

**XV**  
**CONGRESO**  
**INTERNACIONAL**  
**DE**  
**CONTADURÍA**  
**ADMINISTRACIÓN**  
**E**  
**INFORMÁTICA**



# VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Área de Investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

## AUTOR

**Ricardo Soto Ramírez**

FCA-UNAM. México

Facultad de Contaduría y Administración. UNAM

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

## RESUMEN

### VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

**Área de investigación:** Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

La violencia en el trabajo es aquella que se ejerce por personas que tienen un vínculo de trabajo 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 y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

El género como herramienta para el análisis de la violencia en el trabajo permite hacer visible la desigualdad que se ha construido en las relaciones entre hombres y mujeres, muchas de estas relaciones en desventaja para las mujeres. Al utilizar dicha categoría para el análisis de la violencia nos permite develar los factores que subyacen a la violencia que se genera contra las mujeres en el ámbito laboral, cuyo común denominador es el ejercicio del poder.

La violencia de género en el trabajo se puede observar a partir de 2 dimensiones, la discriminación y el acoso. En cuanto a la primera, la discriminación, en México se observa una discriminación en cuanto a los salarios asignados a las mujeres, en donde casi 18 por ciento de las mujeres ocupadas ganan menos de un salario mínimo, mientras que en los hombres sólo el 10 por ciento se encuentra en tal condición de ingreso salarial.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2006, a nivel nacional, de cada 100 mujeres 30 han experimentado violencia laboral. La mayoría de estas agresiones han sido generadas por el jefe, patrón o autoridad del lugar de trabajo (60.1%). De los tipos de violencia que experimentan las mujeres en el trabajo, un 65 por ciento expresa haber sufrido discriminación laboral, y tres de cada diez acoso laboral.

**Palabras clave:** Violencia, Género, Trabajo

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

## PONENCIA

### VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

**Área de investigación:** Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

#### II. Objetivo

El objetivo de la presente investigación es mostrar un panorama de la situación de violencia que viven las mujeres en el ámbito laboral en México, se presenta información procedente de encuestas cuya representatividad de los resultados es a nivel nacional y por entidad federativa.

#### III. Marco teórico

La palabra violencia proviene del Latín *violentia*, tiene la raíz *vis* que significa *fuerza*. Hay otras formas de fuerza que no son violencia, como lo es la *vis* de la virtud, por definición distinta y opuesta a la *vis* de la violencia (González, J. 1988). Lo específico de la violencia, lo definitorio de ella, es el ser fuerza indómita, extrema, implacable, y avasalladora.

La violencia es sólo uno de los recursos de la fuerza humana, el más primitivo, impulsivo, rudimentario, y brutal. Es inseparable de la agresividad, de la destrucción, y se halla siempre asociada a la guerra, al odio, a la dominación y a la opresión (González, J. 1988). La violencia contra las mujeres adopta diversas formas: discriminación, humillación, tortura, golpes, hambre, mutilación, incluso asesinato; todas estas formas de violencia obligan a un análisis que revele el sentido profundo de estos hechos, para así poder tomar acciones para eliminarla y garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

#### 3.1. El género como categoría de análisis de la violencia contra las mujeres

##### 3.1.1. Distinción entre sexo y género

Muchas veces estos términos se usan de manera indistinta, sin embargo cada uno de ellos es muy puntual en su definición. El concepto sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, y fisiológicas de los seres humanos que les definen como hombres y mujeres (INMUJERES, 2004); mientras que el concepto género se refiere a un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, y a partir de ello se construye los conceptos de

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

“masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, las normas, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres (INMUJERES, 2004). A partir de estas definiciones se puede observar que el término género se refiere a un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer (Lagarde, 1990).

### 3.1.2. El análisis de género

El género, como categoría analítica, permite analizar las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género) dentro de la sociedad, en ámbitos tanto públicos como privados, ya que dichas relaciones determinan la forma en que se manifiestan las situaciones de desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres; el género como categoría de análisis también permite dar cuenta de las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder (Inchaustegui, T, 2004)

Dos categorías que enriquecen el análisis de género son:

Condición: contempla el bienestar material de la población; se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir, la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas necesidades prácticas

Posición: toma en cuenta la estructura de poder al interior de un grupo social, remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres. Apunta específicamente a las necesidades estratégicas.

Mejorar la condición de las mujeres se refiere a poder satisfacer sus diversas necesidades prácticas, aquellas que permiten la sobrevivencia inmediata; se refieren al estado material, de los recursos a los cuales tienen acceso de las mujeres, ejemplo de ello son el acceso al agua potable, alimentación, alcantarillado, electricidad, vivienda, salud, etc.

Mejorar la posición de las mujeres se refiere a lograr satisfacer las necesidades estratégicas, tanto para el cambio de las estructuras sociales, como para las relaciones de género. Este tipo de necesidades no son inmediatas y se refieren a la ubicación de las mujeres frente a los hombres en el ámbito económico, político social. Ejemplos de este tipo de necesidades son la

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

inclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisiones (tanto públicos como privados), la desigualdad de sueldo entre hombres y mujeres, impedimentos para acceder a la educación, su participación en los poderes públicos, acceso y decisión sobre el control y uso de los recursos, etc.

