intereses de sus creadores. El lenguaje, es un sistema que las personas asumen, los signos y significados ya se encuentran estructurados.³²³

Muchos lenguajes, al igual que las computadoras, se basan en un sistema binario, es decir en polarizar las representaciones de sus signos, tales como guerra/paz, natural/cultural, vida/muerte, hombres/mujeres, masculino/femenino, cuerpo/mente, pues de esta manera se pensó que al tener significados opuestos, a las personas les resultaba más claro ubicar una y otra representación. Así, la representación de las mujeres es distinta a la de los hombres, su significado social es diferente, desigual.³²⁴

Como se advierte, a partir del lenguaje, que es el primer instrumento cultural con el que se tiene contacto desde que se nace, ya comienza a ubicarse y referirse a cada símbolo de distinta manera. Por lo menos, en el idioma castellano, que se encuentra influenciado por una cantidad importante de palabras femeninas y masculinas que facilitan la diferenciación basada en el sexo de las personas, es en parte, un lenguaje asimétrico.

En el idioma inglés, la mayoría de los sustantivos son designados en género neutro, así por ejemplo, el término compuesto “the window” (ventana) no está relacionada a ningún género; lo que ayuda a tener que hacer menos diferencias entre lo femenino y lo masculino.

Un ejemplo de la simbolización y representación del lenguaje de género que ha permanecido intacto durante décadas, se encuentra en el derecho laboral mexicano.

La palabra “patrón”, usada en la legislación para referirse a la persona que utiliza los servicios de las y los trabajadores; es un término masculino que deriva del latín “pater” (padre); figura que simboliza el poder y autoridad.

La LFT no hace referencia a una palabra equivalente para designar a las mujeres que se sirven de los servicios de empleadas y empleados, por lo que

³²³ Hernando Cuadrado, Luis Alberto, El lenguaje jurídico, Madrid, Verbum, 2003, pp. 9 y 10.

³²⁴ *Ibidem*, p. 55.

comúnmente son llamadas “patronas”, cuando en estricto sentido no sería lo correcto, pues se estaría tratando de darle un uso femenino a una término aplicable a los hombres; por otro lado, se trata de identificar al superior jerárquico o jefe con la figura paterna.

Lo anterior se debe a que a principios del siglo XX, a las mujeres no se les permitía trabajar en actividades remuneradas, y con mayor razón, no son muchos los casos donde se encuentre la figura de la patrona o jefa.

Si a lo anterior se suma, que precisamente el patriarcado tiene la misma raíz etimológica de patrón, pues se llega a la conclusión de que la figura masculina del padre, es percibida como una persona con autoridad suficiente por encima de las mujeres, trasladándose dicha representación a las relaciones laborales mediante el personaje del patrón.

La expresión del lenguaje a través de las normas jurídicas, visibilizan en el ordenamiento jurídico cómo se perciben a las mujeres, qué es lo que se piensa de ellas y qué es lo que pueden esperar frente al estatus de los hombres; las normas jurídicas son finalmente un reflejo del lenguaje y pensamiento sociocultural.³²⁵

El derecho, como manifestación cultural puede ser tan dinámico o estático, como lo sea el lenguaje a través del cual se comunica.³²⁶ Para Norberto Bobbio, el derecho es preponderantemente, análisis del lenguaje.³²⁷

El lenguaje utilizado en el contenido de las normas jurídicas tiene relevancia, pues de acuerdo a su grado de claridad, dependerá su comprensión por parte de los destinatarios, aun cuando no sean conocedores del derecho; por otra parte, hay quienes se inclinan por que el lenguaje del derecho debe ser

³²⁵Fries, Lorena y Matus, Verónica, *El Derecho. Trama y Conjura Patriarcal*, Colección Contraseña, Santiago, LOM, 1999, pp. 67 y 68.

³²⁶ Valadés, Diego, *La lengua del derecho y el derecho de la lengua. Discurso de ingreso a la Academia Mexicana de la Lengua*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, p.28.

³²⁷ Ansuátegui Roig, Francisco Javier, *Poder, Ordenamiento Jurídico, Derechos*, España, Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos “Fray Bartolomé de las Casas”, Dykinson, 2000, p. 31.

técnico, atendiendo a los parámetros de la ciencia del derecho donde, quienes pueden interpretarlo son juristas.³²⁸

La diferencia entre estas dos tendencias, se aprecia mejor, cuando las trabajadoras víctimas de violencia de género, como pueden ser las migrantes, las indígenas o las empleadas domésticas, no pueden entender el alcance de las normas en las que se consignan derechos que las protegen; en estos casos, cuando el derecho no es simple, se vuelve impráctico porque es ininteligible para sus destinatarias y resulta fácil su incumplimiento.³²⁹

Enrique Cáceres, señala que hay dos tipos de lenguajes: uno que corresponde al lenguaje del derecho y otro al lenguaje de los juristas; el primero se refiere a las disposiciones normativas emanadas de los órganos legislativos, mientras que la segunda se refiere a los conocimientos teóricos que poseen los estudiosos del derecho, que les permite ver en las disposiciones jurídicas que analizan, su verdadero alcance, interpretación que generalmente les está vedada a la gente común, con lo que pierde operatividad el derecho.³³⁰

7. Ausencia de normatividad

La omisión por parte de los estados, consistente en la falta de expedición de normas jurídicas encaminadas a la prevención y erradicación de la violencia de género, conlleva implícitamente una violación a los derechos humanos, específicamente a la seguridad e integridad física de las mujeres; de ahí la

³²⁸ “En efecto, las características que pueden llegar a presentar el lenguaje jurídico surgen de la tensión entre dos distintas tendencias. La primera es aquella que tiende hacia el uso del lenguaje común procurando configurar al lenguaje jurídico como un lenguaje natural no tecnificado, simple, claro, eficaz y adaptable, por tanto, a la formulación de leyes inteligibles por todos. La segunda, por el contrario, tiende hacia la tecnificación del lenguaje jurídico hasta volverlo un lenguaje artificial con un alto grado de precisión en su estructura, llegando a plantearse, incluso, su formalización. En esta segunda tendencia, al ideal de la simplicidad y la claridad, se contraponen el ideal del rigor 118. En este contexto, la atención de quienes se adhieren a la primera tendencia se dirige al lenguaje en el que se redactan las leyes, siendo su principal preocupación que la interpretación de tales leyes no sea monopolizada por una clase o casta profesional –la de los juristas- que no puedan ser controlados por los demás miembros de la sociedad política. Tal situación se daría en caso el lenguaje legal contara con un nivel de tecnificación tal que únicamente podría ser entendido e interpretado por dicha élite. En contra, consideran como un valor positivo la elasticidad y mutabilidad con que contaría el Derecho en caso se recurra a un lenguaje legislativo no riguroso.” En Morales Luna, Félix, La filosofía del Derecho de Uberto Scarpelli, Análisis del Lenguaje normativo y Positivismo Jurídico, Tesis Doctoral, España, Universidad de Alicante, 2009, p. 78.

³²⁹ *Idem*.

³³⁰ Cáceres, Enrique, *Constructivismo Jurídico y Metateoría del Derecho*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007, p. 64.

importancia de vigilar no solamente las acciones del aparato estatal, sino sobre todo de lo que deja de hacer.

El Estado, también es responsable de vigilar periódicamente que su normatividad se encuentre ajustada a los compromisos y obligaciones adquiridas por la adhesión y ratificación de tratados internacionales, para derogar aquellas disposiciones sobre violencia de género que se encuentran desactualizadas y proceder a sustituirlas por aquellas normas que sean congruentes con una política para erradicar este fenómeno social.

Por otro lado, se advierte que la mayoría de las legislaciones de los países pertenecientes a la OEA, enfocan sus esfuerzos para combatir la violencia doméstica e intrafamiliar, dejando sin la adecuada protección a la violencia laboral de género, por lo que uno de los objetivos del presente estudio, es visibilizar esta problemática y realizar algunas propuestas para atender debidamente un asunto de violación de derechos humanos.

8. Las víctimas de la violencia laboral y el acceso al sistema de justicia.

Las mujeres pueden sufrir una doble victimización: primeramente, cuando son objeto de algún acto violento por parte de los hombres, en atención a su condición femenina y, cuando encuentran obstáculos al acudir ante las autoridades de procuración de justicia y judiciales para pedir que se investiguen los hechos y en su caso, se aplique la pena correspondiente de quien resulte culpable por la comisión de los mismos.

Ser víctima de una agresión sexual en el trabajo es un acto que por sí mismo resulta traumático como para todavía encontrar que el acceso a la justicia no es oportuna, expedita ni efectiva; quedando en la impunidad casos en los cuales se contaba con las evidencias suficientes para que el agresor no quedara libre; percibiéndose que en las agresiones cometidas en contra de las mujeres, hay tolerancia y permisibilidad; equivocadamente, en muchos casos donde las

mujeres son víctimas de violencia masculina, no se consideran asuntos graves ni que impliquen violación a derechos humanos.³³¹

Algunos Países Partes de tratados internacionales en materia de derechos humanos, han realizado importantes esfuerzos como la promulgación de disposiciones jurídicas para prevenir, atender y abatir la violencia laboral de género, sin embargo, hay obstáculos en el acceso a su justicia que la convierte en nugatoria, pues hay una brecha importante entre la comisión de actos violentos contra las mujeres en el ámbito laboral y la forma en que el sistema de justicia procesa los hechos para responsabilizar a los agresores; hay incongruencia entre el acceso a la justicia “de jure” y su acceso “de facto”.

Como parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que funciona con base en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Carta de la OEA, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y sus Protocolos;³³² se han elaborado documentos que establecen estándares regionales sobre cómo debe estructurarse una adecuada accesibilidad al sistema de justicia.³³³

A. Debida diligencia y trámite de violación a derechos humanos

Los Estados Partes están obligados a que en sus sistemas legales, se encuentren disponibles los recursos judiciales idóneos para acceder de manera

³³¹ Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, Washington, D.C., Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 68, 2007, párr. 11, p. x.

³³² Rodríguez Manzo, Graciela *et al*, *Responsabilidad y Reparación, Un enfoque de derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Universidad Iberoamericana, Fundar, Centro de Análisis e Investigación, 2007, p. 94.

³³³ “Artículo 25. Protección Judicial. 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.” En http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

inmediata a la justicia cuando se han cometido violaciones a los derechos humanos de las personas.³³⁴

Conforme al Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, son cuatro las acciones fundamentales que los Estados deben llevar a cabo para evitar la impunidad en la violación a este tipo de derechos: prevención, investigación, sanción y reparación de los daños;³³⁵ el que los gobiernos no contemplen estas acciones dentro de su estructura de procuración e impartición de justicia, inevitablemente conducirá a un ambiente de impunidad donde la repetición de acciones violatorias de derechos humanos puede ser la constante.

En efecto, hay una doble percepción respecto de la impunidad provocada por la inacción del Estado: la primera es por parte de quienes transgreden las normas jurídicas, pues conocen que no obstante continúen cometiendo ilícitos, su libertad dista mucho de verse amenazada; saben que en el intrincado sistema legal y judicial, hay “ para evitar ser juzgados; la otra perspectiva pertenece a las mujeres víctimas de estos ilícitos, quienes tienen la convicción de que de nada les

³³⁴ Sobre la existencia y disposición de recursos judiciales para hacer frente a violaciones a derechos humanos, será valioso conocer el párrafo 24 de la Opinión Consultiva OC-9/87 que sobre garantías judiciales en estados de emergencia (arts. 27.2, 25 y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) solicita el gobierno de la República Oriental del Uruguay. “24. El artículo 25.1 incorpora el principio, reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos, de la efectividad de los instrumentos o medios procesales destinados a garantizar tales derechos. Como ya la Corte ha señalado, según la Convención

los Estados Partes se obligan a suministrar recursos judiciales efectivos a las víctimas de violación de los derechos humanos (art. 25), recursos que deben ser sustanciados de conformidad con las reglas del debido proceso legal (art. 8.1), todo ello dentro de la obligación general a cargo de los mismos Estados, de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción (Casos Velásquez Rodríguez, Fairén Garbí y Solís Corrales y Godínez Cruz, Excepciones Preliminares, Sentencias del 26 de junio de 1987, párrs. 90, 90 y 92, respectivamente).

Según este principio, la inexistencia de un recurso efectivo contra las violaciones a los derechos reconocidos por la Convención constituye una transgresión de la misma por el Estado Parte en el cual semejante situación tenga lugar. En ese sentido debe subrayarse que, para que tal recurso exista, no basta con que esté previsto por la Constitución o la ley o con que sea formalmente admisible, sino que se requiere que sea realmente idóneo para establecer si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos y proveer lo necesario para remediarla. No pueden considerarse efectivos aquellos recursos que, por las condiciones generales del país o incluso por las circunstancias particulares de un caso dado, resulten ilusorios. Ello puede ocurrir, por ejemplo, cuando su inutilidad haya quedado demostrada por la práctica, porque el Poder Judicial carezca de la independencia necesaria para decidir con imparcialidad o porque falten los medios para ejecutar sus decisiones; por cualquier otra situación que configure un cuadro de denegación de justicia, como sucede cuando se incurre en retardo injustificado en la decisión; o, por cualquier causa, no se permita al presunto lesionado el acceso al recurso judicial.” http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_09_esp.pdf

³³⁵ Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, Washington, D.C., Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2007, p. 12.

sirve acudir ante las autoridades para que se juzgue al agresor, pues “casi siempre” salen libres y lo que es peor, parece que el acudir a la justicia son estigmatizadas.

La debida diligencia que los Estados deben prestar a los casos de violación de derechos humanos, es una exigencia convencional internacional que se ve enfatizada cuando las violaciones de que se trata, se refieren a las mujeres trabajadoras, pues no se puede soslayar las circunstancias históricas de discriminación, desigualdad y violencia que las han acompañado.

Existe una estrecha relación entre el acceso de las mujeres al sistema judicial para que se responsabilice a sus agresores y la eliminación paulatina de la discriminación, desigualdad y violencia de género; si la accesibilidad y protección de la justicia es efectiva también lo será la punibilidad de estos tres flagelos.

