REVISTA DIGITAL

NOVIEMBRE 2026 AÑO22::Núm43::
ISSN 1870-1442

REVISTA MUJERES, DERECHOS Y SOCIEDAD

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC
Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Índice

1. Claves del Convenio núm. 190 de la oit contra el acoso y la violencia laboral . . . . . Brenda Areli Hernández Arana

2. Protocolo de atención a la denuncia pública . . . . . Lorena Argentina Medina Bocanegra y Nayeli Atzin Solis Martínez

3. Violencia obstétrica. Avances normativos, legales y científicos y la persistencia de indolencias institucionales. . . . . Yesica Yolanda Rangel Flores

4. Orientar en el autocuidado para prevenir la sobrecarga y el maltrato hacia la persona mayor cuidadora . . . . . .María Eugenia Iniestra Ortiz

5. Situación de la violencia y acoso laboral hacia las mujeres en México . . . . . .Paola Selene Vera Martínez, María Angélica Cruz Reyes y Ángel José Martínez Salinas

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Claves del Convenio núm. 190 de la OIT contra el acoso y la violencia laboral

Brenda Areli Hernández Arana*

La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social […] existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

PrEÁMBULO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919.

RESUMEN

El artículo analiza el Convenio 190 de la OIT como instrumento para prevenir y erradicar la violencia y el acoso laboral. Destaca que estas prácticas están relacionadas con desigualdades de poder y discriminación de género. Explica que el convenio amplía la protección a todas las personas trabajadoras y reconoce distintas formas de violencia. Asimismo, establece obligaciones para los Estados y empleadores. La autora señala que su aplicación requiere cambios normativos, institucionales y culturales.

ABSTRACT

The article analyzes ILO Convention 190 as an instrument for preventing and eradicating violence and harassment in the workplace. It highlights that such practices are linked to power imbalances and gender-based discrimination. It explains that the Convention extends protection to all workers and recognizes various forms of violence. Furthermore, it establishes obligations for States and employers. The author notes that its implementation requires regulatory, institutional, and cultural changes.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Introducción

Sobre el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la producción de instrumentos internacionales, es fundamental recordar que esta instancia colabora colectivamente por la dignidad y la igualdad en el mundo del trabajo; fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que dio fin a la primera Guerra Mundial y ha trascendido por ser un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas al que se le han conferido los temas laborales; además, tiene como característica estar conformado de manera tripartita por gobiernos, trabajadores y empresas.[1]

En el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para su centésima octava reunión del 21 de junio de 2019. (Reunión del Centenario), se adoptaron el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso (en adelante Convenio núm. 190) y su Recomendación núm. 206.[2]

Casi tres años más tarde, en marzo de 2022, la Cámara de Senadores de México aprobó la ratificación de dicho convenio, con lo que se asumió el compromiso de desarrollar e implementar herramientas para capacitar, orientar y sensibilizar a la población en torno a esa materia; así como de establecer medidas sancionatorias para garantizar su efectividad a partir de mecanismos de inspección.

Al hacer la ratificación del Convenio núm. 190, nuestro país se comprometió a adoptar estrategias para prevenir, combatir y erradicar legalmente la violencia y el acoso en el ámbito laboral, debiendo garantizarlo, a través de distintos mecanismos de denuncia y reparación del daño, ante la comunidad internacional. A pesar del surgimiento de nuevas y múltiples crisis que impactan negativamente en los mercados laborales, se destaca la necesidad de afrontarlas con acciones que fomenten espacios libres de violencia laboral, oportunidades igualitarias y, desde luego, condiciones dignas, de ahí la trascendencia del concepto de *trabajo decente para la justicia social*, que es la base de la OIT.

---

* Académica de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con especialidad en Género y Derecho. Presidenta de la Comunidad de Egresados de Posgrado en Derecho de la UNAM.

[1] "Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género, con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos". *Véase* Organización Internacional del Trabajo, "Historia de la OIT", disponible en <https://www.ilo.org/global/ about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, página consultada el 2 de abril de 2024

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Antecedentes

La OIT ha realizado múltiples aportes a distintas materias sobre los factores relacionados con el trabajo, advirtiendo recientemente acerca de la importancia de fomentar entornos laborales libres de violencia debido a su gran impacto en las comunidades, ya que señala que el trabajo posee una función social por medio de la cual toda la humanidad tiene el derecho a obtener un bienestar material, un desarrollo espiritual en condiciones dignas, libres y seguras, y otros aspectos que son parte de la materialización del propio proyecto de vida.

Desde sus orígenes, en las conferencias internacionales del trabajo de esta organización se han adoptado y emitido múltiples convenios y recomendaciones sobre una larga lista de temas: los primeros aportes en torno a las horas de trabajo en la industria –en debate en la actual agenda legislativa mexicana–, la protección de la maternidad, el desempleo, el trabajo de personas menores de edad, entre otros rubros, donde pueden encontrarse los enfoques más recientes cuyo impacto es trascendente y parte del trabajo digno.

Cabe señalar que la historia y el análisis del acoso y la violencia en el trabajo no comenzó con el Convenio núm. 190 ni con la Recomendación núm. 206, sino que hubo un largo camino por recorrer para el desarrollo de estas temáticas, no sólo en el contexto jurídico nacional e internacional, sino también a partir de la mirada de otras disciplinas.[3]

La *violencia* constituye un fenómeno disforme o amorfo porque a nivel global tiene una multiplicidad de formas de manifestación y, por ende, su abordaje requiere del aporte de varias disciplinas para conceptualizar e incluir todas sus manifestaciones, pues ante las infinitas formas de expresión de la conducta humana son también infinitos los modos en que la violencia se exterioriza, muchas veces de manera normalizada y arraigada socialmente.

[2] Esta recomendación es una norma internacional que reúne disposiciones que complementan el Convenio núm. 190 en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y establece principios fundamentales y medidas de protección y prevención para lograr este objetivo.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

El concepto de *acoso* ha sido abordado desde hace varias décadas; no obstante, entonces se partía de una conceptualización que requería superarse, ser actualizada ante las nuevas formas de su manifestación y tomando en cuenta las innovadoras categorías de análisis, como el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género. Lo anterior ha conllevado una diferencia radical, pues mientras antes se partía del acoso o *mobbing* como una conducta sistemática –que debía ocurrir varias veces y durante cierto tiempo–, hoy basta que exista un sólo hecho para su configuración. Existen otras innovaciones en la materia que veremos a continuación, las cuales hacen del Convenio núm. 190 un instrumento auténtico y vanguardista.

Hablar de trabajo digno en este contexto nos permite configurar hacia dónde deben avanzar las agendas progresistas para vislumbrar el futuro del trabajo que se desea. Sobre esta tesitura, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 declara que el trabajo es un derecho que debe ser "digno y socialmente útil", por lo que las condiciones que regulan el espacio laboral a partir de la división sexual del trabajo deben redireccionarse en sendas igualitarias y seguras para quienes están inmersos en éste.

Por lo anterior, cuando hablamos del origen del Estado de derecho a partir del llamado contrato social, tasamos aquellas alianzas entre los hombres que "pactan" –de manera figurada– la conformación de esa estructura democrática en aras del bien común y que a cambio renuncian a ciertas libertades. Así, al referirnos a los pactos de origen de las sociedades actuales, de modo analítico y en contrasentido Carole Pateman nos presenta su teoría sobre el *pacto sexual*, denominado de esa manera porque refiere que mientras los varones se apropiaron del espacio público, las mujeres fueron relegadas al espacio privado o doméstico, es decir, mientras ellos se encuentran en el lado de la producción, ellas están proyectadas a la reproducción, algo conveniente para el patriarcado y, desde luego, para el sistema capitalista.[4]

[3] Organización Internacional del Trabajo, "R-206. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)", disponible en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Entre otras causas y aspectos políticos, las mujeres en el mundo del trabajo, a la luz de la desigualdad en oportunidades, trato y derechos, han sido violentadas y más acosadas que los varones, lo que muestra que el componente de dignidad en el ámbito laboral, muchas veces, sólo queda en un ideal ante la falta de que se asuma, con responsabilidad y conciencia, la evolución cultural de los grupos humanos en la realidad social, la evolución de la división sexual del trabajo y el reconocimiento de los derechos humanos laborales.

La democracia moderna es una fórmula de organización política que históricamente ha permitido alcanzar los mejores frutos en libertad e igualdad a un mayor número de personas. No obstante, Estela Serret refiere que las lacerantes pruebas de desigualdad que seguimos atestiguando en el mundo moderno indican que, a pesar de los grandes logros como la democracia, ésta sigue siendo deficitaria a la hora de garantizar derechos, libertades y desarrollo de capacidades, pues se continúan reproduciendo prácticas excluyentes que afectan la vida de millones de mujeres por el sólo hecho de serlo.[5]

Actualmente es imprescindible reconocer que, frente a las más graves formas de explotación de las personas, la dignificación y vindicación del trabajo conlleva implementar mecanismos que efectivamente conduzcan a la materialización del concepto de *trabajo socialmente útil y digno*, y sean el medio para lograr el desarrollo personal. Por lo tanto, las personas y la sociedad en general deben tener claro este objetivo y visualizar las graves violaciones a derechos humanos que comprometen la configuración deseada de un trabajo futuro para todas y todos; esto es sustancial, máxime si para muchas personas el trabajo no determina el desarrollo de su potencial, sino que es la mera obtención de lo imprescindible para subsistir y evitar la pobreza.

Para la agenda feminista, el empatar sus fines con los Objetivos de Desarrollo Sostenible es crucial, pues se suman voces, causas, mecanismos y la debida diligencia para su cumplimiento, y al armonizarlos con los que resultan útiles para la agenda progresista de las mujeres se incide en el ideal de trabajo al que hoy se anhela tener en el futuro.

---

[4] *Véase* Carole Pateman, *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos,1995, p. 10.

[5] Estela Serret, "Las bases androcráticas de la democracia moderna", en *Democracia y ciudadanía: Perspectivas críticas feministas*, México, SCJN/Fontamara, 2012, p. 1.

Claves del Convenio núm. 190 de la OIT dúctil

La importancia de los puntos clave es que se puede contar con una batería de conceptos validados tanto por su utilidad como por ser esclarecedores de las relaciones y significados del ámbito laboral, cuyo doble propósito es contribuir a la metodología de la investigación sobre cuestiones que se asocian con el género.[6]

Dialogar sobre las claves de este instrumento es en sí una clave para el desarrollo y el proceso de pacificación de nuestro país ante las grandes dimensiones de la diferencia, la discriminación y la violencia en el mundo del trabajo. Su aprobación se vincula con la Declaración de Filadelfia, la cual dispone que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.[7]

De acuerdo con la OIT, el Convenio núm. 190 es la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo documento. Parte del reconocimiento de que la violencia y el acoso en el espacio laboral pueden constituir una trasgresión a los derechos humanos, pues ambos son una amenaza para la igualdad de oportunidades y resultan inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Este convenio contribuye a resaltar la importancia de la cultura del trabajo a partir del respeto mutuo centrado en la dignidad humana, así como al impulso y corresponsabilidad de los gobiernos, que tienen la obligación de promover entornos de trabajo de *cero tolerancia* frente a la violencia y el acoso, y que son responsables de su prevención y eliminación.

---

[6] *Véase* Jeanine Anderson, "Diálogos con los conceptos de 'conceptos claves'", documento presentado en la Reunión de expertos sobre pobreza y género, Santiago de Chile, organizado por Cepal-OIT los días 12 y 13 de agosto de 2003.

[7] La Declaración de Filadelfia puede ser considerada como uno de los documentos decisivos que contribuyeron a configurar el orden mundial después de la segunda Guerra Mundial, estableciendo los principios rectores de las políticas sociales y económicas dentro de ese orden. En 1946, la Declaración se anexó a la Constitución de la OIT, y desde entonces ha servido de inspiración para la elaboración de otros instrumentos internacionales, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los principios esenciales de la Declaración siguen siendo tan relevantes como lo eran hace 75 años y continúan inspirando el trabajo de la OIT en los albores de su segundo siglo. Organización Internacional del Trabajo, "La Declaración de Filadelfia-75 años", disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang--es/index.htm>, página consultada el 2 de abril de 2024.

En cuanto a su estructura, dicho instrumento consta de un preámbulo y 20 artículos que están agrupados en ocho apartados: I. Definiciones, II. Ámbito de aplicación, III. Principios fundamentales, IV. Protección y prevención, V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación, VI. Orientación, formación y sensibilización, VII. Métodos de aplicación y VIII. Disposiciones finales.

Las claves para dimensionar y entender el convenio las divido en los siguientes rubros:

- Nueva conceptualización de la violencia y el acoso

El artículo 1° del Convenio núm. 190 brinda la siguiente definición para estos conceptos:

a) La expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

b) La expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.[8]

[8] Organización Internacional del Trabajo, "C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)", disponible en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>, página consultada el 2 de abril de 2024.

La violencia y el acoso reúnen comportamientos y prácticas de carácter *inaceptable*, lo que significa que, de acuerdo con la definición de este vocablo,[9] no es aceptable, es inadmisible, intolerable, increíble, rechazable e improcedente, pero no debemos perder de vista que hay conductas que muchas personas normalizan y les resultan admisibles, tolerables, creíbles o procedentes.

Entonces, el resto de la definición nos arroja luz para superar la subjetividad de las conductas y que las personas justifiquen su actuar solamente señalando la falta de intencionalidad; pero más allá de la materialización, la sola amenaza de tales prácticas, incluso que se efectúen en una única ocasión o de manera consecutiva, será considerada en el rubro de la violencia y acoso, lo cual supera las conceptualizaciones tradicionales de modo y tiempo.

Otro aspecto que se debe destacar son las consecuencias de esa conducta, incluso si se presentan habiendo o no intención de daño, pues basta que sean capaces de generarlo. Esto es fundamental, ya que supera ampliamente la normalización de las conductas que suelen tolerarse o permitirse sólo porque la persona involucrada niega haber tenido la intención, pues ahora el centro de la acción y protección recae sobre el impacto que sufre la persona, sin considerarse el grado de intencionalidad del actuar de la otra.

El daño son las afectaciones sufridas por alguien en su persona, propiedad o bienes (Código Civil Federal), en las esferas física, psicológica, sexual o económica, que abarca la violencia y el acoso en razón de género, es decir, aquel que se basa en la construcción social de la diferencia sexual, y por el que una sociedad, bajo distintas dimensiones, coloca en un plano desigual a mujeres y hombres, en un orden jerárquico en el que ellas están subordinadas a ellos.

- Ampliación del ámbito de aplicación

El Convenio núm. 190 nos muestra un cambio conceptual de genuino alcance debido a dos aspectos: el primero se relaciona con el ámbito de aplicación, que tradicionalmente se denomina como espacio laboral (centro de trabajo, oficina o planta), pues su alcance va dirigido al *mundo del trabajo*; del segundo, su ámbito de protección está dirigido a las y los trabajadores y a otras personas, como veremos a continuación.

[9] Real Academia Española, "Diccionario de la lengua española", disponible en <https://dle.rae.es/inacceptable>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Sobre el ámbito de aplicación del primer aspecto, al referirse al mundo del trabajo, el convenio es omnipresente, ya que antes sólo se centraba en las relaciones de trabajo, sin considerar aquellos espacios o relaciones que saltan de lo conocido o habitual, pues ahora se busca expandir su competencia a todos los sectores, sean públicos o privados, de la economía tanto formal como informal –también llamada economía popular–, en zonas urbanas o rurales, es decir, de manera global y no limitada a ciertos espacios que hasta ahora habían sido identificados como espacios típicos del empleo.

Por lo tanto, la violencia y el acoso en el ámbito laboral pueden ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo y como resultado de éste. El artículo 3º del Convenio núm. 190 alude tales aspectos específicos y también refiere los lugares donde anteriormente se evadía la responsabilidad por dichos actos, lo que hace que ahora queden visibilizados y se reconozca que no siempre las actividades laborales se realizan o guardan relación con un espacio determinado; por ejemplo, las que suceden:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga a la trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestidores.

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, por ejemplo, correo electrónico o aplicaciones de mensajería.

e) En el alojamiento proporcionado por la o el empleador.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.[10]

Con respecto a las personas trabajadoras, refiere a las que se les denomina como asalariadas, a quienes trabajan sin importar su situación contractual, a aquellas que están en formación como becarias –incluidas pasantes o aprendices–, a las que han sido despedidas o están en la búsqueda de empleo, a voluntarias, a candidatas a un puesto, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, es decir, a todo un universo laboral de seres humanos, lo que

[10] Organización Internacional del Trabajo, "C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)", *loc. cit.*

constituye nuevos factores de inclusión en la regulación protectora de los derechos humanos laborales.

- Garantía del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

Cada país ratificante del Convenio núm. 190 se obliga a incorporar un enfoque inclusivo e integral que abarque consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluso para terceros cuando sea el caso. Con el fin de lograr lo anterior se deben adoptar medidas acordes a la legislación y a la situación nacional.

Este instrumento prevé la participación en conjunto con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores para la creación, armonización e implementación de sus directrices, a partir de los siguientes puntos:

a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso.

b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.

c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.

d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.

e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.

f) Prever sanciones.

g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.

h) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.[11]

Es así que los Estados miembros de la OIT, como México, tienen la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, de

[11] *Idem*.

manera que todos los actores que intervienen en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, y prevenirlos y combatirlos.

A lo largo de los años se ha podido observar que la violencia y el acoso afectan la calidad de los servicios públicos y privados; además, repercuten en la menor contratación de fuerza de trabajo femenina y en su permanencia y ascenso en los puestos de trabajo, lo que explica por qué en la actualidad la mayor concentración de riqueza se encuentra en manos de varones, circunstancia que se refleja en el podio de las 10 personas más ricas del mundo, donde el décimo lugar lo ocupa una mujer, siendo ello una muestra clara de la asimetría en la concentración de la riqueza en razón del sexo.[12]

Por lo que hace al sector privado, dichos actos señalados como inaceptables son contrarios e incompatibles con la responsabilidad social, sustentabilidad y sostenibilidad de las empresas, ya que afectan la organización del trabajo, el compromiso de las y los colaboradores, las relaciones en el lugar de trabajo y al impacto reputacional de las empresas y su productividad, pues hoy el derecho internacional obliga a los Esta-dos a tomar medidas apropiadas para eliminar la violencia practicada por cualquiera persona, organización o empresa.