A partir de lo anterior se puede decir que el género es una herramienta analítica que nos permite hacer visible la inequidad, la desigualdad que se ha construido en las relaciones entre hombres y mujeres, y muchas de estas relaciones en desventaja para las mujeres; de manera particular al utilizar dicha categoría para el análisis de la violencia nos permite develar los factores que subyacen a la violencia que se genera contra las mujeres en diversos ámbitos, cuyo común denominador es el ejercicio del poder.

Graciela Hierro (1998) distingue la violencia de género de acuerdo con los ámbitos en los que aparece, para develar sus causas, estos son:

1. La violencia cultural que es la configuración de los espacios genéricos.
2. La violencia de la socialización diferenciada y asimétrica en la conformación de los roles genéricos.
3. La violencia de las instituciones sociales: la familia, la sociedad civil y el Estado.

La violencia contra las mujeres, constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades individuales, es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

En México, como en todo el mundo, la violencia contra las mujeres se ejerce en mayor o menor medida en todos los estratos sociales, no distingue edad, nivel de ingreso, ni escolaridad, asimismo se reproduce tanto en los espacios públicos, como privados de la vida de las mujeres: en el espacio laboral, en la escuela, en la comunidad y en el espacio del hogar.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para" (1995), define la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Tal como se menciona en el párrafo anterior, la violencia dirigida hacia las mujeres se vive tanto en espacios públicos como privados, pero en el espacio donde mayor se observa es en el



CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

hogar, en donde los tipos de violencia por parte del cónyuge pueden ser violencia física, sexual, psicológica y económica; en el espacio público también se ejerce la violencia contra las mujeres como pueden ser la escuela, el trabajo, la calle, los lugares de esparcimiento, etc. Sin embargo un común denominador en todos los casos, será el poder del sexo masculino sobre el femenino (ENDIREH, 2006).

En lo que se refiere al medio laboral, las formas de violencia hacia las mujeres tienen expresiones diversas: acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial, mayores restricciones de contratación (estado civil, gravidez, etc.), dificultad de acceder a puestos de toma de decisiones y relegación a tareas subordinadas y de servicio entre otras. Sus efectos son muy nocivos en la vida de la mujer y van desde un descenso en su productividad, pasando por el ausentismo, hasta la generación de trastornos físicos. (ENDIREH, 2006)

La violencia que viven las mujeres en el ámbito laboral tiene diversas connotaciones, diversas expresiones, sin embargo el eje común consiste en el abuso de poder por parte de los superiores; las formas de violencia van desde sugerencias sutiles hasta la violación; hostilidad y humillaciones repetidas en forma de críticas, insultos, hostigamiento y desprecio, así como por medio de inequidades salariales, es decir, diferenciar un pago por sexo a personas que realizan una misma función con el mismo tipo de responsabilidades y resultados.

Violencia de género en el ámbito laboral, se refiere a las situaciones de discriminación, violencia emocional, física y sexual, como hostigamiento, acoso y abuso sexual, enfrentadas por la mujer. De los tipos de violencia que se ejercen en el ámbito laboral, uno de los más frecuentes es el acoso, mismo que se puede definir como: "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo". Hirigoyen. (1998). p. 48.

En resumen, la violencia laboral, está basada en condicionamientos socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situando a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación al hombre, y que se manifiesta en diversos ámbitos tanto públicos como

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

privados, que para el medio laboral se expresará como discriminación y acoso sexual. (ENDIREH, 2006).

## IV. Antecedentes

### 4.1. La medición de la violencia de género en el ámbito laboral en México

La medición de la violencia contra las mujeres es uno de los aspectos en que la recolección de datos sigue plagada de dificultades, y lo es más cuando se trata de medir en los espacios laborales. Si bien ya se han dado progresos en la medición de la violencia contra las mujeres, esto, según el informe titulado *La mujer en el mundo, 2005: Progreso en las estadísticas* (ONU, 2005) del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, donde se menciona que en los últimos diez años, se han logrado progresos considerables en la elaboración de metodologías y procedimientos para recolectar datos sobre la violencia contra la mujeres. La aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing en 1995 dio lugar a un aumento en el número de países que realizaron encuestas nacionales sobre la violencia contra las mujeres, aunque un pequeño número (Australia, Canadá y Estados Unidos, por ejemplo) lo hacen regularmente. Según el informe antes mencionado, al menos 68 de los 204 países o áreas analizados, llevaron a cabo una encuesta sobre la violencia contra la mujer desde 1995, y al menos en 38 de estos países la encuesta fue de cobertura nacional.

Para el caso de México, la medición de la violencia de pareja contra las mujeres data desde la década de los noventa, en las que fueron pioneras encuestas de carácter local o regional, desarrolladas por organizaciones civiles o por investigadores universitarios (Castro, R., Cacique, I., 2006). Sin embargo, dichos estudios no se exploran lo que sucede en los espacios de trabajo.