En algunas legislaciones todavía persisten cuestiones discriminatorias en perjuicio de las mujeres, como es el caso del delito de violación, toda vez que sus disposiciones señalan que para configurar el tipo penal en la comisión de dicho ilícito, se requiere el uso de la fuerza y de la violencia, en lugar de privilegiar el no consentimiento de la víctima, máxime si se toma en cuenta que hay circunstancias en las que el agresor sexual no requiere usar su superioridad física, pues basta con que realice acciones que conlleven un riesgo real e inminente para la víctima de perder la vida, para coaccionar su voluntad y que no se resista al ataque.

En ese mismo sentido, en algunos países americanos³³⁶ las agresiones sexuales se toman como atentados al pudor y honor de las mujeres en lugar de enfocarlo como conductas que violan su libertad e integridad sexual; la falta de atención a este tipo de agresiones se ve reflejada cuando en algunos códigos procesales se establece la terminación del procedimiento penal cuando la víctima se desiste de la denuncia; en otros países, se exime al agresor sexual de someterlo a procedimiento si contrae matrimonio con la víctima; situaciones que reflejan la falta de atención a la violencia contra las mujeres; la subsistencia de

³³⁶ *Ibidem*, pp. 94 y 95.

valores machistas en la normatividad y la omisión de las autoridades para tratar la violencia de género.³³⁷

B. Investigación y administración de justicia

La etapa de la investigación por parte de las autoridades gubernamentales es crucial, pues dependiendo de la exhaustividad con que se lleve a cabo, será la aportación de las pruebas para que la autoridad judicial llegue al convencimiento de que quien es llevado a la justicia por comisión de ilícitos, es responsable de tales actos y en consecuencia se le imponga la sanción correspondiente.

Derivado del estudio de algunos casos sobre violencia de género, la Comisión IDH, ha detectado varios señalamientos sobre la ineficiencia de la procuración de justicia, como los siguientes:

- Dilaciones injustificadas durante el proceso de investigación por parte de la autoridad encargada de la procuración de justicia, lo que ha llevado a que en algunos casos transcurran varios años sin que se pueda determinar aún quién o quiénes son los responsables de los hechos denunciados, por lo que su localización y detención para que puedan ser enjuiciados, se convierte en casi imposible.³³⁸
- Existe una negativa por parte de los agentes del Estado hacia los familiares de las víctimas para facilitarles el acceso a los expedientes que se forman con motivo de los hechos denunciados, impidiéndoles poder coadyuvar con las investigaciones.³³⁹
- Durante la investigación, hay grave negligencia para poder recopilar pruebas fundamentales sobre el autor o autores materiales de los hechos;

³³⁷ *Idem*. “En numerosos códigos penales, valores tales como la honra, el pudor social, la doncellez, la castidad, las buenas costumbres, prevalecen sobre valores como la integridad psicofísica y la libertad sexual, impidiendo así la debida protección legal a las víctimas de tales delitos, u obligándolas a probar que opusieron resistencia en el caso del delito de violación, o sometiéndolas a procedimientos interminables que producen una continua victimización.”

³³⁸ Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, nota 315, p. 55.

³³⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación*, OEA/Ser.L/V/II.117, Doc. 44, 7 de marzo de 2003, párr. 143.

hay omisión de las autoridades para presentar pruebas físicas, psicológicas o científicas que pudieran fortalecer las evidencias para presentar ante la autoridad judicial un caso bien soportado, aunado a lo anterior, la falta de protocolos y metodologías científicas que les permitan a los peritos realizar adecuadamente su trabajo, como en la toma de evidencias inmediatas a una violación sexual en el centro de trabajo.

- Existe una doble victimización de las trabajadoras que han sufrido algún tipo de violencia durante el desempeño de sus labores, como en el caso de alguna agresión sexual, donde la víctima debe rendir ante distintas instancias, en más de una ocasión, su declaración ante la presencia de personas ajenas a los acontecimientos; lo que constituye una falta de sensibilidad de las autoridades ante la situación de vulnerabilidad por la que atraviesan, pues aun entendiendo que se traten de instituciones o autoridades distintas, para la víctima y sus familiares es el sistema de justicia.

Existen fallas estructurales dentro del sistema de justicia, como la ausencia de instalaciones y autoridades de procuración e impartición de justicia en zonas geográficamente alejadas de los principales centros de población y en comunidades marginadas donde se presentan con mayor frecuencia actos violentos contra las mujeres; la falta de defensores de oficio que puedan asesorar gratuitamente a las trabajadoras víctimas de agresiones; la capacitación institucionalizada de los fiscales, ministerios públicos y policías; la falta de personal especializado que atienda a las trabajadoras víctimas de violencia, así como la falta de los recursos económicos suficientes para coadyuvar en una mejora sensible del sistema de justicia.

9. Estrategias para revertir el impacto de las normas jurídicas patriarcales y abatir la violencia laboral de género

A. Reversión del círculo cultural patriarcal

Las normas jurídicas protectoras de los derechos de las mujeres frente al fenómeno de la violencia laboral de género no deben dejar el mínimo espacio para que puedan ser aplicadas de manera discrecional, pues las autoridades competentes a quienes les corresponde hacerlas cumplir no se encuentran exentas de encontrarse identificadas con “valores” machistas y, sus actuaciones corren el riesgo de no ser lo suficientemente objetivas para garantizar la aplicación correcta de la ley.

Inicialmente, debe identificarse cuál es la problemática social que se desea cambiar, pues dependiendo de la radiografía del fenómeno, en esa medida se redactarán con depurada técnica legislativa las disposiciones jurídicas que serán el instrumento mediante el cual se pretende combatir el problema.

En el caso de la violencia laboral de género, el propósito primario que deben buscar las normas que se formulan, es el de proteger los derechos de las mujeres.

En una sociedad machista, para revertir un cambio cultural como el de considerar a la mujer en una posición subordinada a los hombres, como un objeto sexual, como una persona víctima de violencia, discriminación y desigualdad; primero se deben definir los valores que se insertarán en la sociedad para, paulatinamente, desplazar a los que han permanecido durante largo tiempo; estos valores son la igualdad sustancial entre mujeres y hombres y el respeto a la dignidad de las mujeres.

Los cambios culturales llevan mucho tiempo: así como tuvo que pasar un largo periodo de tiempo para que la creencia sobre la supuesta superioridad masculina sobre las mujeres se enraizara profundamente como un “principio” en la sociedad; de la misma manera deberá de transcurrir un largo periodo, para que se inserten en la nueva cultura social principios sustitutos como la igualdad plena

entre mujeres y hombres, debiéndose enfocar principalmente en la educación de las niñas y los niños.

Los menores que desde su infancia viven los valores de igualdad de género, serán sus mejores promotores, pues tienen la convicción de que esas creencias son correctas, es lo que han experimentado en su familia y en la escuela; para los menores no podría concebirse que las relaciones mujeres/hombres fuesen de otra manera.

Hay que reconocer, que no obstante la expedición de disposiciones jurídicas a favor de la equidad de género, la realidad de un gran número de mujeres ha permanecido igual que antes que se protegieran formalmente sus derechos, pues las medidas legales no han sido lo suficientemente efectivas respecto al reconocimiento, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; si bien es cierto que la legislación es un aspecto medular, hay otros aspectos importantes que coadyuvarán en el propósito de lograr una transformación cultural.

En México, por ejemplo, se han expedido diversas legislaciones que tienen como propósito garantizar —entre otros aspectos— la igualdad entre mujeres y hombres (LGIHM), la no discriminación de género (LFPED) y la eliminación de la violencia de género (LGAMVLV), sin embargo, contrario a lo que se pudiera pensar, continúan los casos de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres.

Cuando en un Estado, se tiene la normatividad suficiente para hacer frente a la violencia contra las mujeres, pero en lugar de que los casos disminuyan, se incrementan, debe supervisarse el proceso de cumplimiento de las políticas, estrategias y acciones públicas.

El problema no es la inexistencia de normas jurídicas, sino de que las autoridades no las aplican o intencionadamente las aplican incorrectamente; cuando se tiene conocimiento que un hombre es detenido por las autoridades para ser procesado ante la justicia por haber incurrido en un ilícito como la comisión de

un acto de naturaleza sexual contra una mujer durante su desempeño laboral y, tiempo después se conoce que, no obstante las pruebas contundentes que lo incriminan, no pudo ser sancionarlo, debido a “errores durante el procedimiento”; la percepción para la víctima y sus familiares es de que la ley no se cumple, y que el sistema de justicia es ineficiente, lo que empieza a alimentar la cultura de la impunidad; de que quien comete algún delito o incurre en un acto contrario a derecho, probablemente quede exento de castigo. Se alimenta la percepción de que hay permisibilidad de la violencia cometida contra de las mujeres.

En un Estado de Derecho, la confianza en el sistema legal se gana en cuanto se tiene la certeza que la ley se aplicará invariablemente.

B. Prevenir, atender y erradicar la violencia laboral de género es obligación del Estado

Considerada la violencia de género como una violación a los derechos humanos de las mujeres, el Estado tiene la obligación ineludible de garantizarles un clima libre de violencia, discriminación y desigualdad, no solo porque la Constitución y la legislación nacional así lo establecen, sino porque al momento de adherirse y ratificar tratados internacionales en materia de derechos humanos, adquiere automáticamente la obligación de cumplir con los compromisos y las disposiciones del tratado, cuyo control y vigilancia estará a cargo del Comité previsto en el mismo; debiendo además rendir el Estado informes anuales sobre el cumplimiento de los deberes adquiridos.

El Estado, no sólo debe procurar que sus agentes no incurran en acciones u omisiones que tengan como resultado, la comisión de actos violentos y discriminatorios contra las mujeres, sino que su responsabilidad se extiende inclusive a la comisión de actos violentos en perjuicio de las mujeres, cometidos por personas de la sociedad civil que no pertenecen a la estructura del Estado, siempre que concurren determinadas circunstancias.³⁴⁰

³⁴⁰ Al respecto la Recomendación No.9 señala: “No obstante, cabe subrayar que, de conformidad con la Convención, la discriminación no se limita a los actos cometidos por los gobiernos o en su nombre (véanse los incisos e) y f) del artículo 2 y el artículo 5). Por ejemplo, en virtud del inciso e) del artículo 2 de la Convención, los Estados Partes de comprometen a adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación

Al Estado, puede responsabilizársele por violaciones de derechos humanos cometidas por particulares cuando tenga conocimiento anticipadamente de que la situación que amenaza los derechos de las personas es real e inminente y, si se encuentra con posibilidad material y jurídica de poder evitarla a tiempo; de no ser así, el Estado no se verá comprometido por tales violaciones, pues aún, cuando las obligaciones convencionales tienen el carácter de normas valederas “erga omnes”, ello no conlleva necesariamente un responsabilidad ilimitada del Estado.³⁴¹

contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización.” en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

En este mismo sentido, en el párrafo 172 de la resolución del caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras, por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se señala lo siguiente: “172. Es, pues, claro que, en principio, es imputable al Estado toda violación a los derechos reconocidos por la Convención cumplida por un acto del poder público o de personas que actúan prevalidas de los poderes que ostentan por su carácter oficial. No obstante, no se agotan allí las situaciones en las cuales un Estado está obligado a prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos, ni los supuestos en que su responsabilidad puede verse comprometida por efecto de una lesión a esos derechos. En efecto, un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la trasgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención.” en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_07_esp.pdf

³⁴¹“Sobre las limitantes a la responsabilidad del Estado, en ocasión de la violación de derechos humanos por parte de la sociedad civil, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el párrafo 123 en su sentencia del 31 de enero de 2006 del Caso de la Masacre de Pueblo Bello vs. Colombia, establece que: “123. Por otro lado, para la Corte es claro que un Estado no puede ser responsable por cualquier violación de derechos humanos cometida entre particulares dentro de su jurisdicción. En efecto, el carácter erga omnes de las obligaciones convencionales de garantía a cargo de los Estados no implica una responsabilidad ilimitada de los Estados frente a cualquier acto o hecho de particulares, pues sus deberes de adoptar medidas de prevención y protección de los particulares en sus relaciones entre sí se encuentran condicionados al conocimiento de una situación de riesgo real e inmediato para un individuo o grupo de individuos determinado y a las posibilidades razonables de prevenir o evitar ese riesgo. Es decir, aunque un acto, omisión o hecho de un particular tenga como consecuencia jurídica la violación de determinados derechos humanos de otro particular, aquél no es automáticamente atribuible al Estado, pues debe atenderse a las circunstancias particulares del caso y a la concreción de dichas obligaciones de garantía.” En http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_140_esp.pdf

Este criterio, modifica la interpretación que sobre la responsabilidad del Estado se había analizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su sentencia de 15 de septiembre de 2005, en el Caso de la “Masacre de Mapiripán”, párrafo 111 en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_134_esp.pdf

C. Direccionalidad y homogeneidad en las disposiciones del derecho interno

Para que un Estado pueda prevenir, atender y erradicar la violencia laboral de género, debe establecer directrices para que la respuesta a éste fenómeno pueda ser lo más uniforme y lineal posible.

En México, donde se tiene un sistema federal, no podría avanzarse mucho contra este flagelo, si el Gobierno Federal expide una ley general para abatir la violencia de género y los gobiernos estatales no emiten su equivalente a nivel local, no se estaría haciendo un frente común, sino que cada nivel de gobierno estaría realizando su propia tarea, atomizándose los esfuerzos y debilitando lo que podría ser una estrategia nacional; por lo anterior, se requiere de un esfuerzo conjunto entre autoridades federales, estatales y municipales para unificar esfuerzos, estrategias y políticas.

En ese sentido, contra la discriminación, la desigualdad y la violencia de género, el legislativo federal expidió respectivamente, la LFPED, la LGIMH y la LG AMVLV; por su parte, la mayoría de las Entidades Federativas por conducto de sus legislaturas, expidieron las leyes estatales para prevenir, atender y erradicar respectivamente, la discriminación, la desigualdad y la violencia de género.

Sólo encuadrando y direccionando las legislaciones estatales con la federal, se sientan las bases para que las demás autoridades tengan las herramientas adecuadas para llevar a cabo una adecuada estrategia que erradique la violencia laboral de género.

Además de la legislación nacional, se debe tener una congruencia normativa con el derecho internacional, sus tratados y mecanismos, pues el problema de la violencia laboral de género trasciende las fronteras de los países, y su tratamiento requiere de uniformidad de esfuerzos sustentados en una normatividad que contenga elementos comunes.