No obstante, es necesario admitir que la violencia y el acoso por razón de género menoscaban de manera desmedida a las mujeres, las niñas y las adolescentes en comparación con los varones; por lo tanto, es inminente adoptar un enfoque inclusivo y progresista que, por una parte, considere las razones de género; y por otra, aborde las causas que lo originan y le condicionan un mayor riesgo, por ejemplo, las relaciones asimétricas de poder, los roles y estereotipos y la discriminación en conjunto, para hacer frente a ese sistema imperfecto.

Otro aspecto clave que hay que considerar es la necesidad de instrumentar este valioso convenio a partir del tema de la violencia doméstica, donde se identifica el papel de los gobiernos, los empleadores y el mercado laboral, que pueden y deben abonar a combatir este fenómeno. Al verse afectados el empleo, la salud, la seguridad y, evidentemente, la productividad, se impacta de manera negativa a las personas, las familias y, desde luego, a las infancias que lo sufren, ya sea como víctimas directas o como indirectas.[13]

---

[12] De acuerdo con la revista *Forbes*, la lista de las personas más ricas del planeta incluye a seis estadounidenses hechos a sí mismos, un empresario francés de artículos de lujo, una heredera francesa de los cosméticos L'Oreal, un magnate mexicano de las telecomunicaciones y un industrial indio. *Véase* "Lista Forbes. Estas son las 10 personas más ricas del mundo", en *Forbes*, 1 de marzo de 2023, disponible en <https://forbes.es/forbes-ricos/241690/lista-forbes-estas-son-las-10-personas-mas-ricas-del-mundo/>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Es por ello que todos los actores involucrados en el mercado del trabajo deben contribuir a la erradicación de tales aspectos, partiendo de reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica, entre otras medidas.[14]

De acuerdo con la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*, la prevalencia de la violencia contra las mujeres de 15 años y más en el ámbito de pareja es de 20.7%, la violencia familiar asciende a 11.4%, mientras que en el espacio laboral tiene un alcance de 20.8%, según registros de los últimos 12 meses, ya que en este último ámbito llega a 27.9% a lo largo de toda la vida laboral.[15]

---

[13] Cuando existe violencia familiar, doméstica o de pareja, ocurre mayor ausentismo en el trabajo, falta de motivación, falta de creatividad y, en muchas de las veces, las niñas y los niños se ven afectados en sus actividades escolares, sociales y en su salud. Para mayor precisión hago alusión a las siguientes modalidades de la llamada *violencia familiar*:

- *"Violencia de pareja*: Se refiere a los comportamientos de la pareja o expareja que causan daño físico, sexual o psicológico, incluidas la agresión física, la coacción sexual, el maltrato psicológico y las conductas de control.
- *"Violencia doméstica:* Aquella que se comete por un hombre o una mujer exclusivamente en el ámbito privado, ya sea en el hogar donde vive o reside la víctima o sobreviviente que puede ser hombre o mujer, indistintamente. La violencia es infligida en cualesquiera de sus manifestaciones, entre familiares, relaciones consanguíneas o políticas, o bien entre personas que, sin ser familiares, viven en un mismo hogar.
- *"Violencia intrafamiliar*: Cualquier expresión de violencia ejercida entre personas que integran una familia, es decir, que poseen un lazo de consanguinidad o establecido legalmente, independientemente de si la violencia es infligida en la esfera privada o pública. La 'violencia doméstica' y la 'violencia intrafamiliar' podrían resultar equivalentes si la violencia es ejercida entre miembros de una misma familia que además viven bajo el mismo techo. La o el agresor/a y la víctima/sobre-viviente también pueden ser de cualquier género."

Véanse Organización Panamericana de la Salud, "Violencia contra la mujer", disponible en <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>, página consultada el 2 de abril de 2024; y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, *Del compromiso a la acción: políticas para erradicar la violencia contra las mujeres América Latina y el Caribe. Documento de análisis regional,* Panamá, PNUD y ONU Mujeres, 2016.

[14] Por ejemplo, en el caso mexicano, otras medidas son la instauración de distintas normas oficiales mexicanas (NOM) que deben ser adoptadas por el sector patronal, como lo son la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación, la NOM 35 sobre Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención y la NOM 37 sobre Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que entró en vigor en diciembre de 2023. Todas ellas contienen elementos de atención sobre los puntos centrales aquí expuestos.

[15] La ENDIREH es la principal fuente de información sobre la situación de la violencia que viven las mujeres en nuestro país y constituye una referencia internacional por los estándares éticos y metodológicos que se aplican en su levantamiento. *Véase* Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Principales resultados*, México,

Debido a que los aspectos referidos atentan contra las libertades y el ejercicio de los derechos humanos, condicionando la permanencia y el ascenso en el ámbito laboral de las personas afectadas, se deben promover principios como la diversidad, el respeto, la dignidad, un ambiente saludable y la igualdad de oportunidades, y apostar por la implantación de una cultura de cero tolerancia que dé la oportunidad de contar con relaciones derivadas del trabajo en todos sus componentes. El Convenio núm. 190 nos brinda el camino para lograrlo.

Ratificación del Estado mexicano

Desde que dicho instrumento fue aprobado, tanto la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer como la OIT exhortaron a los países miembros de América Latina y el Caribe a su ratificación, considerándolo imprescindible para el futuro del trabajo, pues va dirigido a preservar la dignidad, la salud y la seguridad, derivado de la evidencia que muestra la violencia en el trabajo y el acoso como conductas inaceptables en el espacio laboral y que afectan la salud física, sexual y psicológica de las personas, así como su entorno social y familiar.

Por unanimidad, el 15 de marzo de 2022 el Senado de la República aprobó sumar a México a la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso laboral. Dicho convenio fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019 y entró en vigor en junio de 2021.[16]

En el dictamen de su ratificación los legisladores señalaron lo siguiente:

> Se armoniza con la necesaria y urgente dignificación de los mundos del trabajo especialmente de las mujeres en México, ya que el respeto a la dignidad personal es inherente a la persona humana y por extensión, el respeto a las personas trabajadoras, es un principio fundamental de carácter constitucional y universal.[17]

INEGI, 2021, disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>, página consultada el 2 de abril de 2024.

[16] Gobierno de México, Instituto Nacional de las Mujeres, "Ratifica México, Convenio 190 de la OIT", 4 de abril de 2022, disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/ratifica-mexico-convenio-190-de-la-oit>, página consultada el 2 de abril de 2024.

[17] Decreto Promulgatorio por el Ejecutivo Federal del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el veintiuno de junio de dos mil diecinueve, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de junio de 2023, disponible en <https://www.dof.

De esta manera, nuestro país se constituyó en el doceavo Estado en ratificar dicha norma internacional, y esto es muestra de su determinación por llevar a cabo todas las acciones necesarias para contar con una legislación adecuada, lo que conllevará la implementación de políticas públicas que garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación en materia de empleo y ocupación; establecer nuevas obligaciones tanto para las personas trabajadoras como las empleadoras, así como prever sanciones y brindar mecanismos de inspección para lograr su efectividad.

En materia de reparación, se asumió el compromiso de garantizar que las víctimas de prácticas violatorias de sus derechos cuenten con acceso a recursos, mecanismos de solución adecuados y canales de denuncia; además, se debe garantizar la privacidad de las personas implicadas e instaurar medidas de protección para evitar que sufran represalias.

Siguiendo los eventos cronológicos, el pronunciamiento de la Oficina de la OIT para México y Cuba fue el siguiente:

> México ha dado un paso histórico en la protección del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Mediante la ratificación del Convenio 190 el país se ha convertido en una de las primeras naciones del mundo en comprometerse con la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro.[18]

Seguido de la ratificación, el instrumento fue firmado por el Ejecutivo federal el 7 de abril de 2022 y depositado ante la Dirección General de la OIT el 6 de julio de ese año, entrando en vigor el 6 de julio de 2023, ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del convenio.

gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5692625&fecha=19/06/2023&print=true>, página consultada el 2 de abril de 2024.

[18] Organización Internacional del Trabajo, "Celebra la OIT la ratificación por México del Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", 15 de marzo de 2022, disponible en <https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_839737/lang--es/index.htm>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Conclusiones

La adopción del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su Recomendación núm. 206 concretan la larga lucha política, sindical y académica forjada a partir de las propias experiencias, narrativas y datos estadísticos recabados a nivel mundial, y evidencian las gravosas desventajas y agresiones que sufren mayormente las mujeres en el campo laboral, lo que incluso puede trascender hacia las infancias.[19]

Al adoptar estas normas internacionales el mensaje es claro: ni los países miembros de la OIT, ni las organizaciones patronales ni las de trabajadores tolerarán el acoso y la violencia de género en el mundo del trabajo y habrá repercusiones en caso de que sean trasgredidas.[20]

Actualmente, las aristas del conocimiento jurídico relacionadas con los derechos humanos de las mujeres, al ser éstas interdependientes y no aisladas, permiten una aproximación transversal, así como encontrar solución a conflictos epistémicos a partir del diseño e implementación de las categorías de análisis –como la perspectiva de género– para su debida interpretación, lo que ofrece una visión no sólo focal sino también periférica de las relaciones de poder que se desarrollan entre-género, e intragénero, y a partir de esos análisis es posible generar propuestas de transformación igualitarias en los sistemas jurídicos, en este caso concretamente en la materia laboral. Como seres situados, cada persona es única e irrepetible, es una construcción sociocultural; por lo tanto, sus intereses, afecciones, vivencias, experiencias y contexto, por una parte, influirán en sus acepciones y percepciones; y por otra, es probable que atenderá a las motivaciones que representan. Por ello, la concepción de violencia y acoso a partir de la persona que lo experimenta es crucial para el trabajo digno, pues distintas vertientes paradigmáticas sobre el método y la metodología a la hora de analizar si una conducta es inaceptable

[19] Por ejemplo, en el caso mexicano, el Poder Judicial de la Federación emitió la Sentencia 527/2021, de fecha 3 de junio de 2022, dictada por el Décimo Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, por el que se concedió una pensión a una niña de 14 años, quien sufrió un accidente perdiendo varios dedos de su mano al laborar en una empresa, la cual negó la relación de trabajo.

[20] "La armonización de la legislación con la norma internacional incluye establecer la obligación de los patrones de evaluar la violencia laboral en sus centros de trabajo y elaborar un reporte cada 12 meses con las quejas recibidas por estos casos, información que será compartida con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá que identificar, en consulta con empresarios y sindicatos, los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en las que las personas están más expuestas a la violencia y el acoso, y adoptar medidas específicas para protegerlas de manera eficaz." *Véase* Gerardo Hernández, "6 claves del Convenio 190 contra el acoso y la violencia laboral ratificado por México", en *El Economista*, 16 de marzo de 2022.

o susceptible de causar daño, auxilia a superar las tensiones existentes entre objetividad y subjetividad.

Las actuales sociedades democráticas se han forjado en un orden formal, con valores y principios articulados en la igualdad y la libertad, entendidos como universales y sustentados en el contrato social, pero es precisamente el feminismo el que pone el debate al alertar sobre la necesidad de su deconstrucción debido a que la democracia se yergue en podios androcráticos y androcéntricos, es decir, a partir de la subordinación de las mujeres y en parámetro a lo masculino, respectivamente. Desde esa lógica, el futuro del trabajo requiere de voluntad, de fortalecer liderazgos saludables y de fomentar la convicción por parte de todos los actores que configuran el ámbito laboral, sin dejar de lado las categorías de análisis y reformas y las perspectivas de género y de derechos humanos que buscan lograr la igualdad formal sin omitir su componente material y estructural, repensando la relación entre el derecho constitucional y el derecho internacional con el mundo del trabajo, esto a la luz de los principios que conforman el llamado derecho dúctil.

Referencias bibliográficas

Anderson, Jeanine, "Diálogos con los conceptos de 'conceptos claves'", documento presentado en la Reunión de expertos sobre pobreza y género, Santiago de Chile, organizado por la Cepal-OIT los días 12 y 13 de agosto de 2003.

Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012), publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de octubre de 2015, disponible en <https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015#gsc.tab=0>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Decreto Promulgatorio por el Ejecutivo Federal del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el veintiuno de junio de dos mil diecinueve, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de junio de 2023, disponible en <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5692625&fecha=19/06/2023&print=true>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Gobierno de México, Instituto Nacional de las Mujeres, "Ratifica México, Convenio 190 de la OIT", 4 de abril de 2022,
disponible en <https://www.gob.mx/inmuje res/es/articulos/ratifica-mexico-convenio-190-de-la-oit>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Hernández, Gerardo, "6 claves del Convenio 190 contra el acoso y la violencia laboral ratificado por México", en *El Economista*, 16 de marzo de 2022.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Principales resultados*, México, INEGI, 2021, disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, México, Inmujeres, 2007, disponible en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 23 de octubre de 2018, disponible en <https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018&gclid=958331539#gsc.tab=0>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 8 de junio de 2023, disponible en <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Organización Internacional del Trabajo, "Celebra la OIT la ratificación por México del Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", 15 de marzo de 2022, disponible en <https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_839737/lang--es/index.htm>, página consultada el 2 de abril de 2024.

———, "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo", 1919, disponible en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO>, página consultada el 2 de abril de 2024.

———, "C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)", disponible en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190>, página consultada el 2 de abril de 2024.

———, "Historia de la OIT", disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, página consultada el 2 de abril de 2024.

———, "La Declaración de Filadelfia-75 años", disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang--es/index.htm>, página consultada el 2 de abril de 2024.

———, "R-206. Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)", disponible en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206>, página consultada el 2 de abril de 2024.

———, "Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)", disponible en <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Organización Panamericana de la Salud, "Violencia contra la mujer", disponible en <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Pateman, Carole, *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos, 1995, 318 pp.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, *Del compromiso a la acción: políticas para erradicar la violencia contra las mujeres América Latina y el Caribe. Documento de análisis regional,* Panamá, PNUD y ONU Mujeres, 2016, 86 pp.

Real Academia Española, "Diccionario de la lengua española", disponible en <https://dle.rae.es/inaceptable>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Serret, Estela, "Las bases androcráticas de la democracia moderna", en *Democracia y ciudadanía: Perspectivas críticas feministas*, México, SCJN/Fontamara, 2012.

"Lista Forbes. Estas son las 10 personas más ricas del mundo", en *Forbes*, 1 de marzo de 2023, disponible en <https://forbes.es/forbes-ricos/241690/lista-forbes-estas-son-las-10-personas-mas-ricas-del-mundo/>, página consultada el 2 de abril de 2024.

Protocolo de atención a la denuncia pública

Lorena Argentina Medina Bocanegra*
Nayeli Atzin Solis Martínez**

RESUMEN

El artículo examina los tendederos, buzones y muros de denuncia como mecanismos de expresión colectiva utilizados principalmente por mujeres universitarias para visibilizar situaciones de violencia de género. A partir de estas manifestaciones, las autoras desarrollan una propuesta de protocolo institucional que permita registrar, clasificar y atender las denuncias públicas. Mediante el análisis de experiencias en la Universidad Autónoma de Coahuila, identifican las principales modalidades de violencia y las características de las personas denunciantes y agresoras. Asimismo, destacan la obligación de las autoridades universitarias de escuchar, investigar y dar seguimiento a las denuncias, evitando la revictimización y la impunidad. Concluyen que la denuncia pública debe reconocerse como una herramienta de participación y exigencia de justicia que requiere respuestas institucionales efectivas.

ABSTRACT

This article examines "clotheslines" (public displays of accusations), mailboxes, and walls used for denunciation as mechanisms of collective expression—employed primarily by female university students—to bring situations of gender-based violence to light. Based on these forms of expression, the authors develop a proposed institutional protocol for recording, classifying, and addressing such public complaints. Through an analysis of experiences at the Autonomous University of Coahuila, they identify the primary types of violence, as well as the characteristics of both those filing complaints and the alleged perpetrators. Furthermore, they emphasize the obligation of university authorities to listen to, investigate, and follow up on these complaints, while ensuring that re-victimization and impunity are avoided. They conclude that public denunciation should be recognized as a tool for civic participation and the pursuit of justice, which necessitates effective institutional responses.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Introducción

El objetivo del estudio de la denuncia pública, especialmente de los *tendederos* colocados por mujeres universitarias, es desarrollar estrategias de atención preventiva y correctiva de la violencia de género.

Los tendederos, buzones y muros de denuncia son ejercicios participativos de las alumnas. Cabe señalar que esta actividad es mayoritariamente organizada por mujeres, quienes encuentran en esta dinámica un recurso para ser escuchadas tras su búsqueda de justicia. Ante esto, nuestra labor inicialmente consistió en observar para después clasificar y analizar la información vertida en las papeletas, crear estrategias y, en específico, generar un protocolo de atención para este tipo de denuncia pública. Resulta importante contar con un mecanismo que oriente a la autoridad institucional y le permita acortar el camino para transitar hacia la igualdad sustantiva. Asimismo, es vital habilitar la escucha y mantenerla activa durante todo el proceso.

A partir de 2020 el Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria de la Universidad Autónoma de Coahuila inició el estudio de los tendederos y de otras formas de denuncia pública que se realizan en espacios universitarios.

El deber de cuidado responsabiliza a las autoridades educativas para dar atención a su población estudiantil e implementar estrategias que sirvan para contar con espacios seguros y atender, sin revictimizar, a quienes han sufrido violencia de género.

En este documento se presentan los antecedentes en la elaboración de una propuesta de Protocolo de atención a la denuncia pública, como ejemplo de sistematización. También se incluyen los resultados del comparativo sobre las denuncias públicas y formales llevadas a cabo en nuestra universidad, especialmente por parte de estudiantes del género femenino, de 2020 a 2023.

Debido a que este tipo de expresión de las estudiantes es un llamado directo a las autoridades de los planteles educativos para visibilizar, sensibilizar y atender la violencia de género que se vive en las diferentes instituciones, es de suma importancia no soslayar la información que proporcionan pues, además de valiosa, servirá para generar espacios de igualdad y libres de violencia de género.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC
Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024)
ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

El actuar a través de un protocolo permitirá contar con las bases para proceder de una forma metódica que favorezca el análisis de la denuncia pública presentada en tendederos, buzones y muros de denuncia; además, posibilitará obtener resultados y desarrollar investigaciones y diagnósticos, a fin de identificar soluciones, crear herramientas de mayor precisión y prevenir la violencia de género.