La medición de la violencia contra las mujeres en México, con una cobertura nacional, se da a partir de 1998, cuando se insertan módulos especializados dentro del cuestionario o bien como un pequeño conjunto de preguntas específicas en encuestas sociodemográficas y de salud (Castro, R., Cacique, I., 2006). Sin embargo, nuevamente no se explora en dichas encuestas la violencia que se genera contra las mujeres en el ámbito laboral.



# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Es en el año de 2003, cuando se realizan las primeras dos encuestas de carácter nacional que específicamente miden la violencia contra las mujeres, estas son:

- Encuesta Nacional sobre Violencia Contra las Mujeres 2003 (ENVIM 2003), de la Secretaría de Salud
- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003 (ENDIREH 2003) del Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

Pero es hasta el año 2006, cuando se vuelve a realizar la ENDIREH, en la cual ahora si se incluye un módulo en el que se capta, a través de un conjunto de preguntas, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Esta encuesta tiene representatividad en las 32 entidades Federativas y con la facilidad de construir indicadores urbanos y rurales a su interior. Esta encuesta fue realizada a mujeres de 15 años y más, casadas o unidas, divorciadas, separadas, viudas y solteras; y los temas que se abordan, además de la violencia laboral, se mide la prevalencia, frecuencia y magnitud de la violencia en los ámbitos educativo y social, además de considerar la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito doméstico tanto por el cónyuge, como por otras personas diferentes al cónyuge (INEGI, 2006).

De acuerdo con Irene Casique y Roberto Castro (2006), “la difusión de los hallazgos de estas encuestas en relación a la violencia contra las mujeres, ha permitido dar sustento a la demanda política, esgrimida por el movimiento feminista, en el sentido de que el Estado debe intervenir en la prevención de esta forma de violencia, en tanto que se trata de un verdadero problema social”.

## V. Metodología

Para la presente investigación se recurrió fundamentalmente a fuentes de información secundaria, que en este caso fueron encuestas a nivel nacional realizadas en México, tales como: la Encuesta Nacional sobre de Dinámica y las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2006), la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2002) y la Encuesta Nacional de

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Ocupación y Empleo (ENOE 2009). En dichas encuestas se obtuvo información relativa a la violencia contra las mujeres en el trabajo: discriminación y acoso. Tales encuestas fueron desarrolladas por el INEGI y cuentan con representatividad nacional y por entidad federativa.

## VI. Desarrollo

De acuerdo con la ENDIREH 2006, un panorama general de la violencia contra las mujeres en México nos indica que un 67% de las mujeres de 15 años y más han sufrido violencia en cualquiera de los siguientes contextos: comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja. Las entidades federativas que presentan un mayor porcentaje de violencia son: Jalisco (78.5%), Estado de México (78.2%), Distrito Federal (76.8%), Colima (71.3%), Aguascalientes (70.6%), Durango (70.1%), Puebla (69.8%), Morelos (69.3%) y Sonora (68.5%) (ver mapa 1).

**Mapa 1. Porcentaje de mujeres de 15 años y más que han sufrido violencia comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja, 2006**



**Fuente:** INEGI-DGE, Panorama general. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2006

De acuerdo con el objetivo del presente trabajo, a continuación se presenta un panorama general que da cuenta de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral en México, se presenta un conjunto de indicadores sobre dos de las expresiones de la violencia en el trabajo: la discriminación y el acoso.

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

La ausencia de oportunidades laborales en México, la discriminación de las mujeres en el trabajo remunerado en la muchas de ellas y las menores oportunidades de empleo, promoción y salario, sitúan a las mujeres en una posición de desventaja económica que tiene repercusiones muy importantes en toda su vida (INEGI).