10. Conclusiones

El impacto que la cultura ejerce sobre las normas jurídicas y cómo simultáneamente éstas ejercen un efecto en la cultura, es un ciclo que favorece la permanencia de “valores” patriarcales; el efecto de las disposiciones jurídicas se encuentra favorecido en principio porque la característica de las normas de derecho es que son obligatorias y se deben cumplir, aun en contra de la voluntad de sus destinatarios y destinatarias, además de que la vigencia es permanente — salvo que se deroguen o se abroge el cuerpo normativo— por lo que su influencia puede durar muchos años o quizás décadas, lo suficiente para tener una penetración en el comportamiento de las personas.

La manera en que se puede generar un círculo virtuoso, es aprovechando las mismas inercias que favorecen al círculo vicioso; en la elaboración de las normas jurídicas deben participar personas comprometidas con la eliminación de la violencia laboral de género, para que, mediante su emisión puedan transmitirse a la sociedad, principios concernientes a los derechos humanos de las mujeres y a la eliminación de la violencia de género; valores que paulatinamente influirán en las conductas de mujeres y hombres, con lo que se coadyuva en lograr cambio cultural.

Conforme al principio de jerarquía de normas, dependiendo dónde se encuentre una disposición discriminatoria o de desigualdad, en esa medida será la influencia e impacto en la cultura, además de la que pueda tener en otros cuerpos normativos; cuando en el 2011, se llevó a cabo la reforma constitucional sobre derechos humanos, tuvo un efecto reactivo favorable en la sociedad mexicana, pues es evidente que se tiene una ciudadanía más consciente de sus derechos humanos, con lo que se apalanca favorablemente una creciente inercia cultural sobre esta materia, además de la influencia que se ejerce sobre todas las autoridades del país.

La influencia de las normas jurídicas es determinante en una cultura; dependiendo de la fuerza con que se desea impactar, en esa medida se deberá de insertar en los cuerpos jurídicos con mayor jerarquía, pues el resto de las

disposiciones legales de menor rango, deberán ser conformes con aquellas, con lo que se avanza en términos de homogeneidad legislativa y su efecto será mayor.

Si bien es cierto que el efecto de las normas jurídicas nacionales en la cultura es importante, la acción conjunta con las de carácter internacional, hace que el impacto sea mayor; los tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos a las que México se ha adherido, contienen obligaciones para que los Estados Partes garanticen el respeto de los derechos humanos de las mujeres, cuyo control y vigilancia sobre su cumplimiento se encuentra a cargo de un Comité internacional, creado “ex profeso” por la Convención; de esta manera la situación de las trabajadoras mejora si se toma en cuenta que el respeto y garantía del ejercicio de sus derechos como mujeres se encuentran subsidiariamente protegidos.

Antes que cualquier otro elemento, el supuesto “sine qua non” para la eficacia de las políticas públicas, es la voluntad política; la intención honesta de querer erradicar la violencia laboral de género. La diferencia entre una política pública auténtica y una aparente, estriba en que la primera efectivamente tendrá el propósito de erradicar la violencia de género, atacando las bases y raíces de donde se encuentra asida; mientras que la segunda, únicamente atenderá los síntomas visibles de la violencia, sobre todo, atendiendo casos mediáticos para dar la impresión de que se está combatiendo a fondo este problema.

Las políticas públicas no dejan de tener en su confección, el sesgo político de la Administración Pública Federal en turno, como queriendo deslindarse de lo realizado por la antecesora,³⁴² por lo que regularmente se deja a un lado la institucionalidad que caracteriza a las políticas públicas y la continuidad en aquellas prácticas que han resultado exitosas.

³⁴² Pareciera, que entre más se desmarque de la Administración Pública Federal anterior, más se desea evidenciar los “errores” en que incurrió su predecesora, con el ánimo de dejar en claro a los gobernados, que “ahora sí” se corregirá el rumbo del país y se tomarán medidas adecuadas. Cada administración tiene derecho y libertad a plantear cómo habrá de hacerle frente a las distintas problemáticas de un país, pero lo que se cuestiona es que se asuma una posición de “que casi nada bueno tuvo la administración anterior” y por ello, se va a cambiar “casi todo” para ahora sí hacer las cosas mejores.

Es un acierto que en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se haya incluido la Equidad de Género como un eje transversal que permee las diversas estrategias, objetivos y acciones públicas; sin embargo, luego de analizar algunas de las acciones específicas del PND se advierte que algunas de ellas ya se encuentran vigentes y que por lo tanto resultan repetitivas su inclusión; otras acciones públicas van encaminadas a “fortalecer” o “mejorar” la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en sus trabajos, lo que denota que las acciones existentes no han sido efectivas, por lo que deberá de ponderarse su eliminación y ser sustituidas por otras que sean más eficaces.

La política no siempre ha coadyuvado a generar una adecuada coordinación entre las instituciones federales, estatales y municipales, encargadas de brindar apoyo a las mujeres que son víctimas de violencia, discriminación y desigualdad. En el caso de INMUJERES, debe mantener relación con los y las titulares de los IMEFs que pueden ser de partido político distinto al de la Administración Pública Federal en turno, lo que en ocasiones es un obstáculo para lograr la sinergia necesaria para impulsar homogéneamente los programas y acciones en favor de las víctimas de violencia.

Para que las políticas públicas puedan ser eficaces para erradicar la violencia laboral de género, deben establecerse estrategias que tengan como objetivos principales: la prevención, la atención, la investigación y la sanción de los actos violentos; de esta manera se estaría atendiendo los aspectos más importantes que se vinculan con este fenómeno social.

En cuanto al acceso de la justicia para las trabajadoras víctimas de violencia laboral, falta mucho por hacer, especialmente si se trata de trabajadoras indígenas y migrantes que se emplean en el trabajo doméstico; en efecto en términos generales las mujeres se encuentran con distintos obstáculos cuando han tomado la decisión de acudir ante las instancias del sistema de justicia para denunciar los actos de violencia y solicitar se lleve a cabo una investigación para poder llevar ante las autoridades judiciales a los responsables de los mismos.

Comúnmente se encuentran las mujeres con una actitud discriminatoria de los operadores de la procuración de justicia; cuando las víctimas o sus familiares acuden a denunciar la agresión sexual que han sufrido en el trabajo, les responden las autoridades que lo acontecido se debe a que ellas provocaron el ataque, seguramente por el uso de faldas cortas o blusas ajustadas, lo que provoca un impacto negativo en las víctimas, por lo que deciden abandonar su propósito de acudir a la justicia, quedando el asunto en la impunidad.

En tratándose de trabajadoras indígenas y migrantes, se encuentran además con otros obstáculos como la falta de documentos mediante los cuales puede acreditar su identidad, la imposibilidad de comunicarse por hablar en una lengua distinta a la del castellano y sobre todo, por una baja autoestima derivada de que en su comunidad de origen, se permite que las mujeres permanezcan subordinadas bajo la autoridad de los hombres; en consecuencia, no sólo se enfrentan a la situación de ser víctima de un acto violento sino a otras circunstancias derivadas de su condición étnica o estatus migratorio; son doblemente victimizadas.

Generalmente, los asuntos en los cuales las mujeres son víctimas de violencia, son percibidos por el sistema de justicia como acontecimientos que corresponden al ámbito privado, no se les da la importancia que se le otorga a otro tipo de ilícitos donde las víctimas son hombres.

No hay personal capacitado y con la sensibilidad apropiada para poder asesorar jurídicamente a las trabajadoras víctimas de violencia, sobre cuáles son los recursos jurídicos de que se dispone en el sistema judicial y administrativo, así como la manera de poder acceder a ellos.

Un factor que coadyuva para propiciar un cambio sociocultural, es la información relativa que se dé a los menores de edad, en las etapas preescolar, primaria y secundaria sobre la igualdad sustantiva que existe entre mujeres y hombres. Las mentes de los menores de edad todavía no se encuentran “viciadas”

de una manera fatal por los “principios” de la sociedad patriarcal, por lo que es muy posible que reflexionen sobre las antiguas creencias asimétricas y los paradigmas basados en el respeto a la dignidad de las mujeres.

Para finalizar, se afirma que para erradicar de fondo la violencia laboral de género, se debe actuar en tres frentes: sustituir las normas jurídicas que de manera directa o indirecta discriminan o propician la desigualdad de las mujeres, por disposiciones que contengan valores que afirmen su dignidad, para que impacten la cultura y trasciendan a todos los ámbitos de la sociedad; la voluntad política del Estado para la confección de políticas públicas que tengan como propósito la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia contra las trabajadoras, así como facilitar un adecuado acceso a la justicia, principalmente para los grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad y por último, suministrar a los menores de edad la información necesaria sobre el trato digno que deben tener las mujeres eliminando las conductas violentas, desiguales y discriminatorias.

PROPUESTAS GENÉRICAS Y PARTICULARES PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO

Luego de haber agotado el estudio sobre las principales causas que generan la violencia laboral contra las mujeres y sus consecuencias, ahora corresponde finalizar el trabajo de mérito con propuestas que se dirijan a neutralizar y en su caso, revertir específicamente algunos espacios culturales, jurídicos y políticos, donde se han enquistado elementos que detonan agresiones hacia su persona, que han permanecido durante décadas; la dignidad de las mujeres no merece más dilaciones para lograr una transformación de los estereotipos socioculturales patriarcales y como consecuencia de ello, que

alcancen un estatus de jure y de facto, libre de discriminación, desigualdad y de violencia.

1. Propuestas genéricas

A. Para lograr un impacto cultural a través de las disposiciones jurídicas y que éste provoque un efecto reversible sobre la violencia laboral de género, es menester llevar a cabo un riguroso estudio del sistema legal; en las normas constitucionales, en cada una de las legislaciones, en los códigos, los reglamentos, los acuerdos, las circulares y otras disposiciones de carácter normativo, tanto del ámbito federal como estatal, con la finalidad de:

- Detectar contenidos directos o indirectos que favorecen la discriminación y la desigualdad de género, para proceder a derogarlos.
- Advertir la incongruencia con tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, para realizar las reformas conducentes.
- Señalar las inconsistencias entre la normatividad federal y las legislaciones estatales sobre el tema de la violencia de género.
- Insertar en los cuerpos normativos, disposiciones con perspectiva de género, en especial, la eliminación de los estereotipos patriarcales sobre los tradicionales roles socioculturales de las mujeres y los hombres.

Se debe armonizar las disposiciones que sobre derechos de las mujeres consigna la normatividad nacional, con los derechos establecidos en la Convención Americana de Derechos Humanos, la CEDAW, convenios de la OIT, la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Belém Do Pará, entre otros instrumentos internacionales referentes al respeto a la dignidad de la persona, sus derechos laborales, su derecho a una vida libre de violencia y en sí, a que se les garantice el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

La columna vertebral que debe sostener las políticas públicas sobre violencia laboral de género, debe encontrarse dirigida a cuatro aspectos: la prevención, la investigación, la sanción y la reparación.

B. Antes de diseñar los objetivos de las políticas públicas sobre discriminación, desigualdad y violencia laboral de género y con el ánimo de no repetir estrategias ni acciones públicas, debe hacerse un riguroso estudio —sobre todo cuando hay cambio de Administración Pública Federal— de la normatividad en general y posteriormente un análisis de las políticas, estrategias, programas y acciones públicas subsistentes, con la finalidad siguiente:

- Identificar cuáles se encuentran vigentes y cuáles son sus propósitos, para poder tener una correcta radiografía con lo que se cuenta.
- No repetir programas ni acciones públicas.
- Insertar en los cuerpos normativos disposiciones con perspectiva de género.
- Detectar en qué medida han fallado las políticas públicas sobre violencia de género, para ponderar su modificación.
- Diseñar políticas públicas integrales sobre la atención, investigación, sanción y acceso a la justicia en materia de violencia laboral de género, poniendo atención en zonas rurales donde la situación de las mujeres es de mayor vulnerabilidad.

C. Llevar a cabo un programa general de educación, principalmente enfocado a la población menor de edad en el que se involucren las autoridades escolares federales y estatales para preparar con sentido crítico y sensibilizar al cuerpo docente sobre la igualdad, la lucha contra la discriminación y la violencia de género en la sociedad; que se inserte en los programas escolares —fundamentalmente primaria y secundaria— la enseñanza reflexiva sobre los efectos negativos de una cultura machista; los alcances de la eliminación de los estereotipos socioculturales patriarcales donde se ha mantenido a las mujeres

bajo el control y la subordinación de los hombres, para transformarlos en nuevos valores como la igualdad sustantiva y un trato digno hacia las mujeres.

D. Una política integral de Estado, enmarcada en el respeto a los derechos humanos de las mujeres³⁴³ para que los tres poderes y los distintos órdenes de gobierno, promuevan la inserción en su normatividad de principios, estándares y disposiciones del sistema internacional de derechos humanos, sobre todo en tratándose de las mujeres trabajadoras.

En el caso de las autoridades federales, estatales y municipales, deberán conocer el contenido básico de los tratados internacionales sobre derechos humanos, las resoluciones de la Corte IDH, así como las recomendaciones emitidas por la CNDH a efecto de que en el desempeño de sus encargos, se conduzcan con respeto a los mismos; el Estado mexicano debe aceptar y dar cumplimiento a las sentencias de la Corte IDH cuando sea parte del procedimiento y, seguimiento a aquellos casos en los cuales participa otro Estado Parte, sobre temas vinculados a derechos humanos; además, debe aceptar las recomendaciones que le hacen organismos y comités internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres como la OIT, el Comité de Derechos Humanos y la CEDAW, entre otros, así como rendir periódicamente sus informes sobre cumplimiento de los deberes a que se obligó al adherirse y ratificar los tratados internacionales sobre la materia.

E. Ejecutar una política de Estado de debida diligencia en la cual, las víctimas de la violencia laboral de género tengan un fácil acceso a los recursos jurídicos del sistema de justicia para su protección ante la violación de sus derechos humanos y laborales, instrumentándose los mecanismos pertinentes en las diferentes etapas de procuración y administración de justicia, para que los actos de violencia sean efectivamente prevenidos, investigados, sancionados y reparados.