Los tendederos, vía de comunicación y conocimiento

Recuerdo con emoción cuando en la Universidad de Harvard, en noviembre de 2015, algunas personas tuvimos la fortuna de formarnos en el taller PreTexts, mediante el área Agentes Culturales y con el liderazgo de su directora Doris Sommer, quien nos dio a conocer su iniciativa.

Participamos también en el Foro Internacional Latinoamérica Presente, Red de PreTexts, donde la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) compartió los primeros frutos obtenidos en seis escuelas que fueron parte del plan piloto.

Recibimos formación en la metodología de PreTexs, en la que se privilegia la obtención del conocimiento y el desarrollo de habilidades aplicable a cualquier tipo de materia académica o competencia, que a la par genera y refuerza los valores y la ética mediante actividades asociadas a la cultura.

Fueron varias las estrategias que generosamente nos compartieron y que quedaron grabadas en mi memoria, pero una de las más efectivas –porque proporciona una visión que permite absorber de forma crítica los diferentes puntos de vista del grupo– fue *el tendedero*. Esta estrategia consiste en que, a través de la colocación de dibujos o de frases, pensamientos u opiniones, se resume el aprendizaje obtenido en la clase o tarea. Conocí el tendedero como la herramienta más rica de obtención de conocimiento sin ningún tipo de sesgo. En él cada integrante reflejaba lo que le era más importante y, al cotejar las participaciones, identificábamos aportaciones que no habíamos percibido y que eran igualmente valiosas.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Fue sumamente sencillo aprender, pues quienes integrábamos el grupo colocábamos las papeletas; una vez instalado el tendedero, caminábamos alrededor de él para dar lectura a todas las aportaciones.

Al final, por medio de la etapa denominada "¿Qué hicimos?", formábamos un círculo de reflexión, compartíamos nuestros nuevos aprendizajes y resaltábamos el que más nos hubiera llamado la atención y explicábamos por qué.

Nuestro aprovechamiento fue exponencial, porque no sólo contábamos con el propio análisis y resultado, sino que también teníamos acceso a la óptica razonada de cada participante. El proceso de aprendizaje implicó como base el respeto a la opinión, además de la empatía para comprender lo que para las otras personas era crucial. Mayoritariamente ello se asoció a experiencias de vida.

En 1978 Mónica Mayer, precursora del *performance* en México y del arte feminista en América Latina, instaló por primera vez su propuesta, denominada *Tendedero,* en el Museo de Arte Moderno, con la cual buscaba que las mujeres expresaran sus experiencias y dificultades al vivir en la Ciudad de México. El resultado obtenido de forma preponderante fue la exposición del acoso sexual vivido en las calles, por lo que se dedujo que el acta de nacimiento de este tipo de tendedero es de origen mexicano. El tendedero de denuncia que se instaló en la Facultad de Estudios Superiores (FES) Aragón de la Universidad Nacional Autónoma de México por la Colectiva Violetas FES Aragón fue noticia nacional en 2018, y a partir de entonces se ha convertido en un símbolo y en un instrumento para expresar la inadmisible misoginia y violencia machista perpetrada hacia las mujeres.

En 2020, integrantes del Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria de la UAdeC visitamos y acompañamos a las universitarias que instalaron tendederos, buzones y muros de denuncia (de acuerdo con la posibilidad de acceso derivado de nuestra ubicación geográfica), ahí analizamos el ejercicio participativo y proporcionamos un informe para la toma de decisiones de las autoridades, práctica a la que le dimos continuidad.

Observamos que las alumnas que organizan los tendederos buscan instalarse al interior de su propia escuela, facultad o instituto, en un sitio representativo y con mayor afluencia para atraer la atención, ser escuchadas y, en consecuencia, ser atendidas en sus demandas. Con base en su calidad de personas universitarias poseedoras de derechos

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC
Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024)
ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

es que exigen la restitución de éstos y ejercen su libertad de asociación con un factor común: exigen respeto y demandan la no repetición de los actos denunciados.

La instalación de cada tendedero es un llamado directo a las autoridades de los planteles para visibilizar, sensibilizar y erradicar la violencia de género vivida, que se comparte a través de testimonios.

Es de suma importancia mantener la escucha activa con asertividad y no dejar pasar la generosa información que se proporciona por este medio, ya que, captada en su totalidad y bien analizada, permite establecer medidas objetivas, correctivas y preventivas, por lo que es trascendental contar con espacios de convivencia sana e igualitaria.

En cuanto al delito de omisión y el deber de cuidado, el Código Penal Federal señala lo siguiente:

> ARTÍCULO 7º. Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales.
>
> En los delitos de resultado material también será atribuible el resultado típico producido al que omita impedirlo, si éste tenía el deber jurídico de evitarlo. En estos casos se considerará que el resultado es consecuencia de una conducta omisiva, cuando se determine que el que omite impedirlo tenía el deber de actuar para ello, derivado de una ley, de un contrato o de su propio actuar precedente.[1]

En las leyes estatales puede observarse la inclusión o no de estos aspectos:

Cuadro 1. El delito de omisión y el deber de cuidado en las legislaciones estatales

Entidad federativa	Contempla el delito de omisión en el ámbito local	Alude al deber de cuidado en el ámbito local
Aguascalientes	Sí	Sí
Baja California	Sí	Sí
Baja California Sur	Sí	No
Campeche	Sí	Sí
Chiapas	Sí	Sí
Chihuahua	Sí	Sí

* Directora General del Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Univesitaria (IIDIMU) de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC).
** Secretaria técnica del IIDIMU de la UAdeC.

[1] Código Penal Federal, nuevo código publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de agosto de 1931; última reforma publicada el 17 de enero de 2024, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Codigo_Penal_Federal.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Cuadro 1. El delito de omisión y el deber de cuidado en las legislaciones estatales (*continuación*)

Entidad federativa	Contempla el delito de omisión en el ámbito local	Alude al deber de cuidado en el ámbito local
Ciudad de México	Sí	No
Coahuila	Sí	Sí
Colima	Sí	Si
Durango	Sí	No
Estado de México	Sí	Sí
Guanajuato	Sí	No
Guerrero	Sí	Sí
Hidalgo	Sí	Sí
Jalisco	Sí	No
Michoacán	Sí	Sí
Morelos	Sí	Sí
Nayarit	Sí	No
Nuevo León	Sí	No
Oaxaca	Sí	No
Puebla	Sí	Sí
Querétaro	Sí	Sí
Quintana Roo	Sí	No
San Luis Potosí	Sí	Sí
Sinaloa	Sí	Sí
Sonora	Sí	Sí
Tabasco	Sí	No
Tamaulipas	Sí	No
Tlaxcala	Sí	No
Veracruz	Sí	Sí
Yucatán	Sí	Sí
Zacatecas	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

Por lo anterior, el presente documento es un llamado a no ser personas ni instituciones omisas, puesto que la no actuación sumaría a incurrir en violencia institucional.

Los tendederos, buzones y muros de denuncia merecen ser vistos, atendidos y entendidos como parte de un proceso histórico que es capaz de producir conocimiento a través de la experiencia y el valor de las mujeres que participan.

Debemos destigmatizarlos y reconocer con integridad la información que se vierte en éstos: ¿es un reclamo?, ¡sí!; ¿hay enojo y digna rabia?, ¡sí! Reflexionemos e identifiquemos nuestras fallas institucionales y personales, abonemos a la restauración y reparación del daño en caso de ser posible y asumamos nuestra responsabilidad individual y colectiva ante la inminente realidad de prácticas de ofensa y agresión.

Sumemos al logro de la igualdad sustantiva y evolucionemos hacia una comunidad y *sociedad violeta*.

La violencia de género es un problema de salud pública que, en las últimas décadas, ha sido reconocida como un obstáculo para el desarrollo en todos los países y, por lo tanto, es menester dimensionar su magnitud para facilitar su manejo y llegar a eliminarla.[2]

Según la Organización Mundial de la Salud:

> La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.[3]

En la actualidad ha sido reconocida la existencia de la violencia de género e incluso se ha clasificado en las leyes para su identificación y precisión como delito.[4]

---

[2] Organización Mundial de la Salud, *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud. Resumen de orientación*, Ginebra, OMS, 2013, disponible en <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/85243/WHO_RHR_HRP_13.06_spa.pdf?sequence=1>, página consultada el 10 de abril de 2024.

[3] Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre violencia y salud. Sinopsis*, Ginebra, OMS, 2002, p. 3, disponible en <https://iris.who.int/handle/10665/67411>, página consultada el 10 de abril de 2024.

[4] *Véanse* Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, nueva ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 26 de enero de 2024; y Ley Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el *Periódico Oficial* el 8 de marzo de 2016; última reforma publicada el 28 de noviembre de 2023.

Históricamente a las mujeres se les ha estereotipado de acuerdo con roles preestablecidos que se basan en la conveniencia de algunos sectores que, en el ejercicio del poder, hacen uso de la dominación de forma legitimada (socialmente hablando) y, otras veces, de manera invisibilizada u oculta, lo que afecta sus oportunidades, desarrollo y calidad de vida, aun cuando como seres humanos cuentan con esos derechos.

Las mujeres tienden a ser discriminadas por su condición de género; por ello, las acciones y actitudes que son discriminatorias e incorrectas deben ser identificadas en la vida cotidiana y se debe actuar en consecuencia para avanzar hacia la igualdad.

Las actividades de denuncia pública son organizadas cada vez con mayor frecuencia por movimientos y organizaciones de mujeres, posicionando los tendederos como una de las formas de expresión de mayor incidencia donde las víctimas de violencia de género, principalmente las jóvenes de nuestro país, se apoyan para exponer la situación, experiencia o punto de vista. En los tendederos se vierte el sentir de las personas agraviadas y la descripción tácita de la forma en la que fueron vulneradas, motivo por el cual éstos se convierten en un instrumento de comunicación directa y concreta entre las mujeres afectadas, la opinión pública y las autoridades, que son quienes toman las decisiones para atenderlas en función de su responsabilidad, alcance y jerarquía.

Los tendederos de denuncia organizados por mujeres funcionan como el síntoma que refleja la problemática de violencia de género que se vive en México.

Hoy, al estar más conscientes del problema, debemos actuar en respuesta en pro de la igualdad y generar una nueva cultura en la que prevalezca el respeto entre hombres, mujeres y población lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual, *queer*, asexual y de otras identidades.

Desarrollo

En el ámbito global se ha instruido a los países firmantes de los tratados internacionales a integrar estrategias para implementar acciones que permitan erradicar la violencia de género y lograr la igualdad sustantiva en la sociedad. Parte de estas acciones es la creación de protocolos de atención.

La Real Academia Española define la palabra *protocolo* como la "secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etcétera".[5]

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, un protocolo de actuación

> brinda las pautas y líneas de acción para el acompañamiento a mujeres en situación de violencia, tiene como objetivo proporcionar una guía práctica a las personas enfocadas a brindar atención, buscando ser oportunas, eficaces y eficientes en su calidad técnica e interpersonal, que limite los daños a las mujeres y contribuyan a parar la situación de violencia.[6]

Asimismo, señala que un protocolo debe tener la característica de flexibilidad a favor del interés de la mujer en situación de violencia y realizar excepciones si fuera necesario.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación indica su posicionamiento con respecto a la importancia de contar con protocolos:

> La Constitución y los tratados internacionales establecen que toda persona, sin distinción, debe poder acceder a la justicia cuando considera que se le ha violado algún derecho. Sin embargo, en la práctica existen ciertos colectivos o grupos sociales que no tienen la posibilidad de ejercer ese derecho en la misma forma que el resto de la población, debido a la discriminación de la que han sido objeto históricamente. Por ejemplo, la población LGBT+, los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, las personas migrantes, las mujeres, entre otros.[7]

La aplicación de un protocolo llevará a realizar, en términos generales, una actuación ordenada y simétrica, lo que permitirá captar información para crear estrategias enfocadas en la no repetición, a la vez que, al acompañar a las víctimas en el proceso en que se encuentran, contribuirá a evitarles la revictimización y a eliminar las violencias que han vivido.

---

[5] Real Academia Española, "Protocolo", disponible en <https://dle.rae.es/protocolo>, página consultada el 10 de abril de 2024.

[6] Claudia E. Rivera, *Protocolo de actuación en materia de acompañamiento a la mujer que vive violencia a las especificidades del estado*, Instituto Nacional de las Mujeres/Instituto de las Mujeres para el Estado de Baja California, octubre de 2012, disponible <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/BC/BC_MA4_PROTOCOLO_ACOMPANAMIENTO_2012.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

[7] Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Protocolos de actuación", disponible en <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion>, página consultada el 13 de marzo de 2024.

La sistematización de experiencias comenzó a ser utilizada a finales de la década de 1970; se le vincula a proyectos de educación popular y a la figura de Paulo Freire, quien valoriza la recuperación de los saberes, opiniones y percepciones de los sujetos que están interviniendo en un proceso de transformación social, y se contrapone en alguna medida a la posición academicista, que entendía que la producción teórica era la única fuente de generación de conocimiento.[8]

Sistematizar es más que recuperar una experiencia; es producir conocimiento a partir de ésta, captando todas las voces de las personas que participan en ella.[9]

Los buzones, muros de denuncia pública y, en particular, los tendederos se han convertido en una expresión contra la violencia de género que se vive en nuestro país. Asimismo, a principios de 1978, a través de la artista feminista y crítica de arte, Mónica Mayer, se convocó por primera vez a 800 mujeres para que, mediante el Tendedero, completaran la frase "Como mujer lo que más me disgusta de la ciudad es…"; al año siguiente llevó a cabo una segunda versión en la ciudad de Los Ángeles, Estados Unidos.[10]

El parteaguas del Tendedero ocurrió el 8 de marzo de 2016, fecha en la que Mayer lo instaló en la explanada del Palacio de Bellas Artes en la Ciudad de México, donde las mujeres documentaron sus casos de acoso y violencia de género. Esta última movilización fue de gran importancia, pues impulsó a que cada vez más mujeres de diferentes estados del país usaran esta manifestación pública para expresar y denunciar la violencia de género que viven a diario. Tales formas de manifestación se dieron a conocer en el contexto del creciente número de feminicidios en todo México.[11]

Un sector de la comunidad estudiantil, especialmente del género femenino, se ha apoyado en la expresión pública de los tendederos y también mediante el uso de buzones y muros de denuncia, aunque en menor medida.

[8] Paulo Freire, *Pedagogía del oprimido*, México, Siglo XXI, 1968.

[9] Oscar Jara, "Dilemas y desafíos de la sistematización de experiencias", Costa Rica, Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, 2002, disponible en <https://ecosad.org/laboratorio-virtual/phocadownloadpap/SIST-APRENDIZAJES/jara-oscar-dilemas-y-destacados-de-la-sistematizacic3b3n-de-experiencias. pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

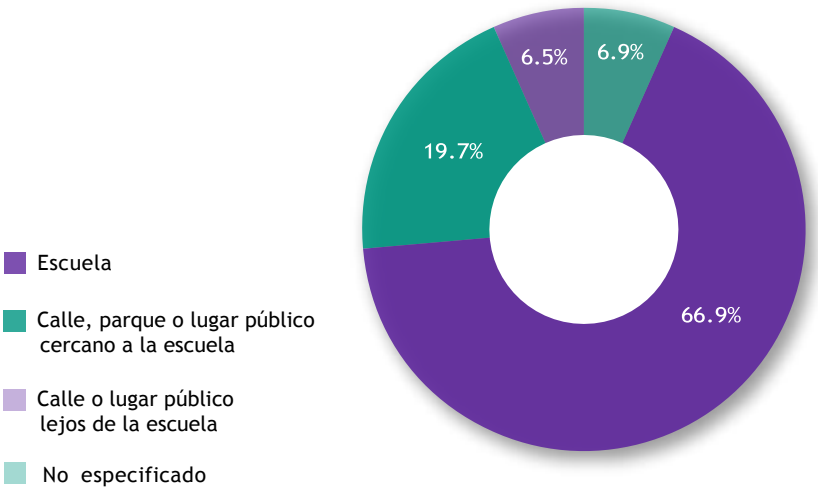
[10] María Luisa Vivas, "El día en que los tendederos hablaron contra la violencia de género", en *Proceso*, 8 de marzo de 2020, disponible en <https://www.proceso.com.mx/620893/tendederos-violencia-genero>, página consultada el 10 de abril de 2024.

[11] María Salguero, "Yo te nombro: el mapa de los feminicidios en México", en *mapafeminicidios.blogspot.com*, disponible en <http://mapafeminicidios.blogspot.com/p/inicio.html>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Con respecto a la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*, instrumento enfocado en medir la dinámica de las relaciones de pareja en los hogares, así como la experiencia de las mujeres en la escuela, el trabajo y la comunidad con distintos tipos de violencia, encontramos que la violencia que sufren las mujeres en el ámbito escolar es de 32.3% a nivel nacional. Los estados con mayor violencia de este tipo fueron Querétaro con 40.3%, Estado de México con 36.3% y Colima con 36.3%; en contraparte, los estados que presentaron un bajo índice en este rubro fueron Zacatecas con 26.0%, Tamaulipas con 24.7% y Chiapas con 20.2 por ciento.

Los tipos de agresiones ocurridas en las escuelas son sexuales, emocionales y físicas. De estas agresiones, 66.9% ocurre en las instalaciones de la escuela y 19.7% en la calle, parque o lugar público o cercano a la escuela, en tanto que el porcentaje restante se presenta en casas particulares y el transporte público.

Gráfico 1. Lugares de agresión más frecuentes, de acuerdo con la ENDIREH 2021



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Principales resultados*, México, INEGI, 2022, disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Resultados

La propuesta de contar con un Protocolo de atención a la denuncia pública tiene por objetivo brindar acompañamiento a las mujeres que forman parte de los ejercicios participativos relacionados con la presentación de la denuncia pública, con el fin de garantizar su seguridad y abonar por medio de la investigación al desarrollo de estrategias que busquen disminuir y erradicar la violencia de género en el ámbito universitario.