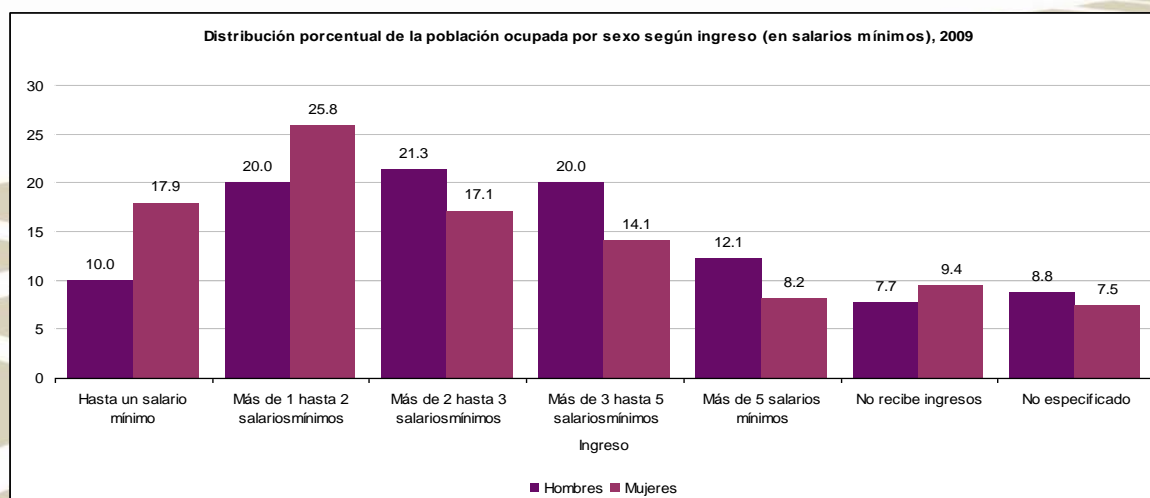
## 6.1. Discriminación

### 6.1.1. Diferencias salariales

Uno de los aspectos en los que se puede observar la discriminación en el trabajo, son las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el siguiente cuadro se muestran las diferencias de ingresos (en salarios mínimos) entre hombres y mujeres. Casi 18 por ciento de las mujeres ocupadas ganan menos de un salario mínimo, mientras que en los hombres sólo el 10 por ciento se encuentra en tal condición de ingreso salarial. Si se observan las diferencias, se puede ver que en los salarios más bajos es donde hay muchas más mujeres que hombres. Los niveles donde se observan mayores diferencias entre hombres y mujeres son los de menor ingreso (+Mujeres) y de 3 a 5 salarios mínimos (+Hombres). (Gráfica 1).

Para que no existieran las desigualdades entre los hombres y las mujeres en el ingreso en cada uno de los rangos definidos en salarios mínimos, este indicador debería de ser: cero.

**Gráfica 1 Distribución porcentual de la población ocupada por sexo según ingreso (en salarios), 2009**



# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009.

### 6.1.3. Uso del Tiempo. Trabajo doméstico y extradoméstico.

Los indicadores de uso del tiempo de las personas proporcionan información sobre las desigualdades en el tiempo dedicado a las tareas domésticas y extradomésticas por hombres y mujeres.

El conjunto de actividades que se realizan en todos los hogares de manera cotidiana constituyen el trabajo doméstico; se trata de tareas que día a día llevan a cabo millones de personas para garantizar el bienestar y el desarrollo de miles de familias y comunidades. A pesar del valor que este tipo de trabajo genera apenas recientemente se le empieza a dar reconocimiento social. (INMUJERES, 2009)

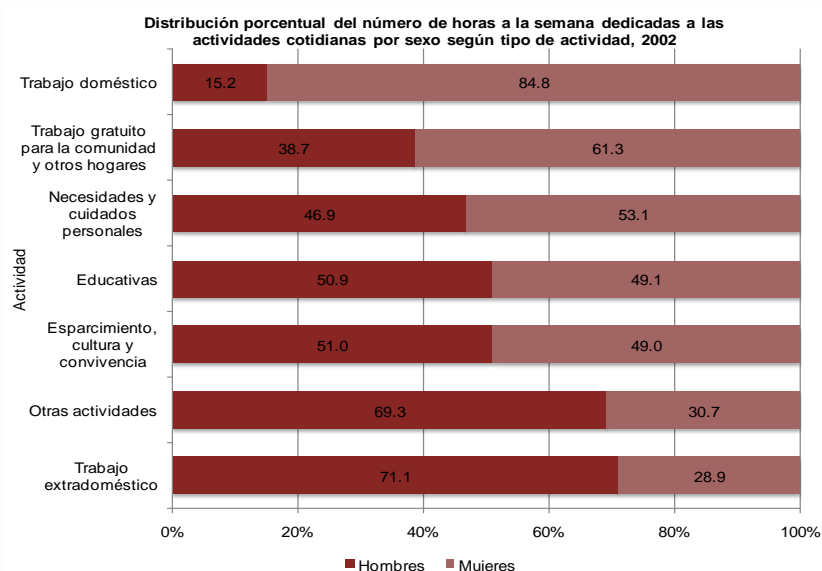
De acuerdo con estimaciones realizadas a partir de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2002, en México el trabajo doméstico representó 21.6% del PIB nacional de ese año, proporción equiparable a la contribución de la industria manufacturera y del sector “comercio, restaurantes y hoteles” (18.5% y 20.0%, respectivamente). (INMUJERES, 2009)

Históricamente, la carga de las tareas domésticas se ha distribuido de manera muy desigual entre mujeres y hombres. Según la información de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT 2002, en promedio las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico (84.8%), mientras que los hombres lo hacen al extradoméstico (71.1%). En las actividades de cuidado de niños y otros miembros del hogar y trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares, la proporción de tiempo dedicado por parte de las mujeres (76.2 y 61.3%, respectivamente) está muy por encima del cubierto por los hombres (23.8 y 38.7 por ciento). Las demás actividades (educativas y esparcimiento, cultura y convivencia) muestran una distribución del tiempo similar entre hombres y mujeres (INEGI, 2009). (Gráfico 3).

Las diferencias que se observan entre hombres y mujeres respecto al número de horas que se dedican al trabajo doméstico, es uno de los indicadores que nos permite visibilizar, desde una perspectiva de género, las inequidades en este tipo de trabajo, en donde las mujeres dedican cuatro veces más de su tiempo a estas actividades en comparación de los hombres, es decir los

hombres dedicaban en promedio 9:37 horas semanales al trabajo doméstico, mientras que las mujeres dedicaban 42:36 horas en promedio a las mismas actividades. (Ver gráfica 3).