³⁴³ Facio, Alda, "Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas", Mérida, *Otras Miradas*, vol. 3, número 001, Universidad de los Andes, 2003, p. 21.

Por lo que respecta a la autoridades de procuración de justicia, deben llevar la investigación de los actos motivo de la denuncia con celeridad, imparcialidad y la sensibilidad requerida, de acuerdo a las circunstancias específicas de los acontecimientos, con la finalidad de que puedan allegarse de las pruebas adecuadas y suficientes para en su momento, la autoridad judicial pueda imponer la sanción al agresor; dándole la importancia y seriedad que tienen los casos de violencia de género.

Sostener una política de abatimiento de la cultura de la impunidad en el gobierno y en el sistema de justicia, hará que cambie la percepción actual, provocando que las mujeres tengan confianza de acudir ante las autoridades competentes a denunciar actos violentos, con la certeza de que lo hacen ante operadoras y operadores del sistema de procuración y administración de justicia honestas, capaces y con la sensibilidad y actitud de servicio que se merecen.

F. Difusión de mensajes en los medios de comunicación masiva, en los que se insista sobre la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y sobre los derechos humanos que ellas tienen reconocidos en la CPEUM y en los tratados internacionales; con el propósito de que la información llegue a la mayoría de las mujeres que viven en zonas rurales y comunidades alejadas de los principales centros de población, los mensajes deberán de hacerse en la lengua indígena propia de la comunidad.

2. Propuestas específicas

A. Capacitación efectiva y su correlativa evaluación periódica de las autoridades de los tres niveles, especialmente de los operadores y operadoras del sistema de procuración y administración de justicia sobre los derechos nacionales e internacionales en favor de las mujeres contra la desigualdad, la discriminación y la violencia.

B. La atención que los centros o instituciones especializadas en brindar apoyo a las víctimas de delitos y sus familiares debe ser una asistencia integral de forma tal, que la víctima y sus familiares no tengan que acudir ante diversas instancias e instituciones para tener acceso a los servicios de orientación jurídica, asistencia médica o apoyo psicológico, entre otros.

C. Que las autoridades de procuración de justicia (fiscales, ministerios públicos, policías y peritos) tengan la suficiente sensibilidad para brindar un trato digno, de respeto y no discriminatorio a las víctimas y sus familiares, cuando acudan a denunciar actos violentos en su contra, principalmente cuando se trata de agresiones sexuales.

D. Elaboración de los Protocolos de Actuación en materia de procuración de justicia, especialmente para las autoridades de las procuradurías generales de justicia de los estados, como lo es la preservación del lugar de los hechos por las autoridades policiacas, el procesamiento por parte de la policía y peritos de las pruebas encontradas bajo la supervisión del Ministerio Público y, de las distintas etapas de la Cadena de Custodia; protocolos sobre la atención jurídica, médica y psicológica que deben de otorgarse a las mujeres víctimas de agresión sexual.

E. Establecer en la legislación laboral medidas precautorias a favor de las trabajadoras cuando en el establecimiento en que laboran existe el riesgo real e inminente de sufrir algún tipo de agresión que pueda lesionar su integridad personal.

F. Otorgar carácter obligatorio a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009³⁴⁴ que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, para que en los centros laborales y en las organizaciones se garanticen la implementación de medidas y manuales que

³⁴⁴ Declaratoria de vigencia de la 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, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009.

inhiban prácticas desiguales y discriminatorias; en virtud de que ésta Norma opera en las relaciones laborales entre particulares, deberán adecuarse las disposiciones normativas conducentes, para que aplique en el sector público.

G. Instalación de autoridades administrativas y judiciales en las regiones más apartadas del país con la finalidad de poder estar cerca de los grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad, asegurándoles el acceso al sistema de justicia para denunciar actos de violencia y obtener su sanción.

H. Preparar a los abogados que forman parte del cuerpo de Defensoría de Oficio, sobre los derechos y medios de defensa nacionales e internacionales con que disponen las mujeres víctimas de violencia, y la manera de cómo deben tratarse a las mujeres víctimas de violencia.

I. Uniformidad entre las autoridades federales y estatales, respecto de los sistemas de registro sobre actos de violencia de género con la finalidad de tener una radiografía sobre los principales actos de violencia de que son víctimas las mujeres en sus trabajos, ¿quiénes son comúnmente los agresores?, así como un mapeo para detectar las zonas geográficas con mayor incidencia de violencia, de tal manera que de la información ingresada, se puedan obtener los datos de riesgo.³⁴⁵

J. Crear espacios institucionales para el intercambio y difusión de información suministrada por mujeres, organizaciones de la sociedad civil, gobiernos, universidades y la población en general, sobre las quejas más recurrentes y las experiencias exitosas en materia de violencia de género, debiendo sistematizarse para que pueda ser fácil su acceso y comprensión.

³⁴⁵ Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, nota 315, p.127.

K. Llevar a cabo una adecuada coordinación interinstitucional a nivel federal, estatal y municipal de las instancias que se avoquen a otorgar la atención, apoyo y orientación a las trabajadoras que han sido víctimas en sus lugares de trabajo; la regulación y adecuación de las políticas públicas debe ir acompañada de los recursos financieros suficientes para que puedan cumplirse los objetivos a cabalidad; además, deberá regularse los indicadores de cumplimiento y los órganos de vigilancia y control que le den el debido seguimiento

L. Creación de observatorios entre organismos gubernamentales con universidades y organizaciones de la sociedad civil, que tengan por finalidad darle seguimiento y supervisión a los casos que sobre violencia laboral presenten las trabajadoras ante las autoridades administrativas y del sistema de justicia; detectar anomalías para denunciarles y coadyuvar con las víctimas en las distintas etapas en su acceso a la justicia.

ANEXO. Panorama de la violencia laboral de género ³⁴⁶

Para tener un acercamiento a la dimensión del problema de la violencia contra las mujeres, circunscrito al ámbito laboral, se realizó una minuciosa búsqueda sobre la información existente sobre diagnósticos, indicadores o encuestas nacionales relacionados sobre este tema, encontrando que la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2011), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) contienen datos que nos permiten tener un acercamiento de lo que está pasando en nuestro país con relación a la violencia laboral femenina.

No se quiere ser omiso en manifestar que llama la atención la forma en que se contabilizaron algunas respuestas de la ENDIREH 2011 y que se considera, podrían dar lugar a tener una radiografía inexacta de los temas de violencia de género contra las mujeres en los centros de trabajo en nuestro país. En la tabla que a continuación se analiza, relativa al porcentaje de mujeres de quince años y más años ocupadas y violentadas en el ámbito laboral por clase de violencia, las entrevistadas no se concretaron a responder como víctimas de una sola manifestación de violencia laboral, sino que la entrevistada pudo responder ser objeto de varias formas de violencia laboral, lo que puede percibirse como un incremento en el número de mujeres violentadas.

En efecto, si del número de 3,090,678 entrevistadas que dijo haber sufrido un tipo de violencia se hubieran referido a una sola manifestación de violencia laboral, se habría tenido 3,090,678 respuestas, repartidas en las distintas formas de violencia en el trabajo; pero, al revisar la tabla, nos encontramos que las primeras cuatro formas de violencia corresponden a un 35.9%, 31.3%, 30.9% y 21.8%, lo que resulta en un número superior al del ciento por ciento, originando

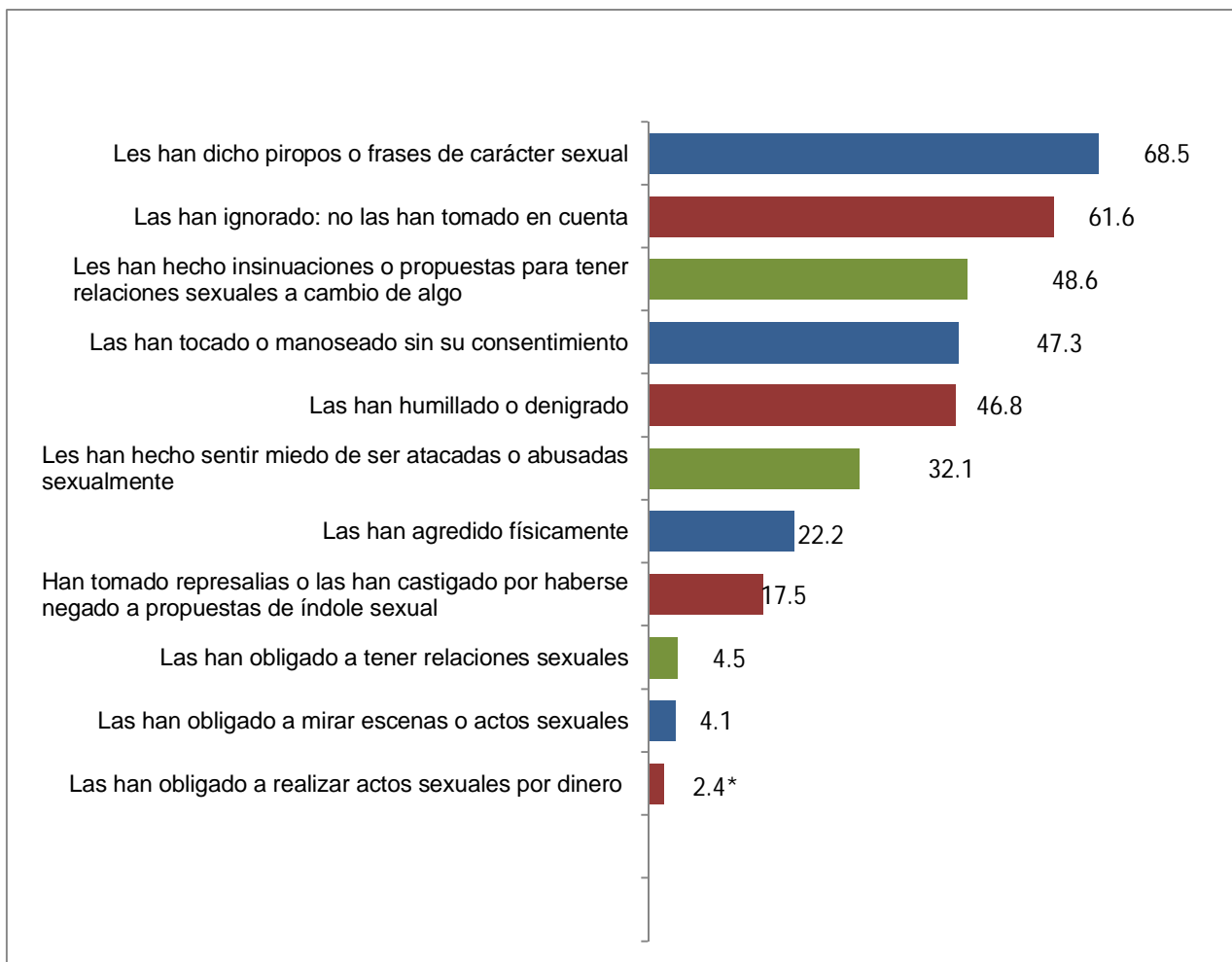
³⁴⁶ La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 10, define la violencia laboral y docente de la manera siguiente: "...Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente 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." en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

una especie de incertidumbre ante la imposibilidad de saber, de acuerdo a la información proporcionada, cuántas mujeres manifestaron ser víctimas de dos o más formas de violencia laboral.

A partir del panorama que muestra la ENDIREH 2011, se analizan los distintos tipos de discriminación y violencia de que son sujetas las mujeres en el desempeño de su actividad laboral. La violencia de género es una manifestación de la discriminación y, en virtud de que algunos de los actos denunciados en la encuesta se engloban dentro de esta categoría general.

1.- Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, por tipo y clase de violencia³⁴⁷

Con acoso laboral



La presente gráfica³⁴⁸ representa un acercamiento a la situación de violencia con sesgo de acoso laboral que padecen las trabajadoras en sus lugares donde desempeñan sus labores, correspondiendo el primer lugar a los piropos o frases con contenido lascivo con un alto 68.5%; el segundo, a los actos mediante los cuales se les ignora a las mujeres o no se les toma en cuenta con un 61.6%; el tercer lugar lo ocupan, las propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de

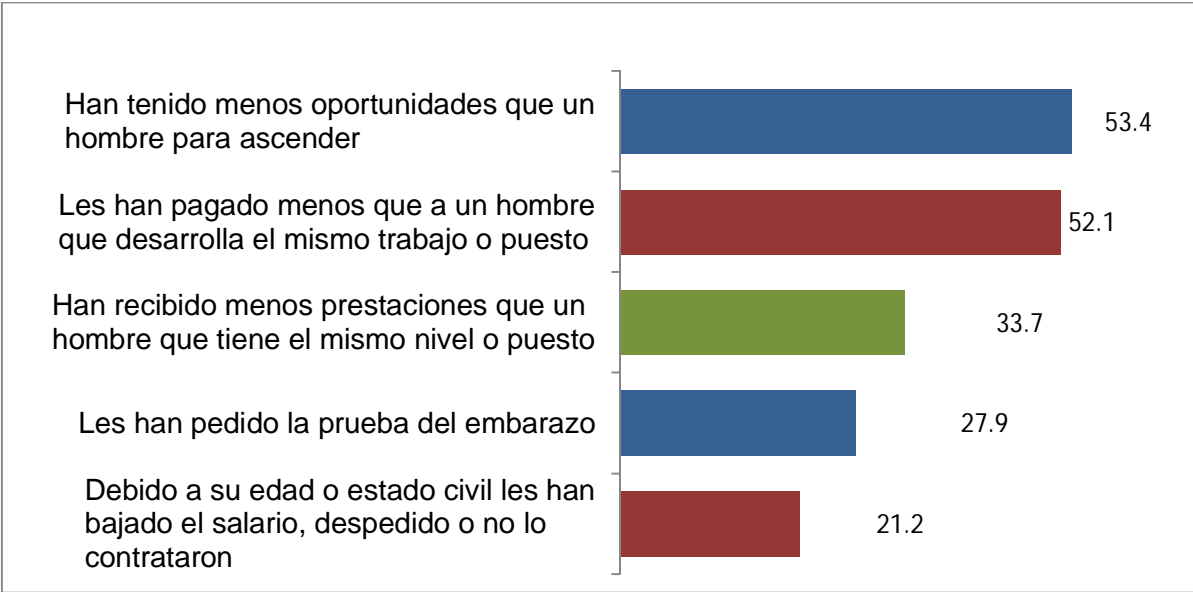
³⁴⁷ Panorama de la violencia contra las mujeres, *op. cit.*, nota 133, p. 95.