El marzo de 2020 se realizó por primera vez un ejercicio en el que se acompañó a seis escuelas de la Unidad Torreón de la UAdeC. Durante su desarrollo se pudo observar que:

- En algunas escuelas hubo revictimización y falta de escucha; la autoridad del plantel responsabiliza a la persona agraviada; la falta de "su" denuncia formal es el "motivo de la falta de la actuación institucional"; y se observa que se privilegian los derechos de quien se señala, aludiendo a sus derechos humanos.
- En otras escuelas se observó disponibilidad de las autoridades (titulares de la Dirección, de la Secretaría Académica o Administrativa) para intervenir; así como empatía y escucha hacia las personas agraviadas. Además, se tuvo apertura para la búsqueda de soluciones y el involucramiento de otras instancias.

Para los cuatro años que se ha aplicado dicho protocolo, tenemos la siguiente clasificación de las denuncias (aun cuando sus características fueron diferentes debido a las condiciones): en 2020, 2022 y 2023 fue presencial y en 2021 fue electrónica. Se observó una mayor participación en 2020 debido al movimiento nacional sin precedente. En ese mismo año se generaron 1104 en seis escuelas, de las cuales 635 fueron de denuncia pública y 469 fueron frases que no tuvieron alusión directa a una persona en particular. En 2021 se presentaron 202 expresiones en las tres unidades en que se encuentra organizada la universidad, de éstas 177 fueron de denuncias y 25 frases. En ese ejercicio participaron personas egresadas que se perciben con una mayor libertad para expresarse una vez que se encuentran fuera de la institución; asimismo, resaltan las muestras de apoyo con 2 381 reacciones, 2 308 aplicadas a la denuncia y 73 a frases; en 2022 la participación en seis escuelas ascendió a 305 papeletas, 127 de denuncia y 178 frases. En 2023 en siete escuelas se reunieron 304 registros, 139 de denuncia pública y 165 frases.

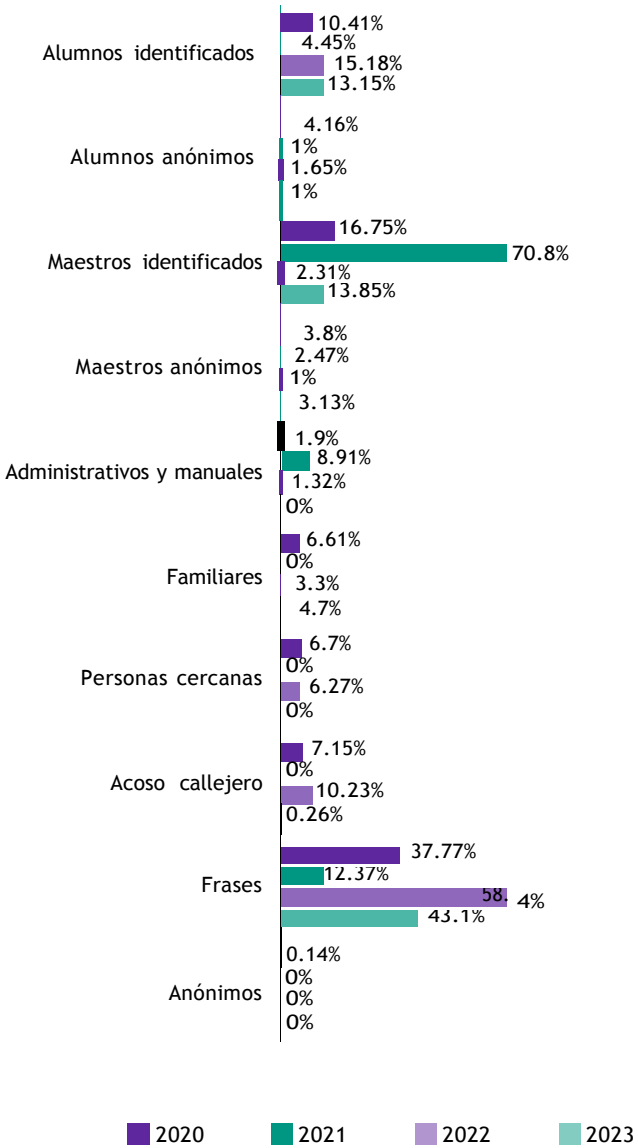
En cuanto a la atribución de los registros:

- En 2020, de 100% de las expresiones de denuncia pública 64.67% fue generado por agresiones que provienen dentro de la comunidad universitaria; de ellas, 39.04% es atribuido al personal docente, manual y administrativo, y 25.36% al alumnado.
- En 2021, de 100% de las expresiones 93.79% fue atribuible al personal docente, manual y administrativo, y 6.21% al alumnado.
- En 2022, de 100% de las expresiones 11.1% se atribuyó al personal docente, manual y administrativo, y 40.17% al alumnado.
- En 2023, de 100% de las expresiones 86.33% aludió a personas integrantes de la comunidad universitaria, donde 38.85% refirió a estudiantes y 47.48% a personal docente, manual y administrativo.

Cabe señalar que la dinámica de denuncia pública más asidua es el tendedero, y quienes desarrollan ese ejercicio participativo son en su totalidad alumnas. Se identifica que docentes y trabajadoras se abstienen de participar, esto derivado de su situación laboral.

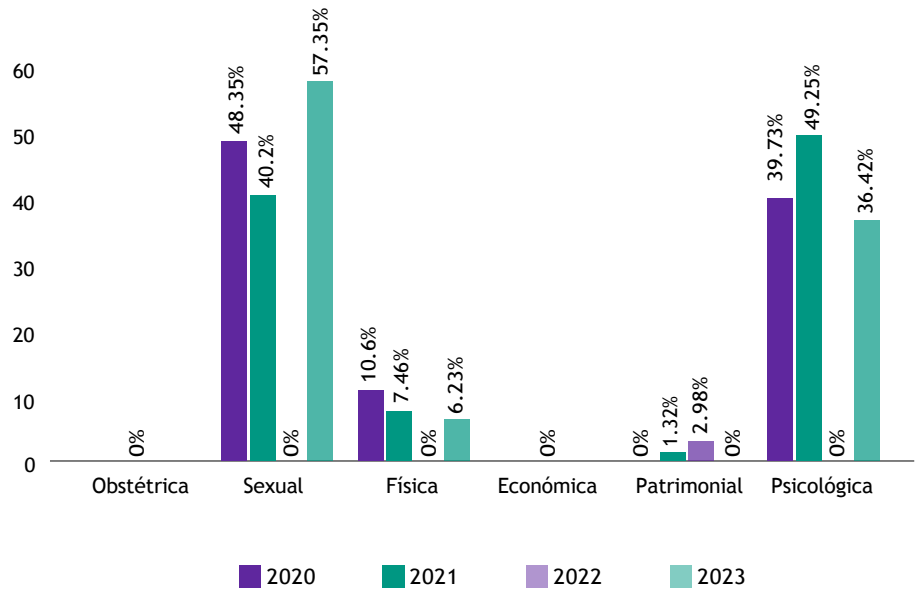
Prevalece el señalamiento a personas del sexo masculino. En cuatro años, de las 1 078 manifestaciones que se generaron, se han realizado 56 señalamientos a mujeres, equivalente a 5.19%, quienes forman parte del cuerpo docente. Cabe resaltar que al dar seguimiento a ello se detectaron avances significativos debido a que las maestras y funcionarias se capacitaron y cambiaron favorablemente en su proceder, y no volvió a aparecer el nombre de ninguna de ellas en las dinámicas de denuncia pública de los años siguientes.

Gráfico 2. Resultados generales. Denuncia pública, 2020, 2021, 2022 y 2023



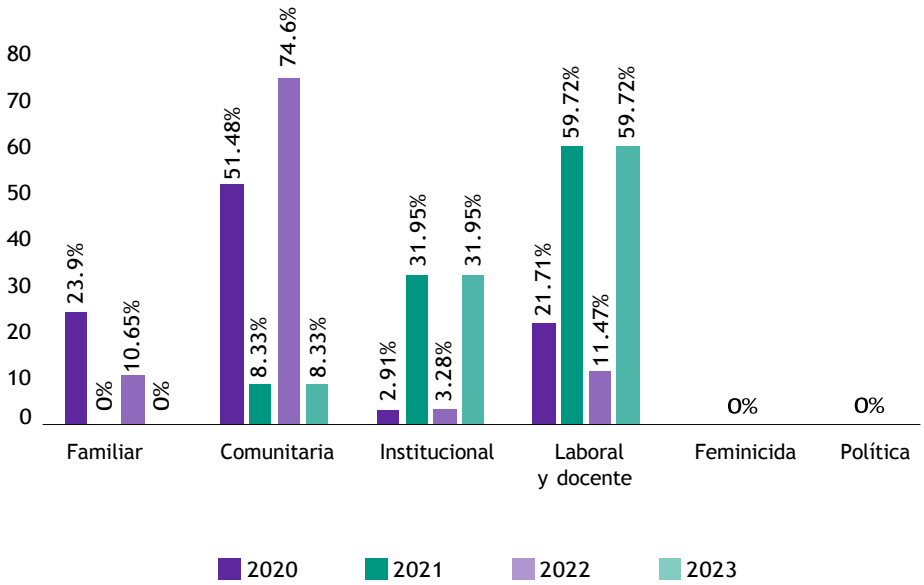
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la aplicación del Protocolo de atención a la denuncia pública en 2020, 2021, 2022 y 2023 en la UAdeC.

Gráfico 3. Tipos de violencia, 2020, 2021, 2022 y 2023



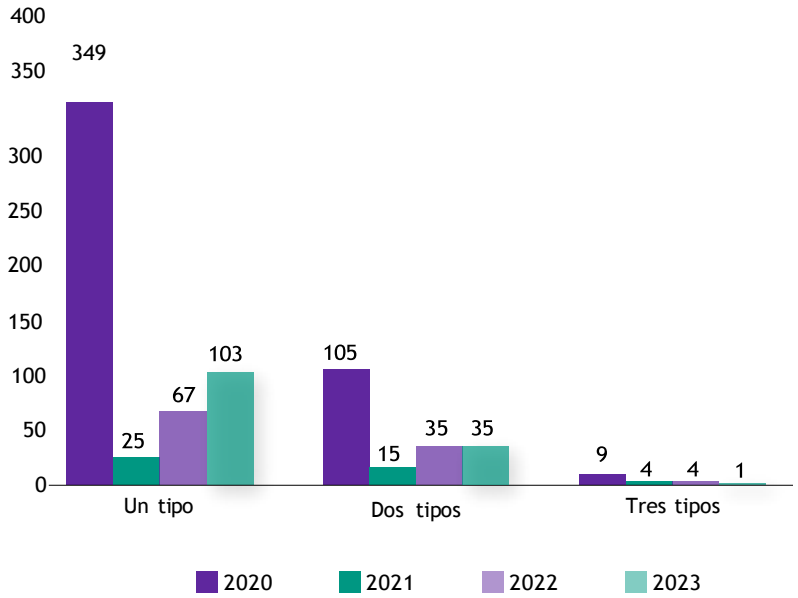
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la aplicación del Protocolo de atención a la denuncia pública en 2020, 2021, 2022 y 2023 en la UAdeC.

Gráfico 4. Modalidad de violencia, 2020, 2021, 2022 y 2023



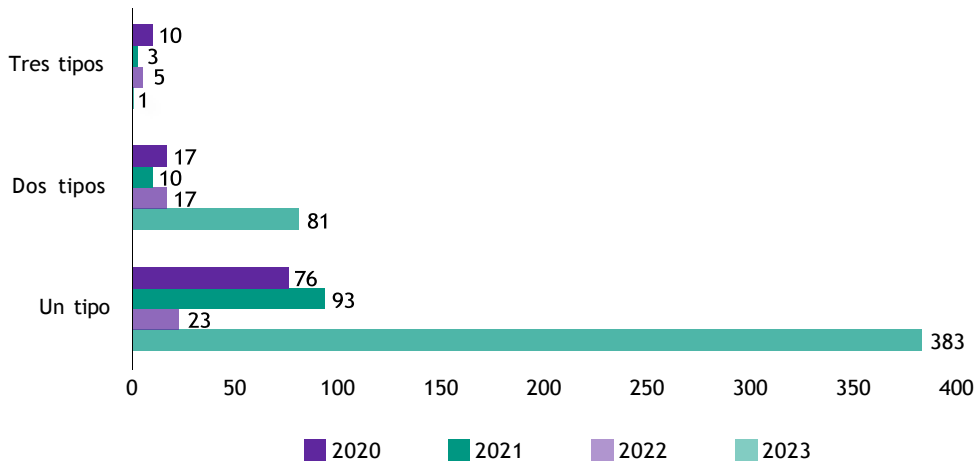
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de aplicación del Protocolo de atención a la denuncia pública en 2020, 2021, 2022 y 2023 en la UAdeC.

Gráfico 5. Denuncias por uno o más tipos de violencia, 2020, 2021, 2022 y 2023



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de aplicación del Protocolo de atención a la denuncia pública en 2020, 2021, 2022 y 2023 en la UAdeC.

Gráfico 6. Denuncias con más de una modalidad, 2020, 2021, 2022 y 2023



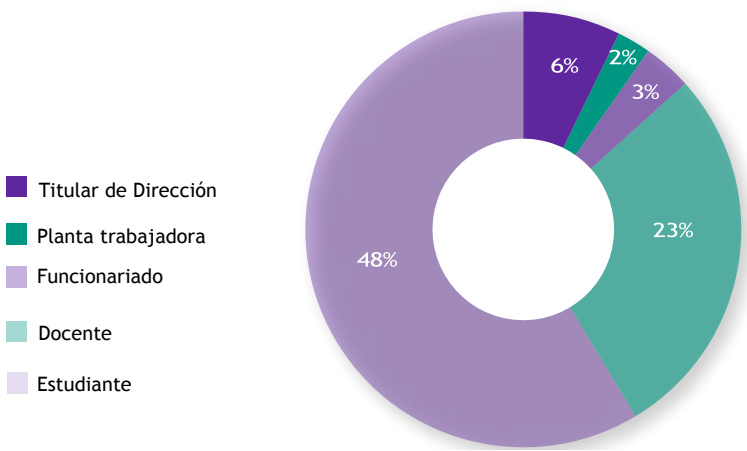
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de aplicación del Protocolo de atención a la denuncia pública en 2020, 2021, 2022 y 2023 en la UAdeC.

Al comparar los resultados del análisis de la denuncia pública con los obtenidos en 2022 por medio de la aplicación del Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la UAdeC, encontramos que, derivado del análisis documental proporcionado por el Tribunal Universitario, algunas de las denunciantes ya se habían manifestado en la dinámica pública. Para efecto del presente estudio compartimos algunos resultados.

Durante 2021 la totalidad de las personas denunciantes fueron mujeres; en tanto que en 2022 la gran mayoría fueron alumnas (97%), en segundo lugar trabajadoras y en tercer lugar docentes.

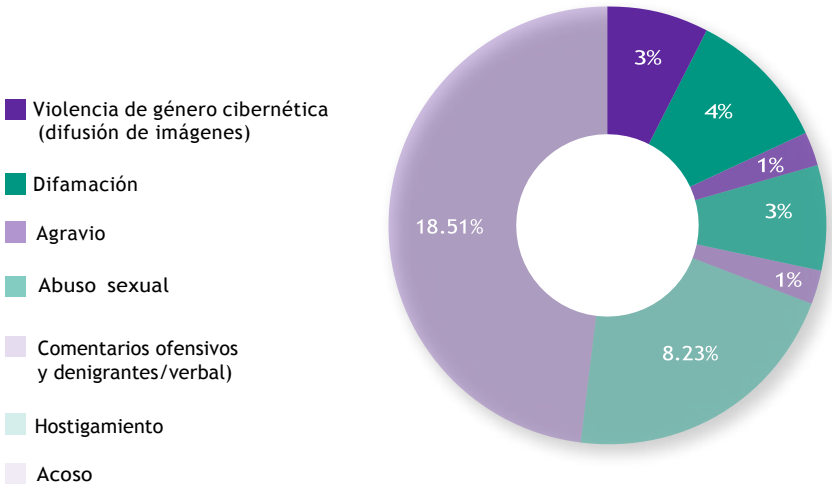
El registro de denuncia formal indica que la prevalencia respecto de la responsabilidad de la agresión recae en los hombres y los tipos de violencia que prevalecen son sexual y psicológica, los cuales se manifiestan de diferentes formas: por medio de comentarios ofensivos y denigrantes, de manera presencial o digital, a través de la difusión de imágenes (no consentidas), o por contacto físico indebido, incluyendo el abuso sexual.

Gráfico 7. Persona denunciada



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de aplicación del Protocolo de atención a la denuncia pública en 2020, 2021, 2022 y 2023 en la UAdeC.

Gráfico 8. Tipo de violencia denunciada



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de aplicación del Protocolo de atención a la denuncia pública en 2020, 2021, 2022 y 2023 en la UAdeC.

Conclusiones

Se identifican similitudes en los resultados del análisis de la denuncia pública y la formal, motivo por el cual aseveramos que al atender la denuncia pública se proporcionarán elementos de carácter correctivo y, principalmente, preventivo, con el objetivo de lograr paulatinamente la eliminación de la violencia de género. Es fundamental respetar el derecho de quienes se manifiestan para ser escuchadas; por ello debemos actuar en consecuencia, desarrollar e implementar estrategias que prevengan y eliminen la violencia, considerando la responsabilidad y el deber de cuidado y brindando espacios seguros para el desarrollo pleno de la población estudiantil. No queremos que ningún agravio le ocurra a ninguna más.

En la actualidad nuestras y nuestros estudiantes se interesan, cada vez más, en las problemáticas de la vida cotidiana de la sociedad, que en muchas ocasiones también las padecen. Esto es un problema de inequidad de género, por lo que se debe seguir trabajando para alcanzar la igualdad sustantiva. Muchas veces, ya sea por tradición, miedo, normalización o desconocimiento, no se percibe la violencia; pero cuando la juventud de hoy la detecta, tiene el valor de pronunciarse de manera creativa y señala la afectación, no sólo muestra su desacuerdo con el trato recibido, sino que también exige soluciones.



Fotografía: Mónica Meyer, *Tendedero*, Museo Universitario de Arte Contemporáneo.