**Gráfica 3 Distribución porcentual del número de horas a la semana dedicadas a las actividades cotidianas por sexo según tipo de actividad, 2002**



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2002

Estos indicadores sobre uso del tiempo, nos permiten visibilizar la desigualdad en la calidad de vida entre hombres y mujeres que permanece hasta nuestros días; una de sus evidencias es la asignación diferente de su tiempo, en particular el destinado a trabajo doméstico, con mayor carga para las mujeres, lo cual inhibe el desarrollo de otras actividades de crecimiento y desarrollo de las propias mujeres.

#### 6.1.4. Hostigamiento, acoso y abuso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2006, mide dos tipos de violencia laboral, que son: el acoso y la discriminación. El acoso se relaciona con las insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo o contactos corporales obscenos, y la discriminación, implica menores oportunidades de trabajo, promociones y prestaciones.

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

La violencia en el espacio de trabajo, se va a caracterizar por todas aquellas situaciones en las que se genera discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual, hacia las mujeres en el lugar de trabajo, por parte de sus patrones o empleadores o compañeros de trabajo. De acuerdo con la información de la ENDIREH 2006, a nivel nacional, de cada 100 mujeres 30 han experimentado violencia laboral. (Ver gráfica 4).

**Gráfica 4**



**Nota:** Violencia laboral se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario o jornal u otro tipo de pago y que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus patrones, empleadores o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a octubre 2006.

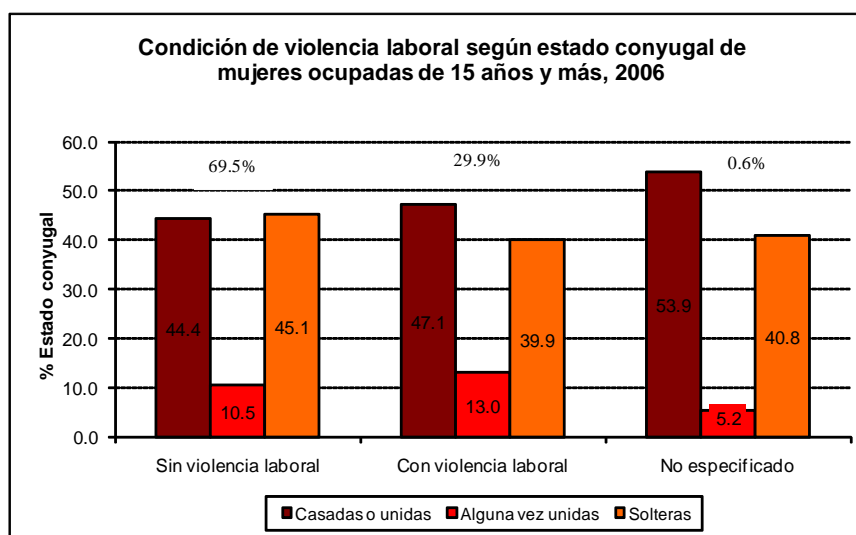
**Fuente:** INEGI. Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006.

Según el estado conyugal de las mujeres que sufrieron violencia laboral, se puede observar una mayor prevalencia de violencia hacia las mujeres que se encontraban casadas o unidas. (ver gráfica 5).

**Gráfica 5**



CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

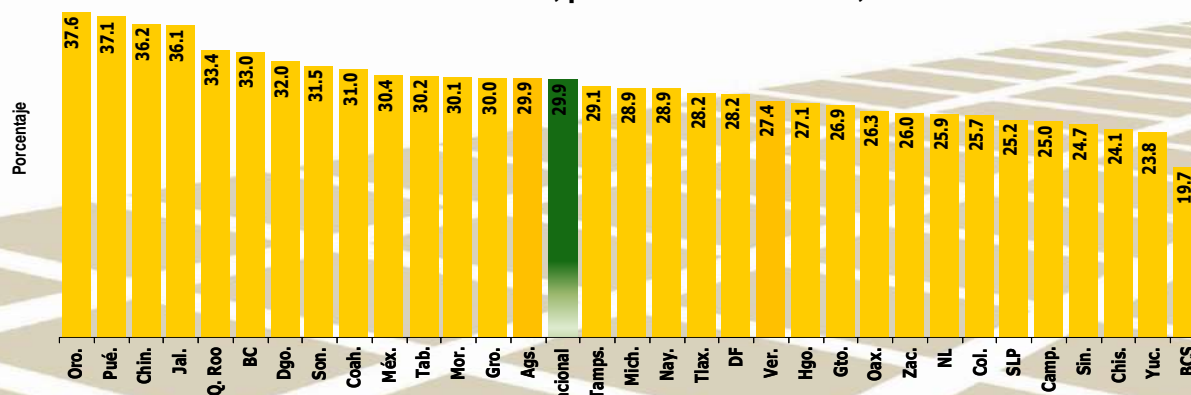


**Nota:** Violencia laboral se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario o jornal u otro tipo de pago y que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus patrones, empleadores o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a octubre 2006.