³⁴⁸ Algunos de los actos denunciados por las encuestadas tienen un denominador común: la discriminación en perjuicio de las mujeres, como solicitar el certificado de embarazo, tener menos oportunidad para ascender que un hombre, el ser objeto de denigración y humillación, recibir menos prestaciones laborales que los hombres entre otras, lo que refleja un serio problema, ejercer un tipo de violencia por el sólo hecho de ser mujeres.

algo, con un 48.6% y en cuarto lugar, los manoseos sin consentimiento de las mujeres con un 43.7%.

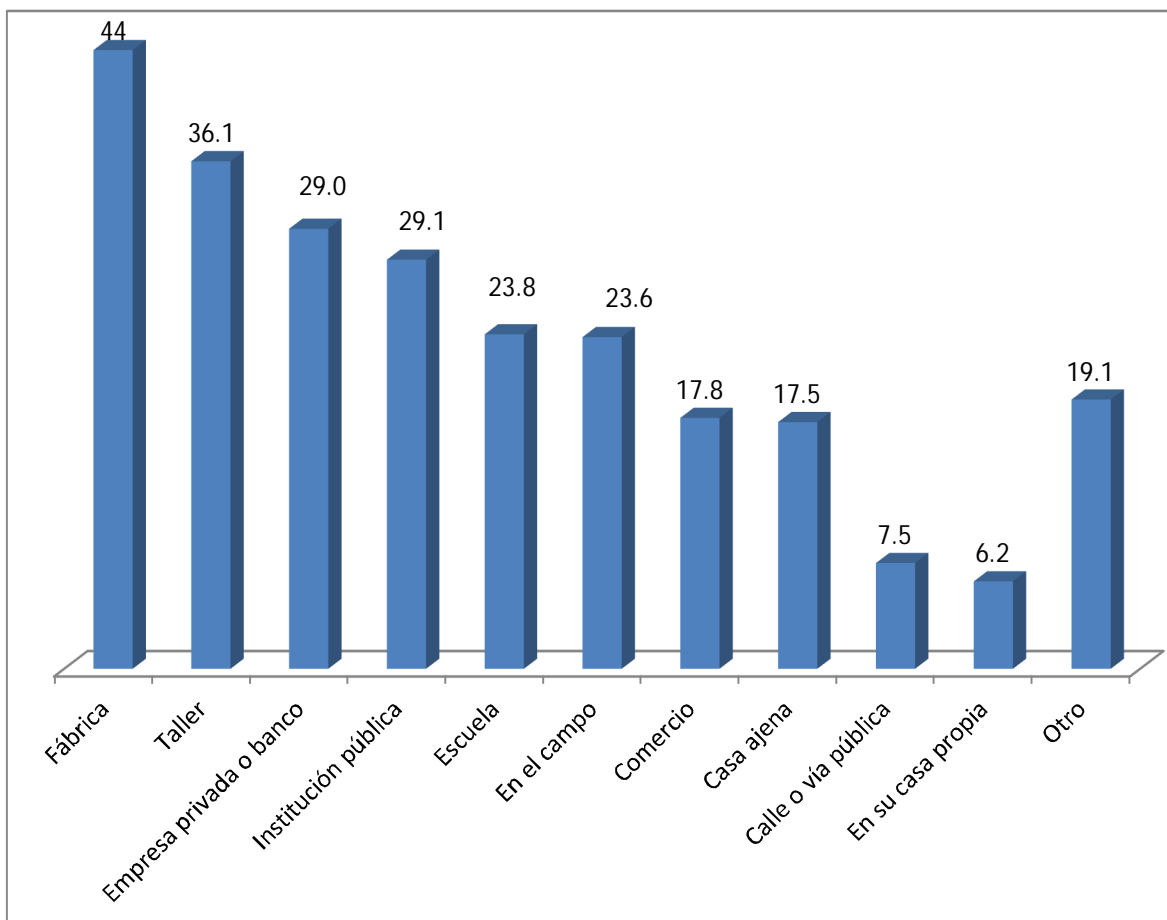
Para tener una dimensión del número de actos denunciados, se recuerda que los porcentajes apuntados anteriormente deberán ser aplicados sobre la base de 3,090,678 mujeres, quienes declararon haber sufrido algún tipo de violencia en el trabajo.

Con discriminación³⁴⁹



³⁴⁹ *Idem.*

2.- Distribución porcentual de las mujeres de 15 y más años ocupadas por lugar de trabajo según condición de violencia³⁵⁰



Las fábricas y talleres, regularmente ofrecen empleos con condiciones precarias, mal remunerados y en algunos casos, sin seguridad social, lo que alienta una atmósfera en la que no sólo se transgreden sus derechos laborales sino inclusive sus derechos fundamentales, al ser víctimas de violencia por parte de jefes y compañeros. Conforme a los resultados de la ENDIREH 2011, se desprende que son las fábricas en un 44%, seguido de los talleres con un 36.1%, los lugares en los que más son reportados casos de violencia laboral. No son

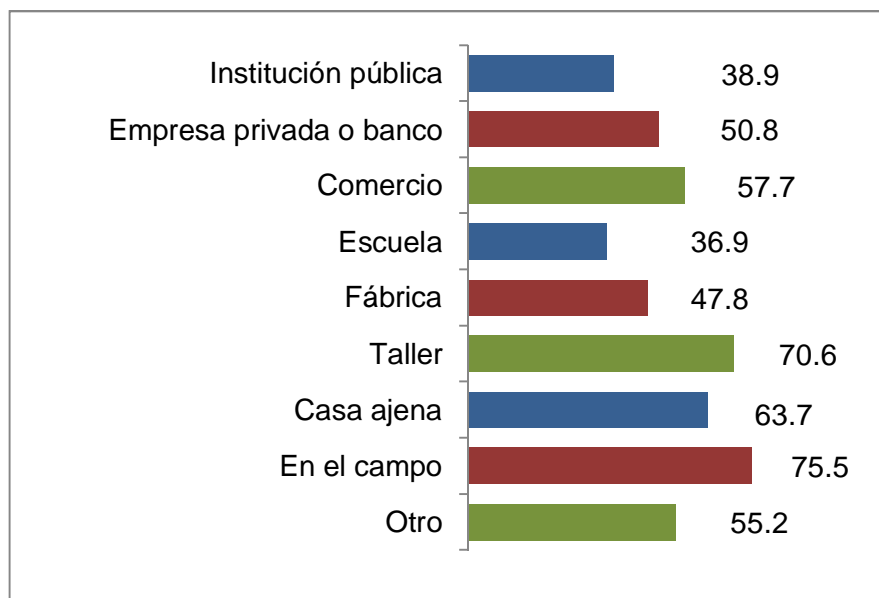
³⁵⁰ Panorama de la violencia contra las mujeres, *op. cit.*, nota 133, p. 99.

ajenos a este clima de trabajo las empresas privadas o bancos con un 29% y las instituciones públicas con un 29.1%.

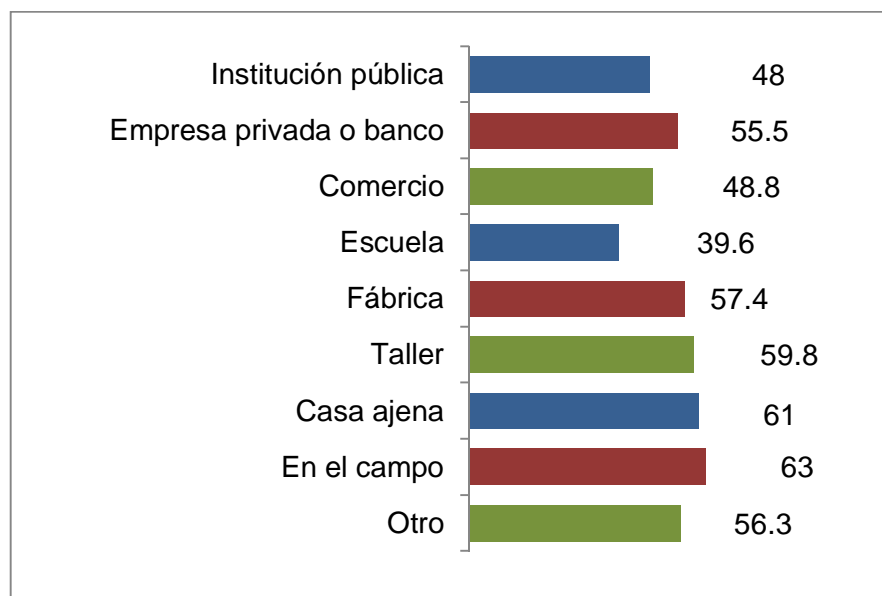
Es preocupante el porcentaje relativo a las instituciones públicas, pues son estos lugares de trabajo donde en primera instancia debiera de respetarse la dignidad de las trabajadoras.

3.- Porcentaje de mujeres ocupadas por clase de discriminación según lugar de trabajo seleccionado.³⁵¹

Les pagan menos que a un hombre por el desarrollo del mismo trabajo o puesto

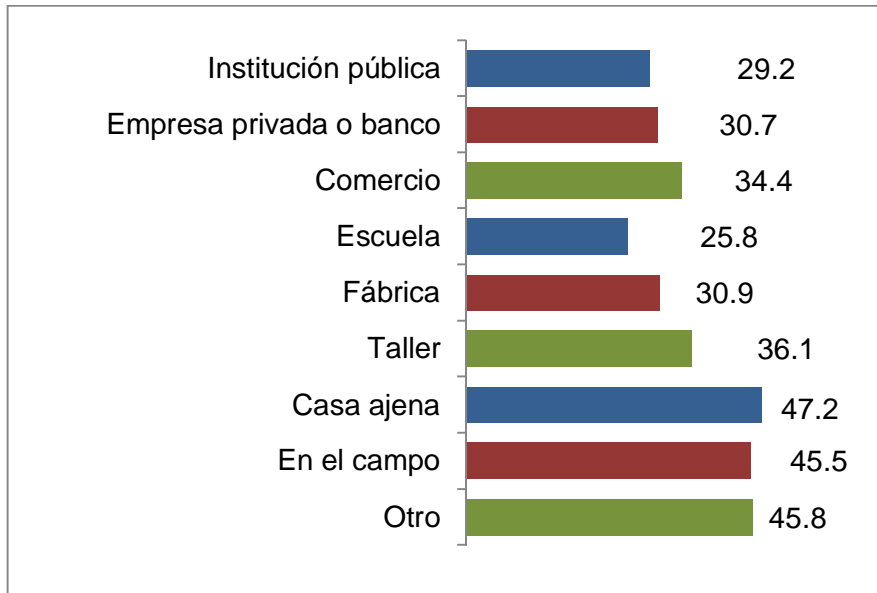


Ha tenido menos oportunidades que un hombre para ascender

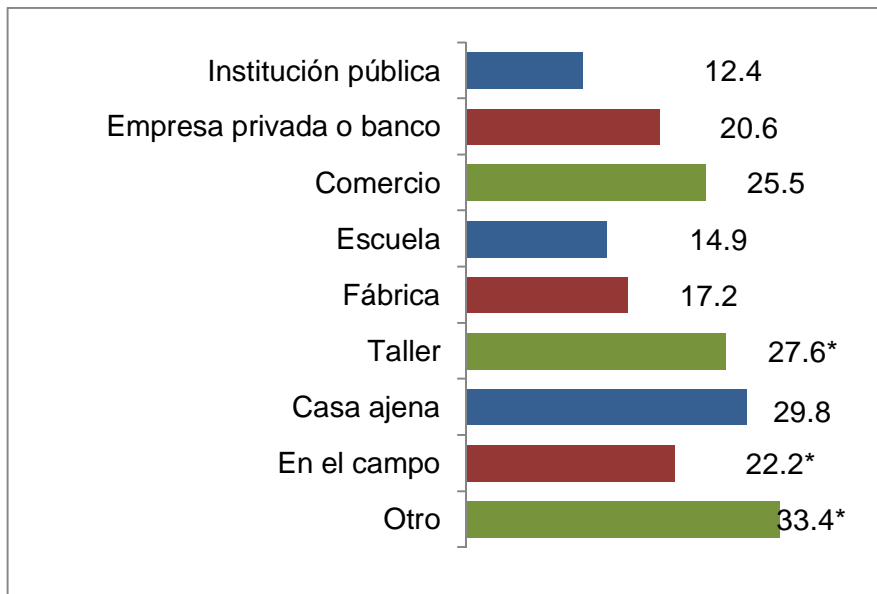


³⁵¹ *Ibidem*, p. 100.

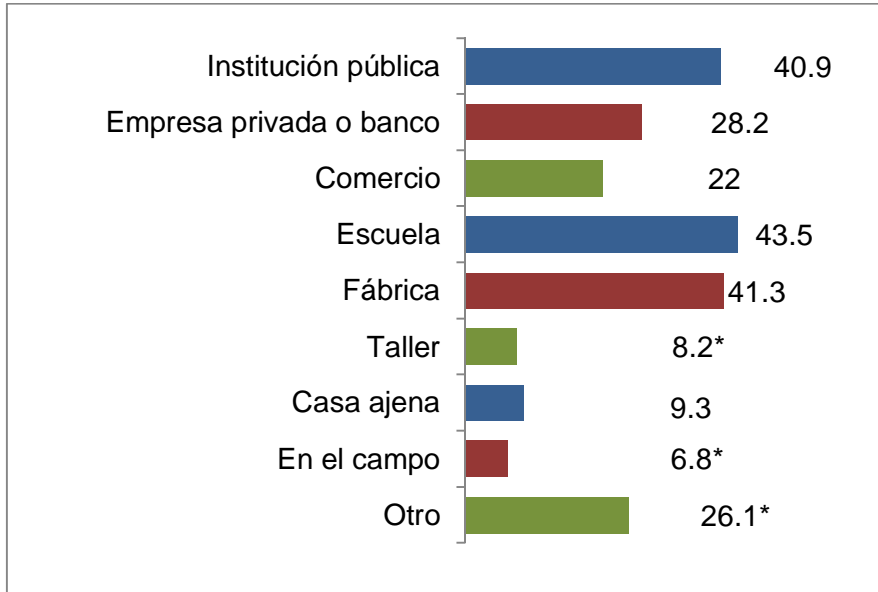
Reciben menos prestaciones que un hombre por el mismo nivel o puesto.