Sin duda, la eliminación de la violencia de género es tarea de todas y todos; sin embargo, es de gran importancia que las instituciones educativas –y cualquier otra en la que se presente alguna dinámica de denuncia pública– cuente con un área designada para atenderla de forma metódica. La Ley General de Educación Superior instruye que se debe contar con área(s) y personal especializado y capacitado para el logro de la igualdad de género, y que contribuya a desarrollar investigaciones e implementar estrategias. Siempre es posible reorganizar la estructura, sólo se requiere voluntad. El que una institución cuente con un Protocolo para la atención de la denuncia pública es de gran ayuda para atender con dignidad a quienes nos ofrecen información y exigen un cambio para contar con espacios libres de violencia, porque es su derecho.

Propuesta

Se propone implementar un Protocolo de atención a la denuncia pública que lleve a la sistematización de la información y brinde elementos para la toma de decisiones en beneficio de la población a cargo, en el camino hacia la igualdad. Para ello se sugieren los siguientes pasos a las mujeres interesadas en participar en el Protocolo:

- Identificación de las fechas importantes

Recuerda que regularmente las manifestaciones de denuncia pública se generan en el marco de la conmemoración de dos fechas importantes: el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). En caso de ser posible, dada la buena relación, con empatía y respeto acércate a la organizadora y ofrécele apoyo para la realización de su actividad. Esto en caso de que tengas conocimiento de que está organizando el ejercicio, ya que no se trata de impulsar la creación de tendederos porque lamentablemente suele ocurrir revictimización durante y posterior a la actividad, y hacia las participantes, pero, si se va a realizar, muestra empatía por conocer aquello que buscan informar, pues siempre será positivo trabajar en pro de la seguridad de las mujeres.

- Acercamiento a las personas responsables del ejercicio participativo de denuncia pública

En cuanto dé inicio el ejercicio acércate con sinceridad y autenticidad a las alumnas que organizan la actividad de tendedero, muro o buzón de denuncia de la violencia de género para expresar tu solidaridad, sororidad y empatía por la realización de la actividad que busca alcanzar la igualdad de género en el ámbito académico e institucional (se recomienda que quien tenga el acercamiento sea una mujer para obtener mejores resultados).

Una vez integrada a la dinámica puedes ofrecerles, con amabilidad y respeto, información para que presenten su denuncia formal, si las alumnas quieren información facilítasela o programa una reunión de común acuerdo, si no la desean respeta su decisión, sin criminalizarlas ni señalarlas, pues es su derecho.

Recuerda en todo momento que uno de los principales objetivos es asegurar que la actividad se realice en un ambiente de seguridad e integridad para las participantes, debes garantizar su anonimato hasta que se acuerde tener alguna reunión, y siempre y cuando ellas lo aprueben.

- Solicitud para el registro de evidencias

Durante la actividad solicita permiso para tomar fotografías de las papeletas que integran los tendederos, muros y buzones de denuncia, o bien, la entrega de estos documentos al final.

Al retirar las papeletas redacta un escrito donde indiques que tendrás el resguardo del tendedero, muro, buzón o fotografías, y anota el total de imágenes o papeletas resguardadas donde se encuentran los señalamientos a docentes, alumnado, personal administrativo o manual, funcionariado, acoso callejero y frases. Las organizadoras, la persona responsable de la toma de evidencias y quienes hayan acompañado firmarán de conformidad sobre el resguardo y se entregará copia del escrito. Consúltales si les gustaría una reunión con la autoridad del plantel para exponer los casos, y respeta su respuesta.

Todo ello es para proceder a la revisión de la información, sistematizarla, analizarla e informar a la máxima autoridad del plantel y de la universidad.

- Acercamiento con la autoridad del plantel

Durante el ejercicio acude con la autoridad del plantel e informa acerca de la dinámica, explica que es un ejercicio participativo que ofrecerá información para la mejora de la situación que viven las alumnas. Motívala a mantener la escucha activa y actuar con justicia para la no reincidencia. Al término del ejercicio, el mismo día, acude con la autoridad del plantel para continuar tu labor, contribuye y proporciónale retroalimentación acerca de lo que viste. Colabora para la sana comunicación con las víctimas, sin estigmas hacia ellas, ni señalamientos que las criminalicen. Agradece la confianza que te brindaron, ello muestra su postura clara y abierta para la solución de la problemática que exponen.

En caso de que las alumnas estén dispuestas a realizar una reunión con la autoridad del plantel, solicita el espacio y concierta el día y la hora más próxima y adecuada, pudiendo ser el día siguiente al ejercicio. Explica los beneficios que tendrán ambas partes al escuchar los casos y las situaciones expuestas, y podrán en conjunto vislumbrar acciones conjuntas para trabajar en la erradicación de las violencias denunciadas.

- Vincula a la autoridad con el alumnado

Si las alumnas participantes aceptan la reunión para dialogar con la autoridad de su institución, bríndales el acompañamiento durante la reunión programada para que se puedan expresar de una manera libre y segura. Tu presencia y apoyo les serán sumamente valiosos. En esa sesión se debe abordar la problemática y las acciones para trabajar en erradicarla.

Sugiere a las alumnas y a la autoridad del plantel pasar por los salones para realizar la invitación a denunciar, ya sea ante las instancias universitarias o de forma externa. Solicita la existencia de medidas de restricción, recuerda que brindas acompañamiento y colaboras para la canalización de los casos.

- Sistematiza las papeletas

Una vez recolectada la evidencia, ya sean fotos o papeletas de los tendederos, muros y buzones de denuncia, transcríbela e inicia la sistematización según los tipos de violencia que se expresan: identifica las modalidades; revisa si proviene de hombres o mujeres; los tipos de personas responsables de la agresión y su procedencia; los rangos de edades de las personas agredidas y de las agresoras, entre otros. Lee y recuerda la experiencia vivida, ello te permitirá identificar los aspectos de mayor importancia y así crea la clasificación que ofrezca información precisa y proporcione elementos para la toma de decisiones.

Los tipos de personas agresoras pueden ser alumnado anónimo, alumnado identificado, personal administrativo y manual identificado y no identificado, personal docente identificado y no identificado, familiares, personas cercanas, acoso callejero y frases. Cuando tengas una propuesta de clasificación compártela con quienes te proporcionaron la información, ello con el fin de que puedan otorgar su punto de vista y propuestas para el informe.

- Reporte informativo

Realiza un informe a la brevedad posible que incluya los resultados de cada tendedero, buzón y/o muro atendido, la comunidad donde se generó de forma particular y general en caso de haber atendido más de un plantel. Puedes incluir tablas comparativas. Entrega dicho informe a la autoridad del plantel y a la de la universidad, incluye recomendaciones ante la inminente necesidad institucional de posibles soluciones.

Asimismo, entrega copia del informe al área de seguridad de la institución e incluye copia de algunas papeletas donde se expresen las experiencias de violencia al interior de las instalaciones vividas por personas que sean parte de la comunidad del plantel, de la universidad o externas a ésta. Es importante entregar otra copia al área de Seguridad Pública de tu municipio que integre el reporte de actuaciones de violencia en el ámbito comunitario. Informa a las alumnas participantes acerca de la canalización de la información que realizaste.

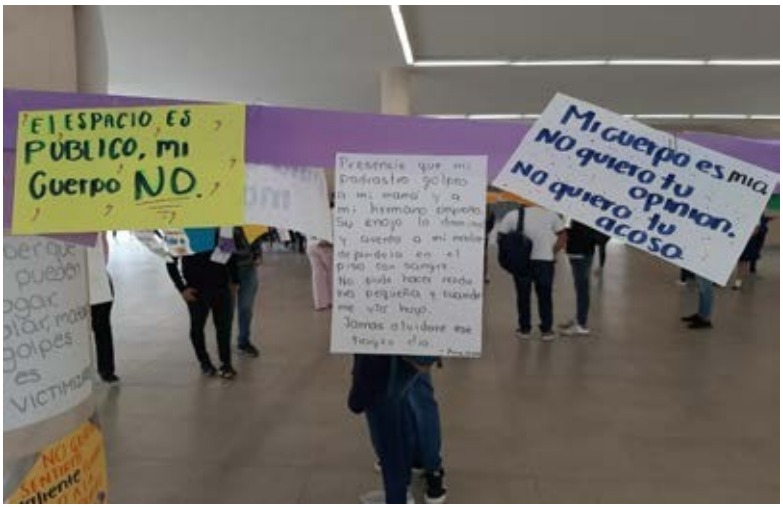


Fotografía: Mónica Meyer, *Tendedero 1978*, Museo Universitario de Arte Contemporáneo.

Al contar con un diagnóstico sin filtros podrás complementar otra información que hayas analizado e identificarás que la violencia es susceptible de generarse desde cualquier dirección y grado jerárquico. En nuestra experiencia, esto ha sido crucial para el desarrollo del sistema de gestión con perspectiva de género, entre otras medidas propuestas.



Fotografía: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAdeC, 2020.



Fotografía: Escuela de Bachilleres Venustiano Carranza de la UAdeC, 2020.

Referencias bibliográficas

Camacho, Fabiola, "Nombrar lo político desde el cuerpo: reflexiones en torno a la obra de Mónica Meyer", en *Tiempo en casa,* núm. 32, septiembre de 2016, <https://www.uam.mx/difusion/casadeltiempo/32_sep_2016/Tiempoenlacasa-No32_sep_2016.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Carvajal Burbano, Arizaldo, "Teoría, metodología, ética y estética de la sistematización de experiencias", en Estrada Ospina, Víctor Mario *et al., Miradas sobre la sistematización de experiencias en trabajo social*, Cali, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad del Valle, 2005.

Código Penal de Coahuila de Zaragoza, publicado en el *Periódico Oficial* el 27 de octubre de 2017; última reforma publicada el 8 de diciembre de 2023.

Código Penal Federal, nuevo código publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 14 de agosto de 1931; última reforma publicada el 17 de enero de 2024, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Codigo_Pe nal_Federal.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

De Sal, Salomé, "El tendedero de denuncias", en *Tercera Vía*, 12 de marzo de 2020, disponible en <http://guanajuato.terceravia.mx/2020/03/el-tendedero-de-las-de nuncias/>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Freire, Paulo, *Pedagogía del oprimido*, México, Siglo XXI, 1968

González Martínez, Ana, *El techo de cristal*, España, Universidad de Oviedo, 2015.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Principales resultados*, México, INEGI, 2022, 148 pp., disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf>,página consultada el 10 de abril de 2024.

Jara Holliday, Óscar, *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias*, s. f., disponible en <https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/ 0788/6_JAR_ORI.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Jara, Oscar, "Dilemas y desafíos de la sistematización de experiencias", Costa Rica, Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, 2002, disponible en <https://ecosad. org/laboratorio-virtual/phocadownloadpap/SIST-APRENDIZAJES/jara-oscar-dilemas-y-destacados-de-la-sistematizacic3b3n-de-experiencias.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Kremenchutzky, Silvia, "Sistematización de experiencias: su importancia y pertinencia", documento de trabajo, s. f.

Leonard-Rodríguez, Felisa, "Una panorámica del concepto sistematización de resultados científicos", en *EduSol*, vol. 15, núm. 53, octubre-diciembre de 2015,
pp. 106-113, disponible en
<https://www.redalyc.org/pdf/4757/475747194010. pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Ley Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el *Periódico Oficial* el 8 de marzo de 2016; última reforma publicada el 28 de noviembre de 2023.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, nueva ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 26 de enero de 2024.

Martín Camacho, Javier, "Panorámica de la terapia sistémica", documento de trabajo, 2006.

Naciones Unidas, "OMS: Organización Mundial de la Salud", disponible en
<https:// www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Organización Mundial de la Salud, *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud. Resumen de orientación*, Ginebra, OMS, 2013, disponible en <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/85243/
WHO_RHR_HRP_13.06_spa.pdf?sequence=1>/>, página consultada el 10 de abril de 2024.

———, *Informe mundial sobre violencia y salud. Sinopsis*, Ginebra, OMS, 2002, disponible en <https://iris.who.int/handle/10665/67411>, página consultada el 10 de
abril de 2024.

Ramos Araujo, María Fernanda, "Los tendederos de denuncias: un poco de historia y mucho de derechos", en *IberICONnetc*, 8 de marzo de 2022, disponible en <https://www.ibericonnect.blog/2022/03/los-tendederos-de-denuncias-un-poco-de-historia-y-mucho-de-derechos/>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Real Academia Española, "Protocolo", disponible en <https://dle.rae.es/protocolo>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Rivera, Claudia E., *Protocolo de actuación en materia de acompañamiento a la mujer que vive violencia a las especificidades del estado*, Instituto Nacional de las Mujeres/Instituto de las Mujeres para el Estado de Baja California, octubre de 2012, disponible <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/BC/BC_MA4_PROTOCO
LO_ACOMPANAMIENTO_2012.pdf>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Salguero, María, "Yo te nombro: el mapa de los feminicidios en México", en *mapafeminicidios.blogspot.com*, disponible en <http://mapafeminicidios.blogspot.com/p/inicio.html>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Protocolos de actuación", disponibles en <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Vivas, María Luisa, "El día en que los tendederos hablaron, contra la violencia de género", en *Proceso*, 8 de marzo de 2020, disponible en <https://www.proceso.com.mx/620893/tendederos-violencia-genero>, página consultada el 10 de abril de 2024.

Violencia obstétrica. Avances normativos, legales y científicos y la persistencia de indolencias institucionales

Yesica Yolanda Rangel Flores*

RESUMEN
El artículo aborda la violencia obstétrica como una manifestación de violencia de género que ocurre dentro de las instituciones de salud y que afecta los derechos, la autonomía y la dignidad de las mujeres durante la atención del embarazo, parto y puerperio. La autora analiza los avances internacionales y nacionales en materia jurídica, normativa y científica para reconocer y combatir estas prácticas. Sin embargo, señala que persisten resistencias institucionales y prácticas médicas que normalizan el maltrato, la discriminación y la apropiación de las decisiones reproductivas de las mujeres. También destaca la importancia de reconocer las experiencias de las usuarias y transformar los modelos de atención sanitaria desde una perspectiva de derechos humanos y género. Finalmente, plantea que los avances legales deben acompañarse de cambios institucionales y culturales que garanticen una atención respetuosa y libre de violencia

ABSTRACT
The article addresses obstetric violence as a form of gender-based violence occurring within healthcare institutions, which compromises the rights, autonomy, and dignity of women during pregnancy, childbirth, and the postpartum period. The author examines international and national progress—in legal, regulatory, and scientific terms—aimed at recognizing and combating these practices. However, she notes that institutional resistance and medical practices persist, normalizing mistreatment, discrimination, and the usurpation of women's reproductive decision-making. She also underscores the importance of acknowledging the experiences of those receiving care and transforming healthcare models through a human rights and gender-based lens. Finally, she argues that legal advancements must be accompanied by institutional and cultural shifts to ensure that care is respectful and free from violence.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Introducción

La violencia obstétrica es una de las formas más complejas de violencia de género y el hecho de que sea ejercida dentro de espacios institucionales y por parte del personal sanitario dificulta la percepción de las víctimas e incluso del personal agresor, el cual con frecuencia enfrenta dificultades para reconocer las violencias que coexisten en los protocolos desde los que se le permite intervenir en el parto.

Este tipo específico de violencia se configura como un reto importante para la consolidación del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, requisito fundamental para el desarrollo de una autonomía necesaria a fin de revertir la feminización de la pobreza, alcanzar indicadores más altos de salud y bienestar, acceder al trabajo decente y al crecimiento económico y para acortar, en general, las brechas de desigualdad. El objetivo de este artículo es reflexionar sobre los avances jurídicos, normativos y científicos que en materia de violencia obstétrica se han construido en el ámbito nacional y en cómo han impactado en la configuración actual del problema, así como en las resistencias e indolencias institucionales que persisten para asumirlo y combatirlo.

El artículo está organizado en cinco apartados: en el primero se exponen los avances jurídicos acontecidos en el ámbito internacional, en el segundo se profundiza sobre los avances jurídicos y normativos del contexto nacional, en el tercero se describen las evidencias académico-científicas sobre las causas y la configuración del problema, en el cuarto se presenta el estado actual del problema a partir de los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016 y de 2021, y en el último apartado se abordan las resistencias e indolencias institucionales para asumir y combatir el problema. Al final se presenta una breve conclusión.

* Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, integrante del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 2, y secretaria de la Federación de Mexicanas Universitarias Capítulo San Luis Potosí.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Violencia obstétrica, un concepto teórico-jurídico de reciente emergencia

La violencia obstétrica es un grave problema de derechos humanos y salud pública,[1] tiene el potencial de afectar gravemente la vida de las mujeres, con independencia de su condición de raza, clase, edad u ocupación. Debido a que el término de *violencia obstétrica* es un concepto teórico-jurídico de reciente emergencia, en la sociedad persisten dificultades para su identificación y denuncia, en particular dentro de contextos en los que históricamente las mujeres han sido despojadas de sus derechos sexuales y reproductivos, lo que conlleva a normalizar su violación y no condenarla como violencia. En el caso particular de las mujeres indígenas, su cosmovisión dificulta aún más la identificación de las violencias que se infringen sobre sus cuerpos en la atención institucionalizada, centrada invariablemente en un modelo de atención médica, occidental y colonialista.[2]

Aunque podríamos afirmar que ninguna mujer se salva de la violencia obstétrica, es preciso reconocer que las más vulnerables son quienes habitan contextos donde prevalecen amplias brechas de desigualdad de género, es decir, donde están las más pobres y racializadas, a lo que se suma la resistencia institucional para incorporar modelos interculturales en la atención del parto. Por ejemplo, en África se documenta una prevalencia de hasta 75%; otros países con prevalencias altas son México con 39.5%, España con 38%, India con 28.8%, Italia con 21% y Brasil con 18 por ciento.[3]

Se han construido diversos conceptos sobre la violencia obstétrica; sin embargo, de manera general existe concordancia de que se trata de una violencia de género que tiene lugar dentro de escenarios institucionales caracterizados por relaciones de poder desiguales y asimétricas, donde quienes ostentan un título profesional vulneran los derechos humanos de las mujeres que cursan por situaciones de embarazo, parto y puerperio, mediante acciones u omisiones, sometiéndolas a procedimientos

[1] Javier Rodríguez y Alejandra Martínez, "La violencia obstétrica: una práctica invisibilizada en la atención médica en España", en *Gaceta Sanitaria*, vol. 35, núm. 3, mayo-junio de 2021, p. 211, disponible en <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.06.019>, página consultada el 1 de abril de 2024.