**Fuente:** CEAMEG, a partir de datos de INEGI. Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006.

Las cinco entidades federativas donde se observa una mayor prevalencia de violencia contra las mujeres en el trabajo son Quintana Roo (33.7%), Jalisco (36.1%), Chihuahua (36.5%), Puebla (37.3%) y Querétaro (37.6%). (ver gráfica 6).

**Gráfica 6. Porcentaje de mujeres de 15 y más años que han experimentado violencia en el ámbito laboral\*, por entidad federativa, 2006**



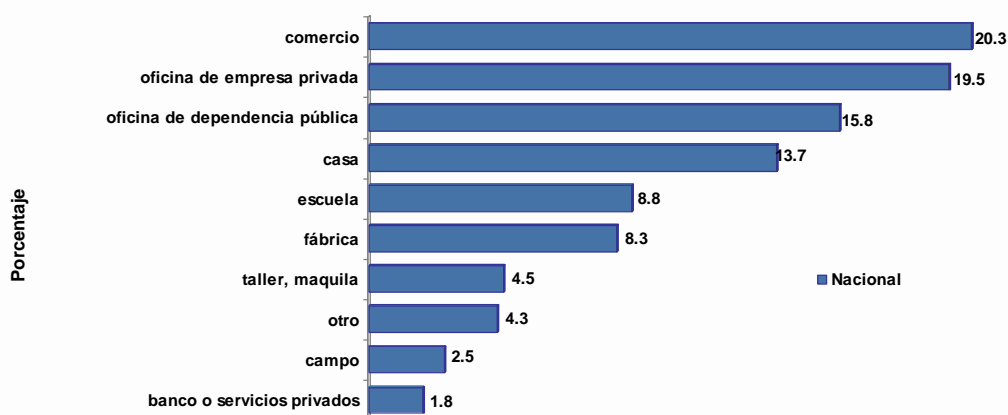
\* Violencia en el ámbito laboral se refiere a la a las situaciones de discriminación, violencia emocional, física y sexual enfrentadas por la mujer entrevistada, por parte del jefe inmediato, algún directivo o compañero, en el lugar donde trabajó durante los 12 meses anteriores, sin importar si trabajó una parte o todo el periodo.

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

De los lugares de trabajo donde han experimentado mayor violencia las mujeres, se encuentran los siguientes: en primer lugar en el comercio (20.3%), en segundo lugar se encuentran las oficinas de empresas privadas (19,5%), y en tercer lugar las oficinas de dependencias públicas (15.8%). Y las principales agresiones que sufren en estos espacios son: humillaciones (8.7%), les han hecho sentir menos por ser mujer (6.5%), y les han hecho insinuaciones o propuestas sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo (2%). (ver gráfica 7)

**Gráfica 7. Lugar de trabajo en donde sufrieron violencia las mujeres, 2006**



**Fuente:** INEGI, Dirección General de Estadística. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, (ENDIREH 2006).

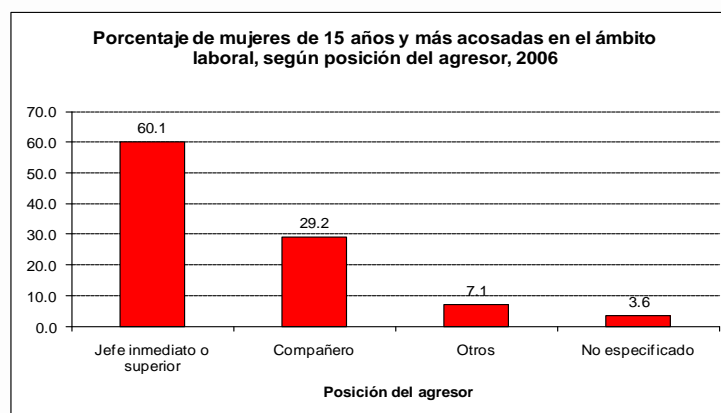
A la pregunta ¿quién o quiénes son los generadores de dicha violencia contra las mujeres?, nuevamente nos encontramos que es perpetrada por hombres en situación de poder dentro de las organizaciones. La mayoría de esta agresiones han sido generadas por el jefe, patrón o autoridad del lugar de trabajo (60.1%), (ENDIREH, 2006) (Ver gráfica 8). En esta dinámica laboral es importante destacar cuando los agresores tienen una posición privilegiada de poder formal o "autoridad", ventaja que utilizan para presionar a las mujeres, sobre todo a las que son más vulnerables dada su calidad de jefes de familia, y que, por lo tanto, tienen a su cargo la responsabilidad de mantenerla, factor que es aprovechado por estos agresores.

**Gráfica 8**



# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA



**Nota:** Violencia laboral se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago, que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus patrones, empleadores o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a octubre 2006.

**Fuente:** INEGI. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.*

De los tipos de violencia que experimentan las mujeres en el trabajo, un 65 por ciento expresa haber sufrido discriminación laboral, y tres de cada diez acoso laboral. (Ver gráfica 9)

## Gráfica 9



**Nota:** Violencia laboral se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago, que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus patrones, empleadores o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a octubre 2006.