Debido a su edad o estado civil les han bajado el salario, las han despedido o no las contrataron.



Les han pedido la prueba del embarazo.



Las distintas gráficas muestran que hay una relación entre el lugar en el que las mujeres prestan su trabajo y algunas formas de desigualdad laboral y discriminación de género; como confirmación de lo anterior se tiene que cuando se pide el certificado de no embarazo, son las instituciones públicas con 40.9%, las escuelas, con 43.5% y las fábricas con 41.3%, las mayormente denunciadas, contrastando con un 6.8% del campo³⁵².

Con relación a las trabajadoras que reciben un salario inferior que el de los hombres por el desarrollo del mismo trabajo o puesto, se tiene señalado primeramente al campo en un 75.5%, seguido de los talleres con un 70.6% y en tercer lugar los servicios prestados en casa ajena con 63.7%³⁵³

En los supuestos en los cuales se discrimina laboralmente a las trabajadoras, tales como recibir un sueldo o percibir prestaciones inferiores a las

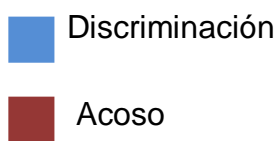
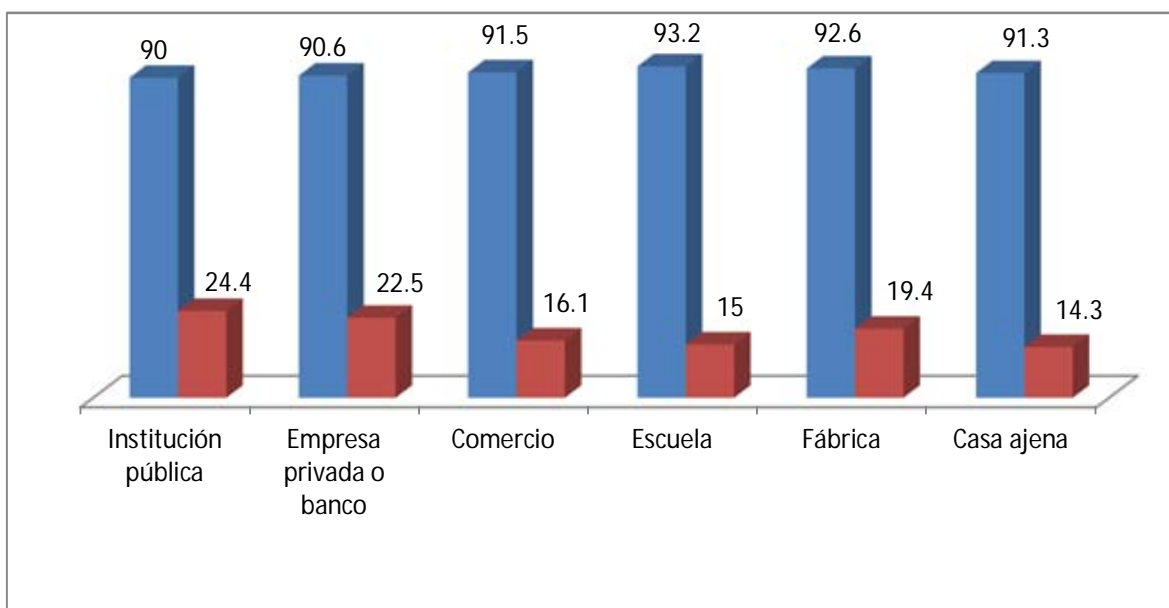
³⁵² Consideran que el contratar a mujeres embarazadas podría resultarles costoso, pues de conforme a la legislación laboral y de seguridad social, las trabajadores tienen derecho a una incapacidad que no podrá ser inferior a seis semanas antes y seis semanas después del parto de haber dado a luz a su hijo, lo que obliga al patrón a prescindir por ese tiempo de su empleada y verse en la necesidad de contratar a alguien más que la sustituya en sus funciones.

³⁵³ En las zonas rurales de nuestro país, donde subsiste una fuerte cultura machista, el trabajo que es desempeñado por el hombre será más valorado que el realizado por las mujeres, y no porque aquél lo haga mejor que ellas, sino porque simplemente él es hombre y ellas son mujeres, y en su formación cultural, es suficiente para remarcar la desigualdad en la que han crecido y que simplemente para ellos forma parte de su vida cotidiana.

de los hombres o tener menos oportunidades para ascender en comparación con ellos, se advierte que son de los actos mayormente denunciados por las mujeres, pues todos se encuentran dentro de un rango mínimo de 29.2% hasta un máximo de 75.5%. El campo, los talleres, las fábricas y los servicios prestados en casa ajena, se encuentran señalados dentro de los cuatro primeros lugares donde más se verifican los actos discriminatorios a que se hizo referencia al inicio del párrafo.³⁵⁴

³⁵⁴ Panorama de la violencia contra las mujeres, *op. cit.*, nota 133, pp. 100 y 101

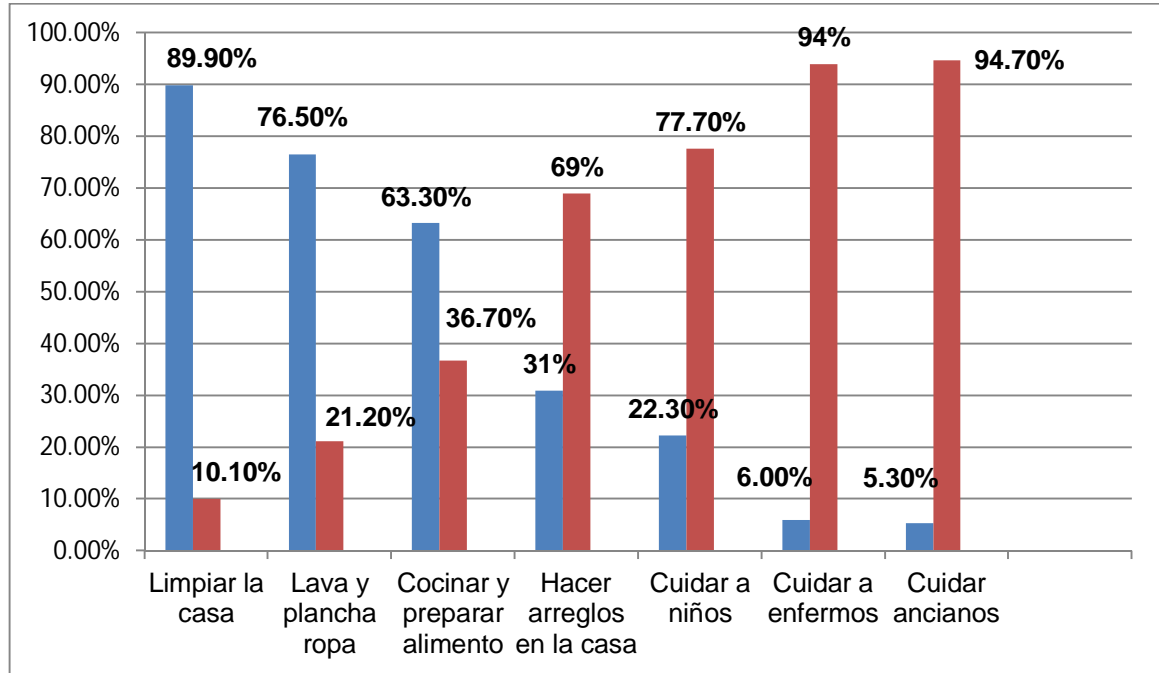
4.- Porcentaje de mujeres violentadas en el ámbito laboral por discriminación y acoso según lugar de trabajo seleccionado.



Conforme a los números arrojados por la encuesta, se tiene que tanto en las instituciones públicas, las empresas privadas o los bancos, los comercios, las escuelas como en las fábricas, los actos señalados como discriminatorios son en porcentaje muy superiores a los denunciados como de acoso, ya que en ningún caso fue inferior al 90%, mientras que en éstos últimos la cifra máxima fue del 24.4%.³⁵⁵

³⁵⁵ *Ibidem*, p. 101.

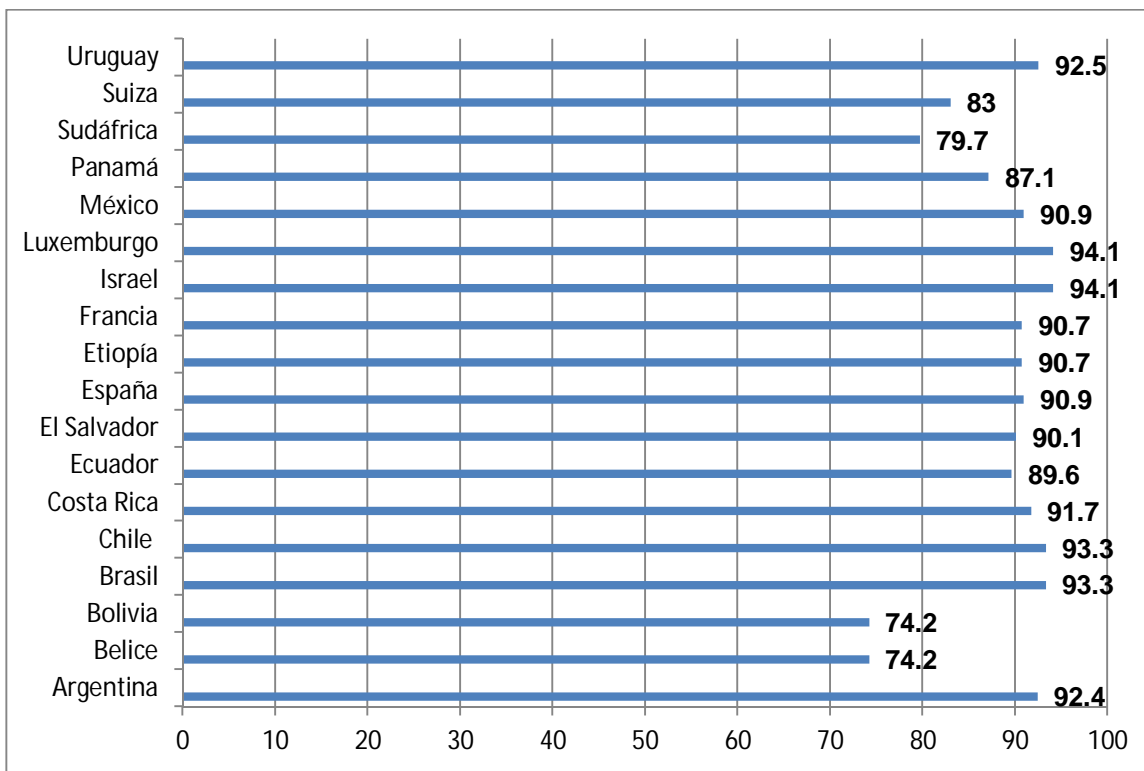
5.- ¿Qué servicios provee usted en la casa donde trabaja?³⁵⁶



Se observa que de las respuestas obtenidas en la encuesta, los servicios que una trabajadora son variados y pueden ir desde el más ejercido que es la limpieza de la casa hasta en menos realizado que es el cuidado de los ancianos.

³⁵⁶ ENADIS 2010, *op. cit.*, nota 191, p. 31.

6.- Porcentaje de mujeres en el servicio doméstico 2006³⁵⁷



Las estadísticas indican que el porcentaje de mujeres que se dedica al trabajo doméstico es muy alto en comparación con el de los hombres, pues en el nivel más bajo, las damas ocupan el 74.2 por ciento y en el más alto, representan el 94.1 por ciento; quedando demostrado que es una actividad feminizada con todo lo que ello implica.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE en el segundo trimestre de 2011 realizada conjuntamente por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), revela que de 2,099,824 personas que se dedican en México al trabajo doméstico, 177,238 son hombres, mientras que 1,922,586 son mujeres, lo que

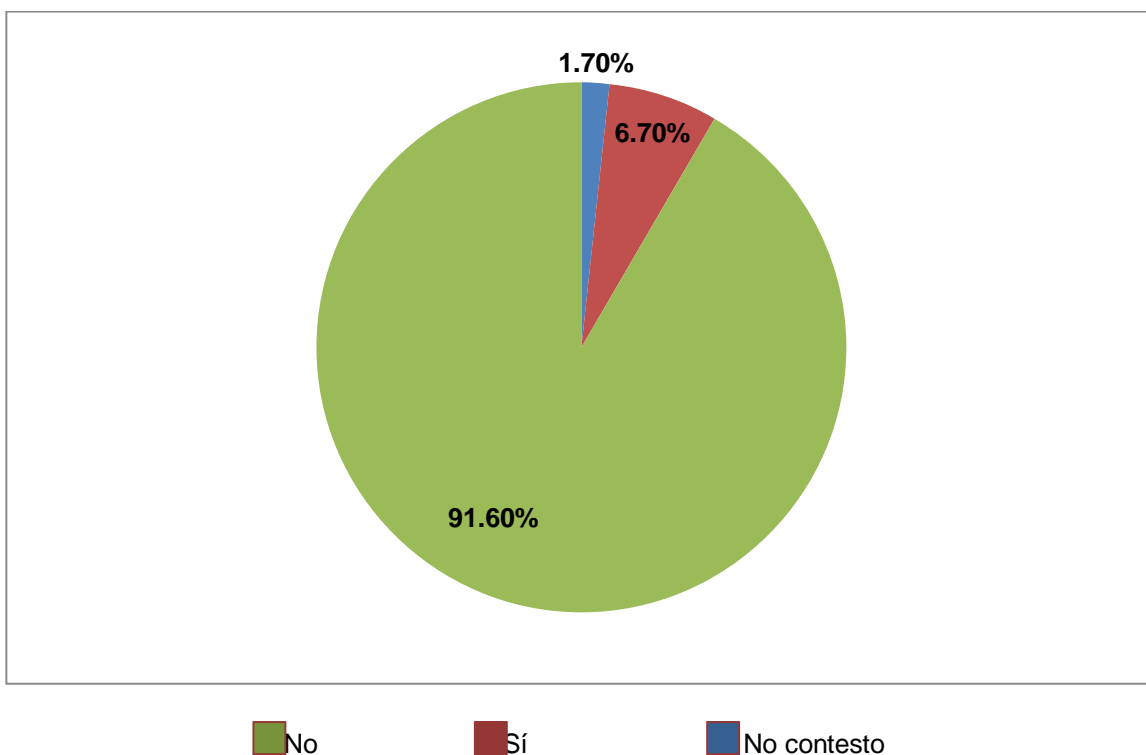
³⁵⁷ Datos extraídos de la Oficina de Estadísticas de la OIT en “Trabajo decente para trabajadores domésticos”, *Informe IV(I)*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Reunión, 2010, .p.6.

prácticamente nos da una proporción de que por cada diez trabajadoras del hogar hay un varón que se dedica a esta actividad.³⁵⁸

³⁵⁸ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras al segundo trimestre de 2011, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011, disponible en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/dap/proyectos/bd/consultasp?p=27608&s=est&d=4#>, en Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010 Resultados sobre trabajadoras domésticas, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 53.