[2] Yesica Rangel *et al.*, "Construcción social de la violencia obstétrica en mujeres tének y náhuatl de México", en *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, núm. 53, 2019, pp. 6-12, disponible en <https://revista.colsan.edu.mx/index.php/COLSAN/article/view/1409>, página consultada el 1 de abril de 2024.

[3] *Véase* Desirée Mena *et al.*, "Obstetric violence in Spain (Part I): Women's perception and interterritorial differences)", en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, núm. 21, 22 de octubre de 2020, pp. 1-14, disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33105788/>,

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

innecesarios y riesgosos,abandonándolas en el momento de la atención, aislándolas de sus redes de apoyo o separándolas de sus hijas e hijos sin causa que lo justifique. En la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí la *violencia obstétrica* se define como:

> Todo abuso, acción u omisión intencional, negligente y dolosa que lleve a cabo el personal de salud, de manera directa o indirecta, que dañe, denigre, discrimine, o dé un trato deshumanizado a las mujeres durante el embarazo, parto o puerperio; que tenga como consecuencia la pérdida de autonomía y capacidad de decidir libremente sobre su cuerpo y sexualidad. Puede expresarse en: *a)* Prácticas que no cuenten con el consentimiento informado de la mujer, como la esterilización forzada. *b)* Omisión de una atención oportuna y eficaz en urgencias obstétricas. *c)* No propiciar el apego precoz del niño con la madre, sin causa médica justificada. *d)* Alterar el proceso natural de parto de bajo riesgo, mediante su patologización, abuso de medicación, uso de técnicas de aceleración, sin que ellas sean necesarias. *e)* Practicar el parto vía cesárea sin autorización de la madre cuando existan condiciones para el parto natural.[4]

Este tipo de violencia representa uno de los obstáculos más importantes para el logro de la igualdad sustantiva, uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), razón suficiente para que dicha agenda tuviese en consideración todas las acciones posibles para prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla; la agenda 2030 tendría además que moverse desde un política feminista, ya que la propia Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha reconocido que las mujeres no sólo son el grupo más vulnerable frente a la probabilidad de no alcanzar los 17 ODS, sino también el que posee un mayor liderazgo para alcanzarlos.[5]

página consultada el 1 de abril de 2024. Asimismo, *véase* Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Principales resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016*, México, INEGI, p. 4.

[4] Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de noviembre de 2019; última reforma publicada el 24 de octubre de 2020, disponible en <https://slp.gob.mx/cjm/Documentos%20compartidos/Ley_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_vida_LIbre_de_Violencia_24_octubre_2020.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

El logro de los 17 ODS demanda la participación social y política de las mujeres, pero en su versión más poderosa y autónoma, como actoras sociales que habitan en contextos de bienestar, de emancipación y libres de violencia, y que reconozcan que el primer territorio sobre el que deben ejercer poder, autonomía y emancipación es su propio cuerpo.

Así, hablar de la autonomía de las mujeres sobre sus cuerpos implica reconocer la existencia de una deuda histórica de la sociedad y el Estado con sus derechos sexuales y reproductivos, esto dentro de ámbitos sociales e institucionales de suma violencia desde los que se ha pretendido condenarlas a vivir una sexualidad opresora, centrada en el placer de otros y/o con maternidades obligadas, como si la reproducción, debido a su biología y condición de género, fuese destino y no elección.

Sociedad y Estado, ambos patriarcales, criminalizan el aborto, pero también violentan a las mujeres que paren; no obstante, el problema de esta visión no se circunscribe en lo legalista, ni siquiera en una moral mal entendida, sino que radica en la insistente necesidad de controlar, castigar y torturar los cuerpos sexuados y sexuales.

El trabajo que se ha hecho desde la academia sobre la violencia de género nos ha permitido reconocer la necesidad de dejar de circunscribirla al ámbito de lo doméstico y generar evidencia sobre cómo las instituciones (hospitalarias y de formación universitaria) hacen parte de esto, negando la existencia de la violencia obstétrica, no implementando la perspectiva de género y de interculturalidad en la atención, no garantizando la operatividad de protocolos que humanizan el parto y no sancionando las prácticas que violan derechos humanos, sexuales y reproductivos, de las mujeres usuarias de los servicios de salud.

Cuando hablamos de violencia obstétrica hablamos de la conjugación entre la violencia de género y la institucional, reconociendo que las prácticas que afectan a las mujeres tienen origen en la existencia de pensamientos misóginos y machistas del personal que asiste a las mujeres en sus embarazos, partos y puerperios, pero también, y sobre todo, en la falta de compromiso de las instituciones sanitarias con la implementación de modelos y protocolos más humanos y menos patologizantes e hipermedicalizados; con

[5] Libertad Machado *et al.,* "La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030", en *Revista Universidad y Sociedad,* vol. 10, núm. 2, 2018, pp. 7-13, disponible en <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200007&lng=es&tlng=es>, página consultada el 1 de abril de 2024.

la irresponsabilidad de universidades que siguen resistentes a incorporar el tema de la violencia obstétrica en sus programas, así como con la renuencia de colegios de profesionales que frenan los avances legislativos en la materia, sin alcanzar a comprender a profundidad de qué trata la propuesta de incorporar el término en las leyes estatales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a nivel federal.

En el contexto antes planteado, el objetivo de este ensayo es reflexionar sobre los avances jurídicos, normativos y científicos que en materia de violencia obstétrica se han construido en el ámbito nacional y cómo esto ha impactado en el estado actual del problema, así como en las resistencias e indolencias institucionales que persisten para asumirlo y combatirlo.

Avances jurídicos en el ámbito internacional

Si bien la violencia obstétrica se ha clasificado como un tipo más de violencia de género, su configuración ha condicionado que, aun cuando en la mayor parte del mundo se le identifique como un problema, el avance que se ha tenido en cuanto a su reconocimiento jurídico sea poco y lento. Actualmente, sólo tres países de Latinoamérica (México, Argentina y Venezuela) la han incorporado en sus marcos legales para garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.[6]

Lo anterior resulta incongruente con el reconocimiento que se ha hecho del problema por parte de los organismos internacionales. Apenas en 2019 la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, presentó ante la Asamblea General de la ONU un informe detallado sobre el maltrato y la violencia contra la mujer en los servicios de salud reproductiva. Expuso el tema y señaló las causas estructurales que sostienen y complejizan su combate y erradicación; fue puntual en señalar la omisión que los Estados han tenido con respecto a garantizar los derechos humanos de las mujeres, incluidos los sexuales y reproductivos, así como para construir y operar leyes y políticas para combatir y prevenir la violencia obstétrica, para castigar a las personas que la cometen y para proporcionar reparación e indemnización a las víctimas.

[6] Nancy Laínez *et al.*, "Consecuencias físicas y psicológicas de la violencia obstétrica en países de Latinoamérica", en *Alerta. Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, vol. 6, núm. 1, 2023, p. 70, disponible en <https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15231>, página consultada el 25 de marzo de 2024.

La relatora especial se pronunció sobre la ausencia de estrategias nacionales para garantizar el trato respetuoso, digno y apegado a los derechos humanos durante la atención del parto, así como la obligación de las instituciones de destinar presupuesto para su prevención, a través de la educación y formación adecuada de todos los profesionales de la salud en torno a los derechos humanos de las mujeres.[7] La erradicación de la violencia obstétrica se sostiene, además, en todo un marco legal internacional construido para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. En el cuadro 1 se recuperan de manera general las convenciones y tratados que exigen la responsabilidad del Estado respecto de la erradicación de la violencia obstétrica, entre otros tipos de violencia.

Cuadro 1. Tratados y convenciones internacionales que respaldan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia obstétrica

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

Fuente: Elaboración propia.

Avances jurídicos y normativos en el contexto nacional

Desde 2007 en México empezó a incorporarse el término de *violencia obstétrica* en las leyes de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Posteriormente, 2015 fue el año en que más estados lograron incluirlo en sus leyes estatales. En 2023, 29 de las 32 entidades federativas lo han logrado como resultado de alianzas entre actores

[7] Asamblea General de las Naciones Unidas, *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de un enfoque basado en los derechos humanos del maltrato y la violencia contra la mujer en los servicios de salud reproductiva, con especial hincapié en la atención del parto y la violencia obstétrica*, A/74/137, 11 de julio de 2019, disponible en <https://www.ohchr.org/es/calls-for-input/report-human-rights-based-approach-mistreatment-and-obstetric-violence-during>, página consultada el 25 de marzo de 2024.

políticos, sociedad civil organizada y personas de la academia. En el cuadro 2 puede observarse el año en que cada estado lo integró.[8]

Cuadro 2. Año de incorporación del término de *violencia obstétrica* en las leyes estatales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México

Año de incorporación	Estado
2007	Durango
2008	Veracruz
2009	Chiapas Guanajuato
2013	Hidalgo
2014	Quintana Roo Tamaulipas Chihuahua
2015	Campeche Colima Estado de México Morelos Puebla Querétaro San Luis Potosí
2016	Aguascalientes Nayarit Tlaxcala Yucatán
2017	Coahuila Ciudad de México Sinaloa
2018	Baja California Sur Zacatecas
2019	Nuevo León Oaxaca Sonora

[8] Grupo de Información en Reproducción Elegida, A. C., *El camino hacia la justicia reproductiva: una década de avances y pendientes 2010-2021*, México, GIRE, 2021, p. 16.

Cuadro 2. Año de incorporación del término de *violencia obstétrica* en las leyes estatales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México (*continuación*)

Año de incorporación	Estado
2022	Guerrero
2023	Baja California

Fuente: Grupo de Información en Reproducción Elegida, A. C., *El camino hacia la justicia reproductiva: una década de avances y pendientes 2010-2021*, México, GIRE, 2021, disponible en <https://gire.org.mx/wp-content/uploads/2022/06/ElCaminohacialaJusticiaReproductiva.pdf>, página consultada el 21 de abril de 2024; Decreto número 215, por el que se reforman las fracciones XII y XIV del artículo 50 y se adicionan la fracciones VI y VII al artículo 9 y las fracciones XV y XVI al artículo 50 de la Ley número 553 de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado Libre y Soberano de Guerrero, publicado en el *Periódico Oficial del Estado de Guerrero* el 9 de septiembre de 2022; y Decreto núm. 297, por el que se aprueban la reforma a los artículos 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, se aprueba la reforma que adiciona el capítulo XIII Violencia obstétrica y el artículo 160 *sexties*, al libro segundo parte especial, al Código Penal para el Estado de Baja California, se aprueba la reforma a los artículos 22 y 23 a la Ley de Salud Pública para el Estado de Baja California, publicado en el *Periódico Oficial del Estado de Guerrero* el 6 de noviembre de 2023.

Hasta 2023, Jalisco, Tabasco y Michoacán no habían incorporado la violencia obstétrica en sus leyes estatales.[9] Jalisco ha sido escenario del enfrentamiento entre actores políticos y académicos con el gremio médico, particularmente con asociaciones de profesionales de ginecobstetricia. La resistencia puede estar asociada a que la propuesta que se ha hecho en esta entidad incluye incorporar de manera directa este tipo de violencia en el Código Penal del estado.[10]

En Tabasco, en junio de 2022 se presentó la última iniciativa con proyecto de decreto para modificar el Código Penal del Estado de Tabasco y la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el fin de castigar a quien la cometa con hasta seis años de prisión y 300 días de multa.[11] Su aprobación no se pudo concretar por pretender también, desde un inicio, tipificarla como delito.

[9] *Ibidem*, p. 99.

[10] Medical Legal Center, "En Jalisco se frenó la ley de violencia obstétrica", 2022, disponible en <https://medicallegalcenter.com/se-aprueba-la-ley-de-violencia-obstetrica-en-algunos-estados/>, página consultada el 26 de marzo de 2024.

[11] Secretaría de Gobernación, Iniciativa que adiciona el artículo 368 Sexies del Código Penal Federal, a cargo del diputado Steve Esteban del Razo Montiel, del grupo parlamentario de Morena, disponible en <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2023/11/asun_4669556_20231129_1700694417.pdf>, página consultada el 26 de marzo de 2024.

Finalmente, en Michoacán han sido presentadas en el Congreso de la Unión varias iniciativas para reconocer la violencia obstétrica dentro del marco legislativo, las cuales no han prosperado a pesar de las seis recomendaciones generadas por violencia obstétrica desde la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) hacia el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).[12]

Por otra parte, aunque el Código Penal Federal no prevé la violencia obstétrica, entidades como el Estado de México, Veracruz, Chiapas, Yucatán y Quintana Roo han logrado tipificarla como un delito; en Aguascalientes, aunque se castiga, no se nombra bajo el término de violencia obstétrica; Guerrero la regula como delito, pero como un tipo más de violencia de género; en tanto que Coahuila, Ciudad de México y Oaxaca la consideran como delito bajo el tipo penal de violencia contra los derechos reproductivos.[13]

En el cuadro 3 se recuperan de manera general los instrumentos legales y normativos que enmarcan en México el derecho de las mujeres a vivir sus procesos reproductivos libres de violencia. Cabe señalar que en la última década se han realizado actualizaciones importantes en las normas oficiales mexicanas que establecen los criterios para la atención del embarazo, parto, puerperio y de la persona recién nacida, así como las guías de prácticas clínicas para intervenir en la atención amigable del parto en embarazo de bajo riesgo.

[12] Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Recomendación núm. 105/2023 sobre el caso de violaciones a los derechos humanos relativos a la protección a la salud, a la vida de V1, a una vida libre de violencia obstétrica, de V1 y V2; y daño al proyecto de vida de V2, V3, V4 y V5, en el Hospital General de Zona y Unidad de Medicina Familiar núm. 2, en Zacapu, y en el Hospital General Regional núm. 1, en Morelia, Michoacán, ambos del IMSS, 30 de junio de 2023, disponible en <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-07/rec_2023_105.pdf>, página consultada el 26 de marzo de 2024.

[13] Comisión Nacional de los Derechos Humanos, "Reporte de monitoreo legislativo. El panorama legislativo en torno al delito de violencia obstétrica", junio de 2021, disponible en <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Observancia/RML_Violencia_Obstetrica.pdf>, página consultada el 21 de marzo de 2024.

Cuadro 3. Instrumentos legales y normativos que enmarcan en México el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia obstétrica

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Salud.
- Código Penal Federal y los códigos estatales.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Oficial Mexicana NOM-007-2016, para la atención de la mujer durante el embarazo, parto, puerperio y de la persona recién nacida.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres.
- Guías de práctica clínica para la vigilancia y atención amigable en el trabajo de parto en embarazo de bajo riesgo.

Evidencias científicas sobre violencia obstétrica

Si bien la violencia obstétrica es uno de los tipos de violencia de género más reconocidos recientemente, diversas disciplinas de la academia han mostrado un gran interés por descifrar su configuración, así como las causas culturales y estructurales que la sostienen.

En ese contexto ha podido documentarse que, aún cuando existen ciertos grupos de mujeres con mayor vulnerabilidad frente al problema, en general todas viven procesos reproductivos dentro de instituciones sanitarias que históricamente han desconocido o violentado sus derechos sexuales y reproductivos, lo que no niega, por supuesto, el hecho de que la violencia obstétrica se configure desde distintos parámetros y dependiendo de los determinantes sociales que atraviesan (además del género y el propio cuerpo de las mujeres), tales como la raza, la clase, el grupo etario, el nivel educativo y la condición de enfermedad o discapacidad.

Por ejemplo, las mujeres racializadas, con más pobreza y menor escolaridad, con mayor frecuencia viven sus embarazos y partos en escenarios de violencia obstétrica caracterizados por el abandono, el retraso en la atención y la omisión de procedimientos necesarios para resolver de manera satisfactoria sus procesos.

Las más jóvenes o mayores –también llamadas *añosas* de manera discriminatoria en los servicios de salud– suelen vivir la violencia obstétrica a través de ofensas verbales sustentadas en el juicio moral. Las que tienen enfermedades crónicas o discapacidad con frecuencia son presionadas o coaccionadas para esterilizarse, son maltratadas o enfrentan negligencias por pretender ser madres.

Las mujeres urbanas de clase media y alta, así como las más escolarizadas, suelen ser sujetas a procedimientos innecesarios y riesgosos, como las cesáreas programadas, los ultrasonidos, las monitorizaciones fetales en cada consulta y los estudios de gabinete, lo que representa más riesgos que beneficios, según se establece en las guías de práctica clínica vigentes.[14]

Evidencias como las antes descritas dejan clara la necesidad de contextualizar la práctica de la violencia obstétrica, así como de problematizar diversos determinantes estructurales que contribuyen a su desarrollo y complejizan su erradicación. También ponen de manifiesto que, si bien todas las mujeres son vulnerables frente a este tipo de violencia, la perspectiva interseccional posibilita visibilizar otros ejes de opresión distintos al género, pues mientras más ejes de opresión atraviesen las mujeres, más atroces pueden ser las estrategias de violencia obstétrica y peores sus impactos.

Otro hallazgo importante que se ha generado sobre el tema tiene que ver con el hecho de documentar que la misoginia, la patologización y la hipermedicalización que enmarca la atención del parto dentro de las instituciones de salud no se generan de forma espontánea ni derivan de factores individuales, sino que son aprendidas por el personal médico y de enfermería a través de los programas educativos universitarios sostenidos en el modelo médico hegemónico.

Dicho modelo se caracteriza por ser radicalmente biologicista, individualista, ahistórico, asocial, mercantilista, pragmático y productor de relaciones asimétricas en las que persiste un autoritarismo absoluto por parte del personal de salud, en tanto que se espera una participación subordinada y pasiva de las personas usuarias que son despojadas de su derecho a opinar sobre sus cuerpos.[15] Lo grave de la cuestión es que desde una visión colonialista se impone este modelo como único paradigma válido para explicar y vivenciar la experiencia del proceso salud-enfermedad-atención-cuidado, dejando fuera otros paradigmas igual de válidos e importantes.[16]

---

[14] Mercedes Campligia Calveiro, *La institucionalización del nacimiento. El vínculo roto*, tesis para obtener el grado de doctora en Antropología, México, CIESAS, 2017, p. 17, disponible en <https://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1015/643>, página consultada el 21 de abril de 2024.