**Fuente:** INEGI. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.*

Para las mujeres que declararon haber experimentado discriminación laboral, se les preguntó, en específico, qué clase de discriminación, y declararon haber tenido una o más clases de discriminación, como son: haberles pedido pruebas de embarazo al ingreso, recibir menos salario o prestaciones que un hombre del mismo nivel, menos oportunidades para ascender que

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

un hombre, no la recontrataron o le disminuyeron el salario por su estado civil o le despidieron o no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse. (Ver cuadro 3)

### Cuadro 3. Porcentaje de mujeres de 15 años y más ocupadas por condición, tipo y clase de violencia laboral<sup>1</sup> 2006

Condición, tipo y clase de violencia laboral	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>100.0</b>
<b>Sin incidentes de violencia laboral</b>	<b>69.5</b>
<b>Con incidentes de violencia laboral:</b>	<b>29.9</b>
<b>Discriminación laboral</b>	<b>23.7</b>
Le pidieron prueba de embarazo al ingreso	10.7
La despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse	1.0
Recibe menos salario o prestaciones que un hombre del mismo nivel	11.5
Tiene menos oportunidades para ascender que un hombre	9.4
No la (re)contrataron, la despidieron o le disminuyeron el salario por su edad o estado civil	2.7
<b>Acoso laboral</b>	<b>12.4</b>
La humillaron o denigraron	8.7
La agredieron físicamente	1.3
La ignoraron o la hicieron sentir menos por ser mujer	6.5
Le hicieron insinuaciones o propuestas sexuales	2.0
La acariciaron o manosearon sin su consentimiento	1.0
La obligaron a tener relaciones sexuales	0.1
Tuvo represalias por no acceder a sus propuestas	1.2
<b>No especificado</b>	<b>0.6</b>

**Nota:** La suma de las clases de violencia no coincide con el porcentaje de violencia laboral porque cada mujer puede padecer más de una clase de violencia.<sup>1</sup>

**Fuente:** INEGI. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.*

De la misma manera, para las mujeres que declararon haber experimentado acoso laboral, se les preguntó, en específico, qué clase de acoso, y 8.7 % de las mujeres declaró que le humillaron o denigraron, 6.5 por ciento le ignoraron o la hicieron sentir menos por ser mujer, 2.0 por ciento le hicieron insinuaciones o propuestas sexuales, otras más declararon haber tenido represalias por no acceder a sus propuestas sexuales, las acariciaron o manosearon sin su consentimiento o las obligaron a tener relaciones sexuales. (Ver cuadro 3)

Otra variable que es posible medir en la ENDIREH 2006, es aquella que se refiere a cuántas mujeres han denunciado la violencia que han experimentado en el ámbito público, y se encontró que de las mujeres entrevistadas que han experimentado algún incidente de violencia en tal ámbito, el 46 por ciento ha denunciado la violencia en la escuela, el 42.3 por ciento denunció la violencia en la comunidad y tan solo el 9 por ciento denunció la violencia en el trabajo.

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

## Conclusiones

La violencia en el trabajo es aquella que se ejerce por personas que tienen un vínculo de trabajo 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 y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

El género como herramienta para el análisis de la violencia en el trabajo permite hacer visible la inequidad, la desigualdad que se ha construido en las relaciones entre hombres y mujeres, y muchas de estas relaciones en desventaja para las mujeres; de manera particular al utilizar dicha categoría para el análisis de la violencia nos permite develar los factores que subyacen a la violencia que se genera contra las mujeres en el ámbito laboral, cuyo común denominador es el ejercicio del poder.

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral tiene expresiones diversas: acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial, mayores restricciones de contratación (estado civil, gravidez, etc.), dificultad de acceder a puestos de toma de decisiones y relegación a tareas subordinadas y de servicio entre otras. Sus efectos son muy nocivos en la vida de la mujer y van desde un descenso en su productividad, pasando por el ausentismo, hasta la generación de trastornos físicos

En México se han realizado diversos esfuerzos para medir la violencia contra las mujeres, pero es hasta el año 2006, cuando se realiza una encuesta nacional para conocer la prevalencia y frecuencia de la violencia contra las mujeres, se incluye un módulo para medir la violencia laboral hacia las mujeres. Sus efectos son muy nocivos en la vida de la mujer y van desde un descenso en su productividad, pasando por el ausentismo, hasta la generación de trastornos físicos

La violencia de género en el ámbito laboral se puede observar a partir de 2 dimensiones, la discriminación y el acoso. En cuanto a la primera, la discriminación, en México se observa una discriminación en cuanto a los salarios asignados a las mujeres, en donde casi 18 por ciento de las mujeres ocupadas ganan menos de un salario mínimo, mientras que en los hombres sólo el 10 por ciento se encuentra en tal condición de ingreso salarial. En general, en los salarios más bajos es mayor la prevalencia de mujeres en comparación con los hombres.