7.- Población de trabajadoras domésticas que cuenta con contrato laboral³⁵⁹

La carencia de un contrato de trabajo en el empleo doméstico, lo convierte en una de las actividades con más incertidumbre en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales y respeto de las condiciones generales de trabajo, convirtiéndose en terreno fértil para que las empleadas sean víctimas de abuso y explotación laboral en México, de acuerdo a la ENADIS 2010.

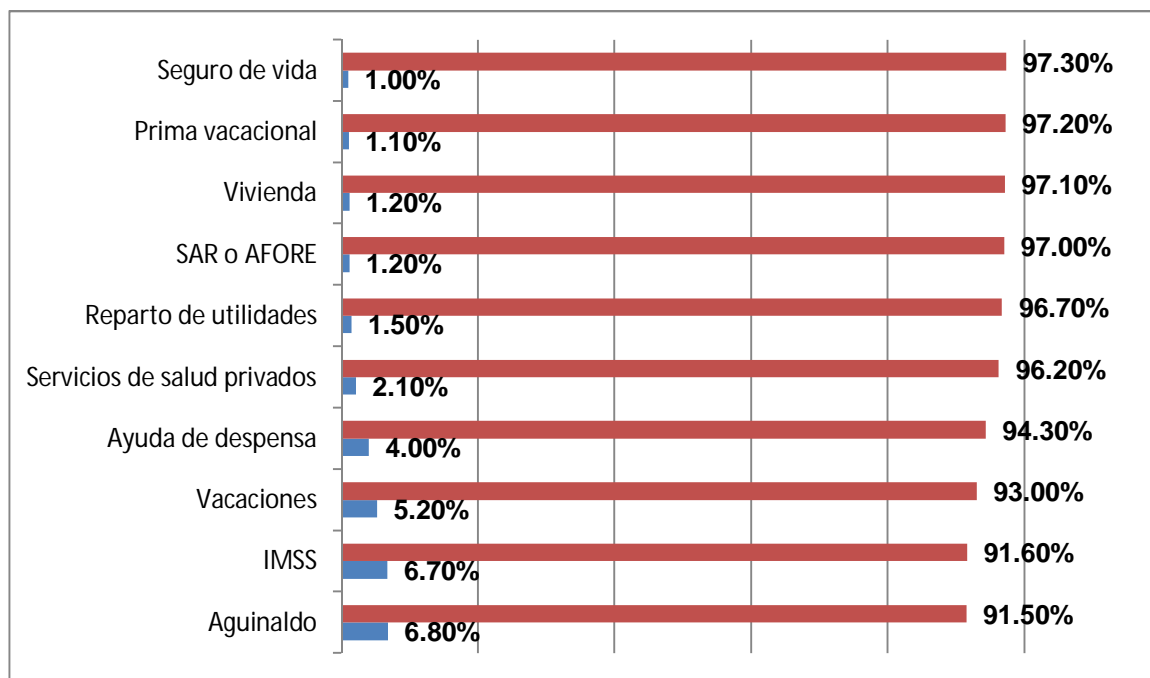


La presente gráfica muestra que de las respuestas que dieron las trabajadoras domésticas, sólo una de cada diez, manifestó contar con un contrato formal de trabajo, lo que evidencia una incierta relación laboral respecto del 90 por ciento restante.

³⁵⁹ENADIS 2010, *op. cit.*, nota 191, p. 33.

8.- Población de trabajadoras domésticas que cuenta con prestaciones³⁶⁰

A continuación, la situación sobre las prestaciones laborales que de acuerdo a la ENADIS 2010, prevalecen en el trabajo doméstico.



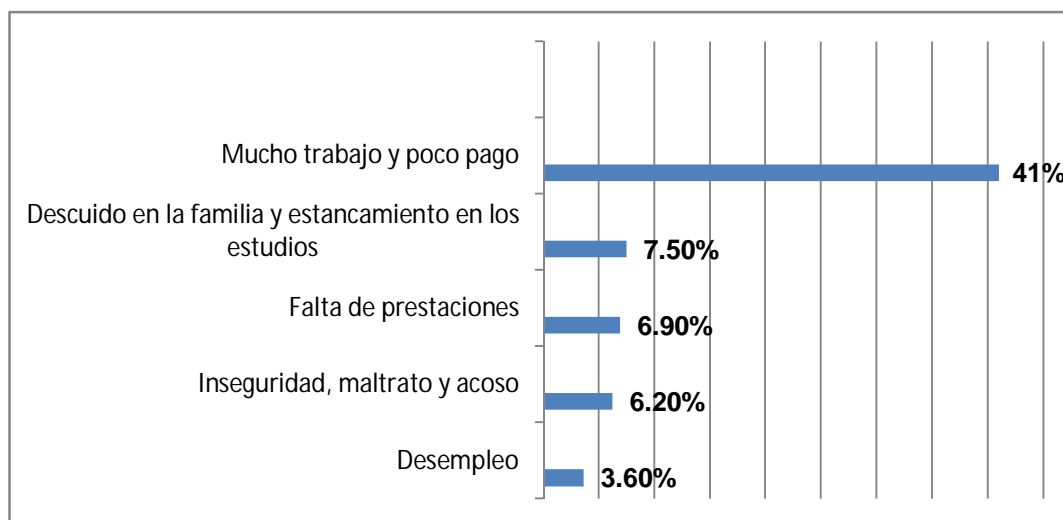
■ Si ■ No

Como se observa en la gráfica anterior, es muy lamentable ver que de todas las prestaciones laborales a que tienen derecho las empleadas del hogar, sólo un número muy reducido de trabajadoras tiene acceso a éstas y que va desde un penoso 1.10 por ciento por concepto de prima vacacional hasta un nada decoroso 6.8 por ciento de concepto de aguinaldo; no se alcanza ni el siete por ciento de cumplimiento de alguna de las prestaciones que por ley les corresponde.

³⁶⁰ *Ibidem*, p. 34.

9.- ¿Cuál diría que es el principal problema que tiene usted?³⁶¹

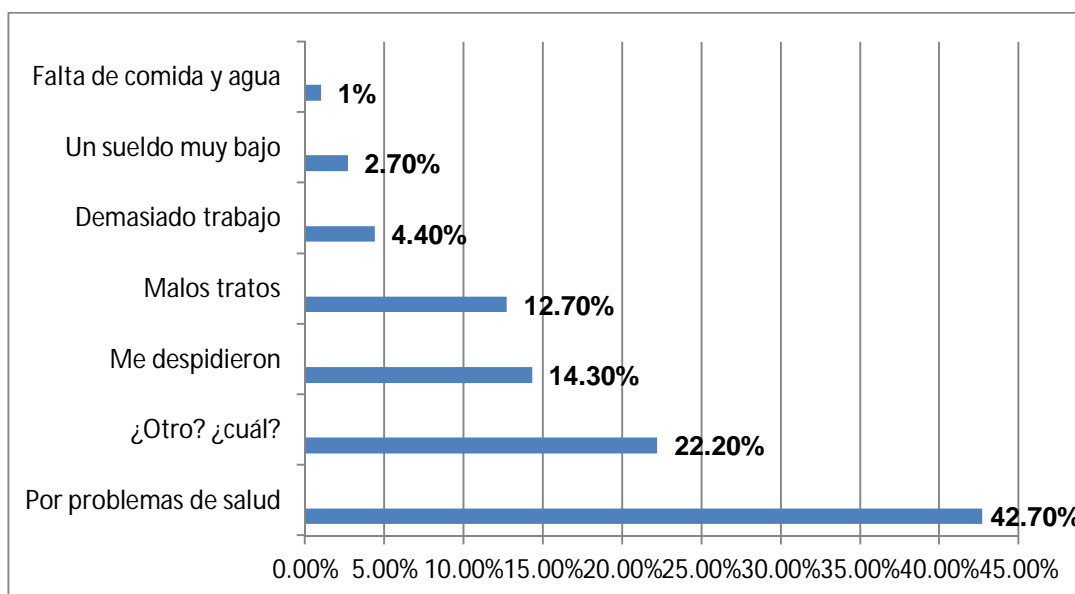
Para tener una panorámica de la situación que sufren las y los empleadas domésticos, veamos la encuesta de la ENADIS 2010.



De las respuestas de las y los trabajadores domésticos, vemos que el principal problema que perciben en su empleo es el de tener “mucho trabajo y poco pago” con el 41 por ciento, no se puede dejar de observar que el 6.2 por ciento señaló que la inseguridad, el maltrato y el acoso, era para ellos su principal preocupación. Relacionada con esta gráfica, a continuación se presenta la gráfica sobre las distintas causas de terminación de la relación de trabajo de acuerdo a la ENADIS 2010.

³⁶¹ *Ibidem*, p. 32.

10.- De enero hasta hoy, ¿ha tenido que dejar el trabajo en alguna casa donde trabajaba? ¿por qué?³⁶²



Las respuestas a la pregunta sobre la causa de la extinción de la relación laboral, en un 42.7 por ciento señalaron a la falta de su salud su principal causa, resaltando que el 12.7 por ciento fue con motivo de malos tratos, que puede encerrar diversas conductas de violencia física o psicológica.

³⁶² *Ibidem*, p. 40.

BIBLIOGRAFÍA

Aeberhard-Hodges, Jane, Jurisprudencia reciente sobre acoso sexual en el trabajo, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núm. 5, Ginebra, 1996.

Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, Washington, D.C., Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 68, 2007.

Acciones para erradicar la violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres. Leyes y Convenciones, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2002.

Alles, Martha Alicia, *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*, Buenos Aires, Granica, 2011.

Ansuátegui Roig, Francisco Javier, *Poder, Ordenamiento Jurídico, Derechos*, España, Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos "Fray Bartolomé de las Casas", Dykinson, 2000.

Balaguer, María Luisa, *Mujer y constitución. La construcción jurídica del género*, Madrid, Cátedra, 2005.

Becerra-Fernández, Antonio, *Transexualidad, la búsqueda de una identidad*, Madrid, Díaz de Santos., 2003.

Becerra Ramírez, Manuel, México ratifica el Estatuto de Roma que crea la Corte Penal Internacional, después de reformar la Constitución, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, Volúmen VI, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006.

Bosch, Esperanza, Ferrer, Victoria A. y Alzamora, Aina; *El laberinto patriarcal, Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Barcelona, Anthropos.

Bosch, Esperanza y Ferrer, Victoria A. *La voz de las invisibles, Las víctimas de un mal amor que mata*, Madrid, Cátedra, 2002.

Borjón López – Coterilla, Inés, *Mujer víctima, mujer victimaria. El caso de la violencia doméstica*, México, CNDH, 2000.

Brofenbrenner, Urie, *La ecología del desarrollo humano*, Barcelona, Paidós Ibérica, 2002.

Bouche Peris, J. Henri, Hidalgo Mena, Francisco L. *Mediación y orientación familiar. Consideraciones generales necesarias para el abordaje de la atención familiar*, Madrid, Dykinson.

Cáceres, Enrique, *Constructivismo Jurídico y Metateoría del Derecho*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

Carbonell, Miguel (compilador), *El Principio Constitucional de Igualdad. Lecturas de introducción*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003.

Castro, Roberto y Casique, Irene, *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, México, UNAM, 2008.

Cateriano Revilla, Rocío L., *Violencia de género y migración*, en *Migraciones andinas, género y codesarrollo: visiones desde el Norte y el Sur*, Benito Gil, Vicente J. (coord.), España, Club Universitario, *Violencia de género y migración*, 2009.

Código del Trabajo, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago, 2013.

Código Penal de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Coahuila de Zaragoza, el viernes 28 de mayo de 1999.

Código Penal Federal Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931.

Código Penal de Guanajuato publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 88, segunda parte, de fecha 2 de noviembre del 2001.

Código Penal de Nayarit publicado en la Quinta Sección del Periódico Oficial, el sábado 29 de noviembre de 1986.

Collantes Sánchez, Beatriz Ma y Sánchis Vidal, Amelia, *Análisis de los Informes de Evaluación del Impacto de Género en la Normativa Estatal y Autonómica Andaluza 2003-2008*, en Rodríguez López, Rosalía y Bravo Bosch, *Experiencias Jurídicas e Identidades Femeninas*, Ma. José (edits.), Madrid, Dykinson, 2010.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación*, OEA/Ser.L/V/II.117, Doc. 44, 7 de marzo de 2003.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Recomendación General N° 19 (Décimo primer período de sesiones, 1992) Violencia contra la mujer* en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Compilación de Instrumentos Internacionales sobre Protección de la Persona Aplicables en México, Tomo III, Derecho Internacional Humanitario, Derecho penal Internacional y Derecho Internacional de los Refugiados, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, p.1889.

Convención internacional sobre los trabajadores migratorios y su Comité, Folleto informativo número 24 (Rev. 1), Ginebra, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Organización Internacional del Trabajo, Actas provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª Reunión, Ginebra, junio de 2011.

Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.