[15] Eduardo L. Menéndez, "Modelo médico hegemónico: tendencias posibles y tendencias más o menos imaginarias", en *Salud Colectiva*, vol. 16, 5 de mayo de 2020, disponible en <https://doi.org/10.18294/sc.2020.2615>, página consultada el 21 de abril de 2024.

[16] Yesica Rangel Flores *et al.*, "Resistencias y sincretismo indígena de mujeres tének y nahuas de San Luis Potosí, México, en la experiencia del autocuidado durante el embarazo y parto", en *Revista El Colegio de San Luis*, vol. XXII, núm. 23, 2022, p. 29, disponible en <https://doi.org/10.21696/rcsl122320221409>, página consultada el 21 de abril de 2024.

Finalmente, con su concepto *habitus* médico autoritario, Roberto Castro ha aportado sustancialmente a la comprensión de las dinámicas que configuran violencia y formas de maltrato contra las mujeres en la atención de sus procesos reproductivos. Castro explica que desde los primeros años de formación médica las y los estudiantes de medicina son habilitados social y culturalmente para desarrollarse dentro de un sistema organizado por jerarquías sostenidas en la desigualdad de clase, etnia y género en el que los castigos, la denigración y las humillaciones son vistos como recursos válidos para una formación que asemeja la militarizada, y donde el castigo, la estructura jerárquica del dispositivo biomédico y las desigualdades de género operan como recursos para la instauración de un autoritarismo que hace imposible una relación dialógica y respetuosa de los derechos humanos.[17]

Estado actual del problema y su evolución (2016-2021)

Con base en los avances presentados en los campos jurídicos, normativos y científicos en materia de la violencia obstétrica, esperaríamos estar viviendo una reducción en la práctica de este tipo específico de violencia en el territorio mexicano; sin embargo, coincido con la afirmación que elabora al respecto Mercedes Campligia en torno a que:

> Ni la penalización a partir de la tipificación de la violencia obstétrica como delito, ni las campañas de sensibilización al personal, ni los lineamientos de atención dictados por la OMS o en la normativa mexicana han bastado para desmontar el ejercicio de la violencia en la atención del parto.[18]

La afirmación anterior encuentra argumento en la forma en que se han comportado los resultados de las dos últimas encuestas nacionales sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, en las que desde 2016 se incorporó la medición de la violencia obstétrica con la intención de dimensionar de forma objetiva la violación a los derechos humanos de las mujeres dentro de los servicios de salud.[19] La medición de la violencia obstétrica en las dos últimas ENDIREH (2016 y 2021) posibilita hacer un comparativo en la evolución de su configuración.[20]

[17] Roberto Castro y Joaquina Erviti (eds.), *Sociología de la práctica médica autoritaria: violencia obstétrica, anticoncepción inducida y derechos reproductivos*, México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM, 2015, pp. 25-30.
[18] Mercedes Campligia Calveiro, *op. cit.*, pp. 112 y 113.

En el periodo 2016-2021 la violencia obstétrica mostró una tendencia estable y sin cambios significativos. Mientras en 2016 la prevalencia de este tipo de violencia fue de 33.3%, para 2021 se documentó un descenso de apenas 2.4 puntos porcentuales (30.9 por ciento).

En lo que respecta a los estados con mayor y menor prevalencia, se identificó una tendencia a la continuidad, ya que mientras en 2016 la mayor prevalencia se reportó en el Estado de México (39.4%), Ciudad de México (39.1%) y Tlaxcala (37.6%), para 2021 fueron la Ciudad de México (38.4%), San Luis Potosí (38.3%) y Tlaxcala (37.8%) las entidades que volvieron a figurar dentro de las de mayor prevalencia.

Por su parte, los estados con menor prevalencia presentan menor estabilidad; así, mientras que en 2016 fueron Chihuahua (26.2%), Guerrero (26%) y Chiapas (20.7%), para 2021 sólo se mantuvieron Tamaulipas (24.9%), Tabasco (24%) y Chiapas (18.5%). En el cuadro 4 pueden observarse las tasas de prevalencia en cada una de las entidades federativas, en las mediciones de 2016 y de 2021.

Cuadro 4. Comparativa en la prevalencia de violencia obstétrica según reportes de la ENDIREH de 2016 y la de 2021, por entidad federativa

Entidad	Prevalencia 2016%	Prevalencia 2021%
Aguascalientes	34.7	28.7
Baja California	34.7	26.6
Baja California Sur	30.7	30.3
Campeche	28.4	31.1
Chiapas	20.7	18.5
Chihuahua	26.2	28.9
Ciudad de México	39.1	38.4

[19] Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016", disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>, página consultada el 22 de abril de 2024.

[20] Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021", disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>, página consultada el 21 de abril de 2024.

Cuadro 4. Comparativa en la prevalencia de violencia obstétrica según reportes de ENDIREH de 2016 y de 2021, por entidad federativa (*continuación*)

Entidad	Prevalencia 2016%	Prevalencia 2021%
Coahuila	35.7	29.7
Colima	28.4	31.6
Durango	32.4	29.4
Estado de México	39.4	31.9
Guanajuato	35.8	30.4
Guerrero	26	33.6
Hidalgo	34.9	32.9
Jalisco	36.3	28.3
Michoacán	31.7	31.7
Morelos	36.8	37.5
Nayarit	28.3	27.8
Nuevo León	26.9	30.2
Oaxaca	30.9	31.7
Puebla	34.7	32.9
Querétaro	36.7	37.8
Quintana Roo	31.7	31
San Luis Potosí	33.9	38.3
Sinaloa	28	25
Sonora	28.2	34.1
Tabasco	30.2	24
Tamaulipas	32.4	24.9
Tlaxcala	37.6	37.8
Veracruz	35.7	34.9
Yucatán	36.5	35.7
Zacatecas	30.8	26.9
Total	**33.3**	**30.9**

Fuente: Base de datos de la ENDIREH de 2016 y la de 2021.

Finalmente, con respecto a las acciones de maltrato documentadas, en ambas mediciones se encontró que entre las que evidenciaron un ligero decremento sobresalen: "gritarles o regañarlas" (de 11.2 a 11), "decirles cosas ofensivas, denigrantes o humillantes" (de 7 a 6.4) y "obligarlas o amenazarlas para firmar un papel sin informar para qué era" (de 1.6 a 1.4).

Otras formas de maltrato que tuvieron un decremento aún más importante fueron "la ignoraban cuando preguntaba cosas sobre su parto o sobre su bebé" (de 9.9 a 9), "no dio el permiso o autorización para que le hicieran cesárea" (de 9.7 a 8.6), "no le informaron de manera que pudiera comprender por qué era necesario hacer la cesárea" (de 10.3 a 8.6), "se tardaron mucho tiempo en atenderla porque le dijeron que estaba gritando o quejándose mucho" (de 10.3 a 8), "la obligaron a permanecer en una posición incómoda o molesta" (de 9.2 a 7.2) y "se negaron a anestesiarla o aplicarle un bloqueo para disminuir el dolor, sin darle explicaciones" (de 4.8 a 3.8).

Sin embargo, hubo acciones de maltrato que se incrementaron, como "la presionaron para que aceptara ponerse un dispositivo o la operaron para ya no tener hijos" (de 9.2 a 9.7) y "le colocaron algún método anticonceptivo o la esterilizaron para ya no tener hijos" (de 4.2 a 4.3), y apareció por primera vez "la pellizcaron o la jalonearon" (1).[21]

Resistencias e indolencias institucionales para asumir y combatir el problema

Si bien la violencia se ha tipificado como delito en siete estados del país, en los últimos cinco años no se ha emitido una sola sentencia al respecto, esto de acuerdo con el Senado de la República y su comunicado del 18 de julio de 2022. No obstante, en este contexto, en varias ocasiones ha habido casos que llegan hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en ellos ésta se ha pronunciado respecto de la necesaria incorporación de la perspectiva de género para garantizar el acceso a la justicia a las mujeres que han sido víctimas de violencia obstétrica.[22]

En México existen diversas instancias y mecanismos a los que las mujeres pueden acceder para denunciar prácticas de violencia obstétrica y levantar una queja al interior de las instituciones en las que vivieron la agresión; otra manera es acudir a la Comisión

[21] *Idem.*

[22] Claudia Elena de Buen Unna y José Mario de la Garza Marroquín (eds.), *El derecho desde una perspectiva de género*, México, Tirant lo Blanch, 2018.

Nacional de Arbitraje Médico y a las comisiones estatales de arbitraje médico, así como a la CNDH y a las comisiones estatales de derechos humanos. En dicho contexto, sin embargo, el Grupo de Información en Reproducción Elegida, A. C., indicó que entre 2015 y 2020:

> La Comisión Nacional de los Derechos Humanos reportó 710 quejas y 47 recomendaciones por casos de violencia obstétrica. De las recomendaciones emitidas, únicamente 21.3% se encuentran cumplidas totalmente. Las comisiones locales de derechos humanos reportaron 712 quejas y han emitido solo 195 recomendaciones para estos casos. De éstas solo el 26.7% se han cumplido en su totalidad […]. De enero de 2015 a diciembre de 2021 la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas reportó un total de 18 reparaciones en favor de las víctimas por violaciones a derechos sexuales y reproductivos.[23]

La indolencia y resistencia frente a diversos tipos de violencia, incluida la obstétrica, ha llegado a ser tal, que incluso se habla de la existencia de una necropolítica de género,[24] sostenida por instituciones que se muestran reacias a modificar sus protocolos o formas de operar, universidades que defienden *su derecho* a seguir manteniendo sus programas desde lo que Rita Segato ha descrito como *la pedagogía de la crueldad*, enseñando procedimientos e intervenciones que asemejan formas de tortura.[25]

Se habla de la violencia obstétrica como una forma de tortura, debido a que el relator especial sobre tortura de la ONU habló de ésta desde dicho parámetro, apelando a lo descrito en la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, que define a la *tortura* como:

> todo acto realizado intencionalmente por el cual se inflijan a una persona penas o sufrimientos físicos o mentales, con fines de investigación criminal, como medio intimidatorio, como castigo personal, como medida preventiva, como pena o con cualquier otro fin. Se entenderá también como tortura la aplicación sobre una persona de métodos tendientes a anular la personalidad de la víctima o a disminuir su capacidad física o mental, aunque no causen dolor físico o angustia psíquica.[26]

---

[23] Grupo de Información en Reproducción Elegida, A. C., Impunidad Cero, *Justicia olvidada. Violencia e impunidad en la salud reproductiva*, México, GIrE, 2022, disponible en <https://justiciaolvidada.gire.org.mx/wp-content/uploads/2022/05/Justicia-olvidada.-Violencia-e-impunidad-en-la-salud-reproductiva.pdf>, página consultada el 22 de abril de 2024.

[24] Claudia Rangel y Evangelina Lozano, "Estado patriarcal *versus* feminismo ante la necropolítica de género en México", en V Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales. "Democracia, justicia e igualdad", Uruguay, Flacso, 2022, disponible en <https://flacso.edu.uy/web/congreso/wp-content/uploads/2023/05/EJE10769911.pdf>, página consultada el 21 de abril de 2024.

[25] Rita Laura Segato, *Las nuevas formas de la guerra y el cuerpo de las mujeres*, Puebla, Pez en el árbol, 2014, p. 114.

Conclusión

El objetivo de este trabajo fue propiciar la reflexión sobre los avances jurídicos, normativos y científicos del estado actual de la violencia obstétrica y el impacto que ha tenido en el ámbito nacional, así como las resistencias e indolencias institucionales que persisten para asumirla y combatirla. Así, se ha dado cuenta de que, de acuerdo con los resultados de las ENDIREH de 2016 y 2021, la incorporación del concepto de violencia obstétrica en las leyes estatales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en los códigos penales de ocho de las 32 entidades del territorio mexicano, así como los cambios en la normativa en materia de salud y en guías de práctica clínica específicas de la atención del parto, se trata de acciones que parecen haber tenido un escaso impacto para desmontar la violencia en la atención institucionalizada del parto, prevaleciendo la resistencia y la indolencia para garantizar una vida libre de violencia obstétrica o el acceso a la justicia en el caso de violaciones a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

[26] Organización de los Estados Americanos, "Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura", disponible en <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-51.html>, página consultada el 21 de marzo de 2024.

Referencias bibliográficas

Asamblea General de las Naciones Unidas, *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de un enfoque basado en los derechos humanos del maltrato y la violencia contra la mujer en los servicios de salud reproductiva, con especial hincapié en la atención del parto y la violencia obstétrica*, A/74/137, 11 de julio de 2019, disponible en <https:// www.ohchr.org/es/calls-for-input/report-human-rights-based-approach-mis treatment-and-obstetric-violence-during>, página consultada el 25 de marzo de 2024.

Campligia Calveiro, Mercedes, *La institucionalización del nacimiento. El vínculo roto,* tesis para obtener el grado de doctora en Antropología, México, CIESAS, 2017, disponible en <https://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1015/643>, página consultada el 21 de abril de 2024.

Castro, Roberto, y Joaquina Erviti (eds.), *Sociología de la práctica médica autoritaria: violencia obstétrica, anticoncepción inducida y derechos reproductivos,* México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM, 2015.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, "Reporte de monitoreo legislativo. El panorama legislativo en torno al delito de violencia obstétrica", junio de 2021, disponible en <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Observancia/RML_Violencia_Obstetrica.pdf>, página consultada el 21 de marzo de 2024.

———, Recomendación núm. 105/2023 sobre el caso de violaciones a los derechos humanos relativos a la protección a la salud, a la vida de V1, a una vida libre de violencia obstétrica, de V1 y V2; y daño al proyecto de vida de V2, V3, V4, y V5, en el Hospital General de Zona y Unidad de Medicina Familiar núm. 2, en Zacapu, y en el Hospital General Regional núm. 1, en Morelia, Michoacán, ambos del IMSS, México, 30 de junio de 2023, disponible en <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-07/rec_2023_105.pdf>, página consultada el 26 de marzo de 2024.

De Buen Unna, Claudia Elena, y José Mario de la Garza Marroquín (eds.), *El derecho desde una perspectiva de género*, México, Tirant lo Blanch, 2018, 398 pp.

Grupo de Información en Reproducción Elegida, A. C., *El camino hacia la justicia reproductiva: una década de avances y pendientes 2010-2021,* México, GIRE, 2022, 340 pp., disponible en <https://gire.org.mx/wp-content/uploads/2022/06/ElCaminohacialaJusticiaReproductiva.pdf>, página consultada el 21 de abril de 2024.

———, Impunidad Cero, *Justicia olvidada. Violencia e impunidad en la salud reproductiva*, México, GIRE, 2022, 112 pp., disponible en

<https://justiciaolvidada.gire.org.mx/wp-content/uploads/2022/05/Justicia-olvidada.-Violencia-e-impuni dad-en-la-salud-reproductiva.pdf>, página consultada el 22 de abril de 2024.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016", disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>, página consultada el 21 de abril de 2024.

———, "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021", disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/ 2021/>, página consultada el 21 de abril de 2024.

Laínez, Nancy, *et al.*, "Consecuencias físicas y psicológicas de la violencia obstétrica en países de Latinoamérica", en *Alerta. Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, vol. 6, núm. 1, 2023, pp. 70-77, disponible en <https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15231>, página consultada el 25 de marzo de 2024.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de noviembre de 2019; última reforma publicada el 24 de octubre de 2020, disponible en <https://slp.gob.mx/cjm/Documentos%20compartidos/Ley_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_vida_LIbre_de_Violencia_24_octubre_2020.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Machado, Libertad, *et al.*, "La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030", en *Revista Universidad y Sociedad*, vol. 10, núm. 2, 2018, pp. 7-13, disponible en <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200007&lng=es&tlng=es>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Medical Legal Center, "En Jalisco se frenó la ley de violencia obstétrica", 2022, disponible en <https://medicallegalcenter.com/se-aprueba-la-ley-de-violencia-obstetrica-en-algunos-estados/>, página consultada el 26 de marzo de 2024.

Mena, Desirée, *et al.*, "Obstetric violence in Spain (Part I): Women's perception and interterritorial differences)", en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, núm. 21, 22 de octubre de 2020, pp. 1-14, disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33105788/>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Menéndez, Eduardo L., "Modelo médico hegemónico: tendencias posibles y tendencias más o menos imaginarias", en *Salud Colectiva*, vol. 16, 5 de mayo de 2020, pp. 1-25, disponible en <https://doi.org/10.18294/sc.2020.2615>, página consultada el 21 de abril de 2024.

Organización de los Estados Americanos, "Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura", disponible en <https://www.oas.org/juridico/spanish/

tratados/a-51.html>, página consultada el 21 de abril de 2024.

Rangel, Claudia, y Evangelina Lozano, "Estado patriarcal versus feminismo ante la necropolítica de género en México", en v Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales. "Democracia, justicia e igualdad", Uruguay, Flacso, 2022, disponible en <https://flacso.edu.uy/web/congreso/wp-content/uploads/2023/05/EJE10769911.pdf>, página consultada el 21 de abril de 2024.

Rangel Flores, Yesica, *et al.*, "Resistencias y sincretismo indígena de mujeres tének y nahuas de San Luis Potosí, México, en la experiencia del autocuidado durante el embarazo y parto", en *Revista El Colegio de San Luis,* vol. XXII, núm. 23, 2022, pp. 1-31, disponible en <https://revista.colsan.edu.mx/index.php/COLSAN/article/view/1409>, página consultada el 21 de marzo de 2024.

Rangel Flores, Yesica, *et al.*, "Construcción social de la violencia obstétrica en mujeres tének y náhuatl de México", en *Revista da Escola de Enfermagem da USP,* núm. 53, 2019, pp. 1-7, <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018028603464>, página consultada el 21 de marzo de 2024.

Rodríguez, Javier, y Alejandra Martínez, "La violencia obstétrica: una práctica invisibilizada en la atención médica en España", en *Gaceta Sanitaria*, vol. 35, núm. 3, mayo-junio de 2021, pp. 211 y 212, disponible en <https://dx.doi.org/10.1016/j. gaceta.2020.06.019>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Secretaría de Gobernación, Iniciativa que adiciona el artículo 368 Sexies del Código Penal Federal, a cargo del diputado Steve Esteban del Razo Montiel, del grupo parlamentario de Morena, disponible en <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2023/11/asun_4669556_20231129_1700694417.pdf>, página consultada el 26 de marzo de 2024.