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Otro variable donde también se observan brechas entre hombres y mujeres es en la tasa de desocupación por grupos de edad, que si bien tiene un *patrón* similar entre hombres y mujeres (es alta en las edades jóvenes, tiende a disminuir en las edades adultas y es decreciente conforme se avanza en la edad), sin embargo, comparando entre hombres y mujeres jóvenes (14 a 24 años) se observa una diferencia, la cual no favorece a las mujeres jóvenes, ya que en 2009 se calculó una tasa de desocupación de mujeres de 20 a 24 años de 10 por cada 100, mientras que la de los hombres fue de 9 por cada 100.

En lo que respecta al trabajo doméstico, éste se ha distribuido de manera muy desigual entre mujeres y hombres. Según la información de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ENUT 2002, en promedio las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico (84.8%), mientras que los hombres lo hacen al extradoméstico (71.1%). Las diferencias que se observan entre hombres y mujeres respecto al número de horas que se dedican al trabajo doméstico, es uno de los indicadores que nos permite visibilizar, desde una perspectiva de género, las inequidades en este tipo de trabajo, en donde las mujeres dedican cuatro veces más de su tiempo a estas actividades (42:36 horas en promedio) mientras que los hombres dedican en promedio 9:37 horas semanales al trabajo doméstico.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2006, mide dos tipos de violencia laboral, que son: el acoso y la discriminación. El acoso se relaciona con las insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo, o contactos corporales obscenos; en lo que se refiere a la discriminación implica menores oportunidades de trabajo, promociones y prestaciones. De acuerdo con ésta encuesta, a nivel nacional, de cada 100 mujeres 30 han experimentado violencia laboral.

Las cinco entidades federativas donde se observa una mayor prevalencia de violencia contra las mujeres en el trabajo son Quintana Roo (33.7%), Jalisco (36.1%), Chihuahua (36.5%), Puebla (37.3%) y Querétaro (37.6%).

De los lugares de trabajo donde han experimentado mayor violencia las mujeres, se encuentran los siguientes: en primer lugar en el comercio (20.3%), en segundo lugar se encuentran las oficinas de empresas privadas (19,5%), y en tercer lugar las oficinas de dependencias públicas

# XV

CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

(15.8%). Y las principales agresiones que sufren en estos espacios son: humillaciones (8.7%), les han hecho sentir menos por ser mujer (6.5%), y les han hecho insinuaciones o propuestas sexuales a cambio de mejores condiciones en el trabajo (2%). La mayoría de estas agresiones han sido generadas por el jefe, patrón o autoridad del lugar de trabajo (60.1%),

De los tipos de violencia que experimentan las mujeres en el trabajo, un 65 por ciento expresa haber sufrido discriminación laboral, y tres de cada diez acoso laboral.

En lo que se refiere a las clases de discriminación, las principales que han experimentado las mujeres son: haberles pedido pruebas de embarazo al ingreso, recibir menos salario o prestaciones que un hombre del mismo nivel, menos oportunidades para ascender que un hombre, no la recontrataron o le disminuyeron el salario por su estado civil o le despidieron o no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por embarazarse.

Para las mujeres que declararon haber experimentado acoso laboral, las clases de acoso fueron: le humillaron o denigraron, le ignoraron o la hicieron sentir menos por ser mujer, le hicieron insinuaciones o propuestas sexuales, otras más declararon haber tenido represalias por no acceder a sus propuestas sexuales, las acariciaron o manosearon sin su consentimiento o las obligaron a tener relaciones sexuales.

## BIBLIOGRAFÍA

Castro, R., Caciue I. (2006). *Violencia de pareja contra mujeres en México: en busca de datos consistentes*, en *Informe Nacional sobre Violencia y Salud*, México: SSA.

González, Juliana (1988). *Ética y violencia (la vis de la virtud frente a la vis de la violencia)* en *El Mundo de la Violencia*. México: UNAM, FCE.

Hierro, Graciela. (1988). *Violencia de Género*, en *El Mundo de la Violencia*. México: UNAM, FCE.

Inchaústegui, T. y Ugalde, Y. (2004). *Materiales y Herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. México: Inmujeres-DF

INEGI (2006). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH-2006*. México: Autor

INEGI (2009). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Bases de datos de los 4 trimestres de los años 2005 a 2008 y 2 trimestres de 2009.



CONGRESO INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

INEGI (2009). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2002*. Base de datos.

INEGI (2007). *Marco conceptual. ENDIREH 2006*. Aguascalientes, Ags.: Autor.

INSP-SSA (2003). *Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres, ENVIM-2006*. México: Autor  
Lagarde, Marcela, *El cautiverio de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990.

Milosavlegic, V. (2007). *Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias para la equidad de género*. Santiago de Chile: CEPAL, UNIFEM.

ONU (2005). *World's Women 2005: Progress in Statistics*, publicado en:  
<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/wwpub.htm>

ONU (2006). *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General*. NY: Autor.

#### **Instrumentos Internacionales**

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. D.O.F. 12 de diciembre de 1996.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) D.O.F. 12 de mayo de 1981.

#### **Legislación**

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. D.O.F. 1 de febrero del 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. D.O.F. 2 de agosto del 2006.