Crooks, Robert y Baur, Karla, Trad. José Luis Núñez, Nuestra sexualidad, México, International Thomson, 2000.

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) Declaración Política y Nuevas Medidas para la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (23 periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, 2000). 2ª ed., México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2003.

Decreto de creación de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2009.

Del Castillo Falcón Caro, Ma., Malos tratos habituales a la mujer, Barcelona, J.M. BOSH EDITOR. Universidad del Externado de Colombia, Ayuntamiento de Sevilla, 2001.

Díaz, Esther, La filosofía de Michel Foucault, Buenos Aires, Biblos, 2005.

Díez Gutiérrez, Enrique Javier, Globalización y educación crítica, Bogotá, Desde Abajo, 2009

Diccionario de la Existencia. Asuntos relevantes de la vida humana. Andrés Ortíz, Osés y Patxi Lanceros, (dirs) Barcelona, Anthropos, en coedición con el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, 2006.

El laberinto patriarcal, Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres, Barcelona, Anthropos, 2006.

Elejabeitia, Carmen, Liberalismo, Marxismo y Feminismo. Historia, ideas y texto, Barcelona, Anthropos, 1987.

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, ENDIREH, Tabulados básicos, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2008.

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México ENADIS 2010, Resultados sobre trabajadoras domésticas, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2011.

Espinoza Torres, Patricia, Género y derechos humanos, en Derechos humanos de las mujeres en México, Galeana, Patricia (coord.) México, UNAM, 2004.

Estatuto de la Corte Penal Internacional en http://legal.un.org/icc/statute/spanish/rome_statute%28s%29.pdf

Facio, Alda, Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas, Mérida, Otras Miradas, vol. 3, número 001, Universidad de los Andes, 2003.

Feito Grande, Lydia, Cerebros de mujeres y cerebros de hombres ¿conflicto de racionalidades?, Madrid, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 2008.

Fenwick, Gillian, Traveling genius. The writing life of Jan Morris, South Carolina, University of South Carolina, 2008.

Fisas, Vicenç, Cultura de paz y gestión de conflictos, Barcelona, Icaria, Antrazyt, UNESCO, 2006.

Fisas, Vicenc, (Coord.) El sexo de la violencia. Género y cultura de la violencia, Barcelona, Icaria.

Flax, Jane, Psicoanálisis y feminismo. Pensamientos fragmentarios, trad. de Carmen Martínez Gimeno, Madrid, Ediciones Cátedra, S.A., 1995.

Foucault, Michel, Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión, Madrid, Ed. Siglo XXI, 2009.

Friedman, Jane, Feminismo ¿unidad o conflicto?, Madrid, Narcea, 2004.

Fries, Lorena y Matus, Verónica, El Derecho. Trama y Conjura Patriarcal, Colección Contraseña, Santiago, LOM, 1999.

Fundación Mujeres, Instituto Ministerio de Igualdad, Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, Madrid, 2001.

García Inda, Andrés y Marcuello Servós (coords.), Conceptos para pensar, El siglo XXI, Madrid, Los libros de la catarata, 2008

Galtung, Johan, Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización, Bilbao, Bakaez/Gernika Gogoratuz, Colección Red Gernika, 7, 2003.

Galtung, Johan, Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia, Bakaez/Gernika Gogoratz, Colección Red Gernika, 6, Bilbao, 1998.

Hernando Ciadrado, Luis Alberto, El lenguaje jurídico, Madrid, Verbum, 2003.

Género y desarrollo II, Investigación para la igualdad sustantiva de las mujeres, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2012

Glosario de género, México, Instituto Nacional de las Mujeres, Segunda Edición, 2008.

Gómez Bosque, Pedro y Ramírez Villafañez, Amado (Dirs.), XXI ¿Otro siglo violento?, Madrid, Díaz de Santos, 2005.

González Ascencio, Gerardo, Duarte Sánchez, Patricia, Un paradigma jurídico para aproximarnos a la violencia intrafamiliar, Alegatos, No.27, México.

González Contró, Mónica, Derechos humanos de los niños: una propuesta de fundamentación, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008.

González Martínez, Aída, La ONU y el mejoramiento de la condición de la mujer, Revista Mexicana de Política Exterior, No 47, México, 1995.

Guerra López, Rodrigo, Afirmar la persona por sí misma, La dignidad como fundamento de los derechos de la persona, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003.

Guía para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Empresa, Córdoba, Diputación de Córdoba, Unión Europea Fondo Social Europeo, Iniciativa Comunitaria Equal Andalucía.

Lefrançoise, Guy R., El ciclo de la vida, 6ª ed., trad. de José Francisco Javier Dávila Martínez, México, International Thomson, 2005

Haba Muller, Enrique Pedro, Axiología Jurídica Fundamental (Axiología II), Bases de valoración en el discurso jurídico, San José, Universidad de Costa Rica, 2004.

Hide, Janet Sh., Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana, 4ª ed., Madrid, Morata, 1995.

Hirigoyen, Marie-France, Mujeres Maltratadas. Los Mecanismos de la Violencia en la Pareja, Barcelona, Paidós Ibérica, 2006.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Delitos contra las Mujeres, Análisis de la clasificación estadística de delitos, México, 2011.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía – Instituto Nacional de las Mujeres, Mujeres y Hombres en México 2013, INEGI, México, 2014

Krug, Etienne G., Dahlberg , Linda L., Mercy, James A., Zwi, Anthony B. y Lozano, Lozano, “Informe mundial sobre la violencia y la salud de la Organización Mundial de la Salud”, Publicación científica y técnica número 588, Washington, D.C., Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud Organización Mundial de la Salud 2003.

Lagarde Marcela, El género, La perspectiva de género, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Horas y horas, Madrid, 1996.

Lamas Martha, Cuerpo: diferencia sexual y género, México, Aguilar, Altea, Alfaguara, 2001.

Lemaitre, Julieta y Roa, Mónica, Cuerpo y Derecho: Legislación y Jurisprudencia en América Latina, Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas, Bogotá, Facultad de Derecho Universidad de los Andes, Luisa Cabal, 2001.

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992.

Ley de Migración, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de mayo de 2011.

Ley de Planeación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1983.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, publicado en el Boletín Oficial del Estado, núm. 189 de 8 de agosto de 2000.

López Mora, Fernando, Violencia, Género e Historia. Claves Conceptuales y Canteras Documentales, Actas del Congreso Internacional 9 y 10 de marzo de

2001 Violencia y Género, Adam Muñoz, María Dolores y Porro Herrera, María José (eds.), Córdoba, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.

Kurczyn Villalobos, Patricia, Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.

Marrades Puig, Ana I., Luces y sombras del derecho a la maternidad, Análisis jurídico de su reconocimiento, Valencia, Universitat de Valencia, 2002.

Martín Sánchez, María et. al El derecho y la economía ante las mujeres y la igualdad de género; De la Sierra, Susana y Ortíz Pradillo, Juan Carlos (Dir.), Valladolid, Lex Nova, S.A.U.

Martino, Giulio de y Bruzzese, Marina, Las filósofas, Feminismos, Madrid, Cátedra, 2000.

Maya Frades, Valentina et. al., Mujeres rurales, Estudios multidisciplinares de género, Salamanca, Centro de Estudios de la mujer, Universidad de Salamanca, 2008.

Megías, Jesús L. y Montañés, Pilar, Percepción de las mujeres víctimas de malos tratos sobre la asimetría del poder en la pareja y su relación con la violencia: estudio preliminar, Anales de Psicología, Vol. 28 número 2, mayo de 2012.

Meny, Ives y Thoenig, Jean-Claude, Las políticas públicas, (trad. Salvador del Carri), Barcelona, Ariel Ciencia Política, 1992.

Meza, Liliana y Cuéllar, Miriam, La vulnerabilidad de los grupos migrantes en México, México, Universidad Iberoamericana, 2009.

Molina, Vicenç, Por una pedagogía de los derechos humanos. Frente al racismo y xenofobia: derechos ciudadanos, Barcelona, Fundación Francesc Ferrer Guardia, 2004.

Morales Morente, Elena Ma., El poder de las relaciones de género, Sevilla, Centro de Estudios Andaluces-Consejería de Presidencia, 2007.

Morales Luna, Félix, La filosofía del Derecho de Uberto Scarpelli, Análisis del Lenguaje normativo y Positivism Jurídico, Tesis Doctoral, España, Universidad de Alicante, 2009.

Musitu Ochoa, Gonzalo et al., Introducción a la psicología comunitaria, Barcelona, UOC, 2004.

Nogueiras García, Belén, Feminismo y violencia contra las mujeres por razón de género, en Pérez Viejo, Jesús M. y Escobar Cirujano, Ana (coords.), Perspectivas de la violencia de género, Madrid, Grupo 5.

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, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009.

Núñez Molina, Waldo Francisco y Castillo Soltero, María del Pilar, Violencia Familiar. Comentarios a la Ley No. 29289, 2ª ed., Lima, Legales, 2014.

Oficina Internacional del Trabajo, “Un trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos”, Convenio 189 y Recomendación 201, Ginebra, 2011.

ONU Mujeres, en <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>.

Oliveira Malvar, Mercedes, La educación sentimental. Una propuesta para adolescentes, trad. de Martha Fernández Suárez y Mercedes Rodríguez García, Barcelona, Icaria Antrazyt.

Panorama de violencia contra las mujeres, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática ENDIREH 2006, México, 2007.

Pastor Martín, Juan y Ovejero Bernal, Anastasio Michel Foucault, caja de herramientas contra la dominación, Oviedo, Universidad de Oviedo, 2007.

Pedroza de la Llave, Susana Thalía y García Huante, Omar (compiladores), Compilación de instrumentos internacionales de derechos humanos. Firmados y ratificados por México 1921-2003, Tomo I, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2004.

Perinat, Adolfo, La primera infancia, Barcelona, UOC, 2007.

Pigrau Solé, Antoni, Preámbulo, en Pigrau Solé, Antoni et al., Declaración Universal de los Derechos Humanos: comentario artículo por artículo, Barcelona, Icaria Antrazyt, 1998.

Plan Nacional de Desarrollo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013.

Quinteros Turinetti, Andrés y Carbajosa Vicente, Pablo, Hombres maltratadores. Tratamiento psicológico de agresores, Madrid, Grupo 5 Acción y Gestión Social, 2008.

Ramírez, Juan Carlos, *Madeiras entreveradas. Violencia, masculinidad y poder*, México, Universidad de Guadalajara y Plaza y Valdez, 2005.

Ramos López, Pilar, *Feminismo y Música: introducción crítica*, Madrid, Narcea, 2003.

Recomendación General Número 26 sobre las trabajadoras migratorias del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, párrafo 19, en su 32º período de sesiones, celebrado en enero de 2005 en http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_sp.pdf

Revista de estudios sociales y de sociología aplicada, Madrid, núm. 31, abril-diciembre 2003.

Revista de Estudios de Género La Ventana, Núm. 12, diciembre 2000, México, Universidad de Guadalajara.

Revista Jurídica Boletín Mexicano de Derecho Comparado Núm. 90, Septiembre-Diciembre, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/90/art/art13.htm>

Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los trabajadores domésticos*, Colección nuestros derechos, Muñoz de Alba Medrano, Marcia (coord.), México, Cámara de Diputados LVIII Legislación, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.

Rodríguez López, Rosalía y Bravo Bosch, *Experiencias Jurídicas e Identidades Femeninas*, Ma. José (edits.), Madrid, Dykinson, 2010.

Rodríguez Manzo, Graciela et al, *Responsabilidad y Reparación, Un enfoque de derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Universidad Iberoamericana, Fundar, Centro de Análisis e Investigación, 2007.

Ruiz Miguel, Alfonso, "Los derechos humanos como derechos morales", *Anuario de Derechos Humanos* núm. 6, Madrid, Universidad Complutense de Madrid.

Salamanca, Manuel E., *Violencia política y modelos dinámicos: un estudio sobre el caso colombiano*, Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe, Gipuzkoa, Alberdania, S.L., 2007.

Salas Rodríguez, Claudia Gabriela (coord.), *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009.

Sendón de León, Victoria, *Marcar las diferencias, Discursos feministas ante un nuevo siglo*, Barcelona, Icaria Editorial.

Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 15 de septiembre de 2005 en el Caso de la “Masacre de Mapiripán” en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_134_esp.pdf

Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de enero de 2006 en el Caso de la Masacre de Pueblo Bello vs. Colombia En http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_140_esp.pdf

Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_07_esp.pdf

Shaffer R, Davis y Kipp, Katherine, Psicología del desarrollo. Infancia y adolescencia, 7ª ed., trad. de José C. Pecina Hernández y Jorge Bonilla Talavera, México, International Thomson Editores.

Simone de Beauvoir, Lisa Appignanesi, Vicenza, Graphicom, 2005.

Soberanes Fernández, José Luis et al (coords.), Ley de la Comisión nacional de los Derechos Humanos, Comentada y Concordada, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2005.

Soria, Miguel Ángel y Hernández, José Antonio, El agresor sexual y la víctima, Ángel Aguirre Bazán (coord.), Barcelona, Universidad de Barcelona, 1994.

Soto Posada, Gonzalo, Filosofía medieval, Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional, Sociedad de San Pablo, 2005.

Stuart Mill, John, El sometimiento de las mujeres, Madrid, Edaf, 2005.

Tarrés, María Luisa, Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas, Políticas Sociales y Género, Tomo I, La Institucionalización, Zaremberg, Gisela (coord), México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2007.

Tubert, Silvia, Del sexo al género. Los equívocos de un concepto. Madrid, Universitat de Valencia, Ediciones Cátedra, 2003.

Valadés, Diego, La lengua del derecho y el derecho de la lengua. Discurso de ingreso a la Academia Mexicana de la Lengua, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.

Villán Durán, Carlos, Los Derechos Humanos y la Inmigración en el Marco de las Naciones Unidas, Memorias del Seminario Internacional Los Derechos Humanos de los Migrantes, México, Secretaría de Relaciones Exteriores, Programa de Cooperación sobre Derechos Humanos México-Comunidad Europea, 2005.

Wilkins, Román-Samot, Derechos humanos. Concordados con las observaciones y recomendaciones generales adoptadas por los comités de la Organización de las Naciones Unidas para la protección de los derechos humanos, North Carolina, Lulu.com, 2007.