Segato, Rita Laura, *Las nuevas formas de la guerra y el cuerpo de las mujeres*, Puebla, Pez en el árbol, 2014, 120 pp.

Orientar en el autocuidado para prevenir la sobrecarga y el maltrato hacia la persona mayor cuidadora

María Eugenia Iniestra Ortiz*

RESUMEN

Se analizan las condiciones que enfrentan las personas mayores que realizan actividades de cuidado, especialmente las mujeres, quienes asumen estas responsabilidades como una extensión de los roles tradicionales de género. La autora visibiliza las consecuencias físicas, emocionales, económicas y sociales que genera la sobrecarga de cuidados, particularmente cuando no existe apoyo familiar, institucional o comunitario. Asimismo, identifica factores de riesgo relacionados con el aislamiento, el deterioro de la salud, la falta de descanso y la ausencia de reconocimiento social del trabajo de cuidados. Propone estrategias de orientación y autocuidado que incluyen atención médica, organización del tiempo, redes de apoyo y distribución de responsabilidades. Finalmente, enfatiza la necesidad de reconocer los derechos y necesidades de las personas cuidadoras desde una perspectiva de género, gerontológica e intergeneracional.

ABSTRACT

The text examines the conditions faced by older individuals—particularly women, who often take on caregiving responsibilities as an extension of traditional gender roles—as they engage in caregiving activities. The author highlights the physical, emotional, economic, and social consequences resulting from the burden of care, especially in the absence of family, institutional, or community support. Furthermore, the author identifies risk factors associated with isolation, health deterioration, a lack of rest, and the absence of social recognition for caregiving work. Strategies for guidance and self-care are proposed, including access to medical care, time management, the development of support networks, and the distribution of responsibilities. Finally, the author emphasizes the need to recognize the rights and needs of caregivers through a lens that incorporates gender, gerontological, and intergenerational perspectives.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Introducción

¿Quién cuida? Ésta es una pregunta que rara vez se plantea, pues parece que desde siempre tenemos la respuesta: las mujeres. ¿Por qué cuidar? es un cuestionamiento aún más extraño que, más que responderse, debe resolverse. ¿Por qué es importante cuidar? es un enigma sobreentendido, pero no por ello aclarado. Cuidamos en "automático" y no reparamos en todo lo que hay detrás. No identificamos las emociones que nos genera y mucho menos las razones que nos llevan a dedicar nuestro tiempo, espacio, atención, cariño, trabajo y recursos al bienestar de alguien más.

¿Qué hay detrás de cuidar? Puede ser obligación, altruismo, reciprocidad o tal vez culpa. ¿Por qué cuido? es una pregunta primigenia para toda la humanidad. En la actualidad los cuidados parecieran un tema dado, de alguna forma se sabe que la casa estará ordenada, la ropa limpia y los alimentos preparados. Sin embargo, detrás de esa realidad hay horas de planeación, preparación y elaboración de los trabajos de cuidados, los cuales recaen mayoritariamente en una sola persona, en gran parte de los casos es en una mujer; y cada vez más, en las familias mexicanas, en una mujer mayor que es cuidadora. Con frecuencia conocemos a más mujeres mayores que brindan cuidados, mujeres en sus sesenta o más años que dedican casi una jornada de trabajo al bienestar de sus nietas y nietos. En otros casos, procuran el bienestar de algún hijo o hija con discapacidad. A su vez, están al pendiente de su pareja y también se hacen cargo de la salud de sus padres y madres octogenarios o nonagenarios. Por lo tanto, estamos hablando de cuatro generaciones de cuidados, en algunos casos, bajo el mismo techo. Visto desde esa dimensión, es un tema que compete a la dinámica familiar, pero también al ámbito social; sin perder de vista la individualidad, independencia y autonomía de la persona mayor cuidadora.

Por lo anterior, se vuelve prioridad identificar factores de riesgo y proporcionar recomendaciones de autocuidado para prevenir la sobrecarga y el maltrato hacia la persona mayor.

---

* Licenciada en Comunicación y Relaciones Públicas por la Universidad Latinoamericana. Conductora del programa de radio *Años longevos* en la estación Ciudadana 660, emisora del Instituto Mexicano de la Radio.

Cuidados y persona cuidadora

El cuidado es un elemento que está presente a lo largo de la vida de todas las personas.[1] Incluso se gestiona desde antes de nacer, pues cada vez más personas procuran mejores escenarios para concebir, y dura hasta la vejez, debido a que va en aumento el número de personas longevas en todo el mundo. El cuidado es un tema central que se observa también desde la economía feminista, cuya óptica remarca la satisfacción de necesidades personales o ajenas, que pueden ser en términos económicos, morales e incluso emocionales.

Es así que el trabajo de cuidado incluye desde la provisión de bienes esenciales para la vida, como la alimentación, el abrigo, la limpieza, la salud y el acompañamiento; hasta el apoyo y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas mediante procesos relacionados con la crianza,[2] cuyos objetivos son proteger, mantener, recuperar y promover las capacidades de las personas. Pero si está a lo largo de nuestras vidas, ¿por qué sólo cierto sector de la población se encarga de cuidar?, ¿por qué no se reconoce, no se remunera y no se distribuye como un trabajo?

Ante estos cuestionamientos es pertinente revisar el panorama general de los cuidados de nuestro país, que reúne un estimado de 28.4 millones de personas cuidadoras, del cual 86.9% son mujeres las principales cuidadoras de los hogares y sólo 13.1% son hombres, esto de acuerdo con la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (Enasic) 2022 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

De esta misma investigación se sabe que en México hay 58.3 millones de personas, entre menores de edad, con discapacidad y adultas de 60 años o más, que requieren de algún tipo de cuidado. En el último año, 31.7 millones de personas cuidamos de otras y 75% somos mujeres las que realizamos esa tarea.

---

[1] Liliana Espinosa Pérez *et al.*, *Diccionario de los cuidados*, México, Oxfam/Red de Cuidados en México, 2021, disponible en <https://oxfammexico.org/wp-content/uploads/2022/06/DICCIONARIO-DE-CUIDADOS_OXFAM_20junio.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

[2] Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Sobre el cuidado y las políticas de cuidado", disponible en <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>, página consultada el 1 de abril de 2024.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Un factor primordial en el que hay que hacer énfasis es el tiempo. Las mujeres cuidadoras dedicamos en promedio 38.9 horas a la semana al trabajo de cuidados, en comparación con las 30.6 horas que destinan los hombres. En tanto, la distribución de las labores tiene algunas variantes respecto de las etapas de la vida en que se brinda dicha atención. Se sabe que son mujeres las que cuidan a personas con discapacidad (80%), a infantes de 0 a 5 años (96%), a infantes de 6 a 11 años (90%) y a personas de 60 años y más (67 por ciento).

Otro aspecto que hay que destacar es el hecho de que las mujeres cuidamos porque cuidamos; casi ninguna escapa a que desde temprana edad se nos delegue alguna actividad que repercuta en el bienestar de otro miembro del hogar o del círculo familiar. El mayor número de mujeres cuidadoras se encuentra entre los 30 y los 39 años, con 31.9 millones en esta edad; le sigue el rango de 15 a 29 años, con

25.9 millones; y luego el grupo de 40 a 49 años, con 22.4 millones. Posteriormente, están las de 50 a 59 años con 9.6 millones y, finalmente, las de 60 y más años con

10.1 millones de mujeres mayores cuidadoras en el país.

De entre las principales actividades que realizamos las mujeres cuidadoras la encuesta destaca que 95% nos encargamos de hacer compañía o estar a cargo de los cuidados en la misma vivienda; 63.8% damos de comer o ayudamos a hacerlo; 58.7% ayudamos en tareas de aseo, peinado o ir al baño, y 56.6% ayudamos a dar medicinas, inyectar o revisar signos vitales.

La Enasic también reveló que, a consecuencia de las extenuantes jornadas de cuidados, hay afectaciones cada vez más frecuentes en la salud física y emocional de las mujeres cuidadoras. Sentirse cansadas fue el primer lugar de referencia, con 39.1% de frecuencia; en segundo lugar, la disminución de su tiempo de sueño, con 31.7%; en tercer lugar, sentirse irritadas, con 22.7%; en cuarto lugar, sentirse deprimidas, con 16.3%; en quinto lugar, con 12.7%, fue el deterioro de la salud física; en tanto que 6.4% ha recibido terapia para tratar ansiedad, angustia, nerviosismo o depresión; finalmente, 5.3% desarrolló alguna enfermedad o se le ha agravado algún padecimiento que ya tenía.

Los especialistas de la salud indican que una persona cuidadora debiera ser una persona joven y sin enfermedades crónicas, condiciones que no siempre se cumplen. Al contrario, las personas mayores cuidadoras tienen sus propias comorbilidades y en ocasiones deben desplazarse a otros domicilios para cumplir con las tareas de cuidados que se les han encomendado. Es así que no siempre la labor se plantea como algo que se pueda solventar; por el contrario, deben sortear diversas circunstancias. Sobre dicha suerte en la realización de los cuidados, 15.5% de las cuidadoras aseguró requerir que

otra persona le apoye para cuidar; 10.9% tiene dificultad para ayudar porque le hace falta fuerza física; 8.2% piensa que la persona a la que cuida no coopera o se resiste cuando ayuda con esa labor y 6.6% cree que necesita capacitación especializada.

El documento también expone que hay proyectos de vida en los que se genera incomodidad ante su pausa, renuncia o postergación. De 21.7 millones de mujeres cuidadoras, 15 millones ha visto afectado el disfrute de su tiempo libre; 10 millones ya no tienen las mismas opciones para estudiar un oficio o licenciatura; 8.1 millones han visto mermada la calidad en la relación con otros integrantes del hogar u otros familiares; 7.8 millones resienten la convivencia con amistades o compañeros de trabajo y 6.6 millones tienen problemas en la convivencia con su pareja o para establecer una relación afectiva o casarse.

Con esas cifras e información podemos visualizar la falta de apoyo, orientación y capacitación para que el trabajo de cuidados sea llevado a cabo de forma óptima, sin el menoscabo en la salud física y mental de la persona mayor cuidadora, pero también se evidencia la falta de corresponsabilidad y la del autocuidado que debiéramos proveernos a lo largo de la vida, como un hábito de autoestima, autovalidación y autorrespeto. Como individuos con derecho a cuidar y ser cuidados, pero también como personas con derecho a negarse a seguir cuidando en situaciones de sobrecarga, estrés u otros padecimientos crónico-degenerativos. Por ello, recibir orientación en autocuidado se vuelve una actividad primordial en los primeros auxilios para las personas mayores cuidadoras.

¿Qué pasa si ahondamos en las mujeres mayores cuidadoras? La Organización Internacional del Trabajo comenta que: “entre las personas mayores, el cuidado de la pareja es una tarea que recae generalmente en las mujeres ya que ellas son menores y tienden a morir más tarde que sus parejas”.[3] Por lo tanto, la mayor parte de las esposas que asumen el papel de cuidadora principal son también personas mayores o cercanas a la vejez. Es así que la viudez también es un aspecto que hay que considerar, en especial si no se tiene un hogar propio, se carece de pensión o si el apoyo familiar económico y/o emocional es nulo.

[3] Organización Internacional del Trabajo, “Envejecimiento de la población: ¿quién se encarga del cuidado?”, en *Notas OIT. Trabajo y familia*, núm. 8, 2009, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_184715.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Hoy por hoy se sabe de más casos de mujeres que rebasan las seis, siete u ocho décadas y siguen destinando sus días y sus noches a proveer y asistir a alguien más, ya sea de forma voluntaria o a cambio de una remuneración económica que, como bien sabemos, para muchas de ellas es vital al carecer de programas públicos, pensión o apoyo familiar. Todavía estamos ante una generación de madres, padres, abuelas y abuelos que no tuvieron oportunidad de estudiar o de tener acceso a un empleo formal que les favoreciera con prestaciones hasta la vejez. Hay un gran sector de la población que tuvo que establecerse en las periferias de la ciudad y para quienes hoy, aun cuando cuenten con la gratuidad del transporte público, desplazarse es todo un desafío. Ser mujer mayor cuidadora implica, en ciertos casos, seguir dejando de lado o posponer un proyecto de vida, ya sea por iniciativa o por presión familiar. Lo anterior se puede cotejar con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, la cual para el segundo trimestre de 2022 nos dice que en México residían 17 958 707 personas mayores (de 60 años y más), lo que representa 14% de la población total del país. Así, la encuesta estima que 12 110 210 personas de 60 años y más son parte de la población no económicamente activa y que 51% se dedica a los quehaceres domésticos, mientras que 31% está pensionada y jubilada y 2% está incapacitada permanentemente para trabajar.[4]

Por su parte, en 2017 la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) del INEGI reveló que 55% de las niñas y los niños son cuidados por sus abuelas o abuelos; mientras su madre, padre o tutor trabajan.

Así que basta con voltear a ver quién cuida en casa o en la familia; conocemos de primera mano a esa mujer, pues es la esposa, hija, nieta, sobrina, tía, abuela, madrina, etc. De ella depende la administración de medicamentos, llevar el monitoreo y control de la salud, apoyar con los ejercicios y terapias, movilizar a la persona que se cuida, brindar apoyo emocional, resolver tareas domésticas, y no se diga el manejo de emergencias y la toma de decisiones.

Por lo tanto, la falta de protección social para las mujeres mayores cuidadoras, sumada a las limitaciones financieras y la discriminación de género, hace que asumir la responsabilidad de cuidar a otras personas sea una tarea aún más compleja.

[4] Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Comunicado de prensa núm. 568/22, Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas Adultas Mayores, 30 de septiembre de 2022, pp. 1 y 2, disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Cuidado informal de personas mayores y factores de riesgo

Suele pasar que la persona mayor cuidadora no se sabe o no se asume como tal; infiere que cumple con ciertas funciones del cuidado de otra persona y de su hogar, pero no dimensiona del todo el valor y la responsabilidad de lo que en realidad resuelve para el sustento y equilibrio del resto de los integrantes de la familia y de los roles que cumplen.

La persona mayor cuidadora, además de lidiar con los prejuicios hacia la vejez, debe *ganarse* el sustento si demuestra no ser débil y siempre y cuando apoye en el cuidado del hogar o de alguien más. Por eso, es primordial conocer los cambios que van relacionados con el envejecimiento y cómo abordarlos. Trabajar con la autonomía y dignidad de la persona mayor cuidadora es compromiso de todos los días, en todas las etapas de la vida.

Difícilmente reparamos en que las circunstancias en las que se brindan los cuidados impactan en la calidad y el proyecto de vida de las personas mayores cuidadoras. No prestamos atención a su salud física y mental, por lo que normalizamos la sobre-carga de los cuidados. A largo plazo puede ocurrir que la calidad de los cuidados vaya mermando y se genere maltrato y violencia hacia ellas. Pasar del rol de hija o hijo al de persona cuidadora es un proceso complejo que va de la mano de cambios emocionales que inician como algo sutil, pero que continúan por lo general hacia la ansiedad, la depresión, el estrés y el miedo. El aislamiento voluntario y la soledad no deseada son otros aspectos que se tienden a normalizar como propios de la edad, pero en realidad son señales de que pudiera haber alguna enfermedad física o mental que no se ha abordado.

Son tan diversos los cambios y las adaptaciones que debe realizar la persona mayor cuidadora que no siempre se piensa en la suma de duelos: se pierde la rutina, el tiempo propio, la salud, a veces el trabajo y la independencia económica, no se fomenta la vida social o las relaciones afectivas, no se respeta su privacidad o intimidad, se les infantiliza, y la tendencia a la discriminación por la edad se vuelve una práctica privativa y prohibitiva que va minando su ánimo por la vida.

La tarea de cuidar se comprende socialmente como un servicio gratuito que principalmente las mujeres tenemos que dar de buena gana, lo que, por una parte, refuerza prejuicios y estereotipos de género; y por otra, sustenta un sistema económico basado en mitos y culpas que ha ocultado su injusticia y sus consecuencias negativas.[5]

[5] Liliana Espinosa Pérez *et al.*, *op. cit.*

Para una mujer que transita por la vejez no hay suficientes oportunidades de sustento. Se cuenta con una edad avanzada, con educación básica, recursos limitados, poco soporte familiar y mínimo acceso a programas públicos. La mujer mayor no siempre repara en la pérdida de oportunidades que no aprovechó por brindar cuidados. Empezó de pequeña con los hermanos, siguió con sus hijos y sobrinos, continuó con los padres y/o abuelos, siguió con la pareja y los nietos, y un buen día se encuentra de frente con la vejez, con su vejez, pero sin un proyecto de vida propio.

Trastocada por su entorno laboral –si es que lo hubo–, sin formación o educación, carente de espacios o ánimo para el ocio o entretenimiento, y con mínimas o tirantes relaciones familiares y personales. Es aquí donde es necesario el énfasis para recibir orientación en autocuidado, suponer que sólo se nos hablará de buenos hábitos y algunas sugerencias para asistir a una persona mayor es una percepción muy básica. La intención es que la persona mayor cuidadora conozca los factores que puedan suponer un riesgo para su salud y desempeño, y que maneje asertivamente sus derechos como persona mayor y como persona cuidadora. Ante este panorama quedan evidenciadas las deudas sociales, pues bien sabemos que la discriminación, el racismo, el clasismo, el analfabetismo, la precariedad, y sí, también el envejecimiento tienen rostro de mujer.

Una vez asentadas las implicaciones del rol de la persona mayor cuidadora hay que hablar de los aspectos que repercuten en su desempeño, salud física y mental. La Organización Mundial de la Salud define como *factor de riesgo* a cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.[6] Por ello, hay que revisar junto con la persona cuidadora los aspectos que integren un semáforo de atención para el autocuidado.

¿En qué consiste la orientación de autocuidado para la persona cuidadora de personas mayores?

A través de una serie de entrevistas, la persona encargada de brindar orientación deberá recabar datos e información sobre la persona cuidadora, sus actividades de cuidado, así como captar referencias de la persona mayor a quien cuida, de tal forma que, a través de conocer su caso, se le pueda orientar y dar acompañamiento que la validen y reconozcan con un rol primordial que sostiene la dinámica familiar. También tendrá que aplicar cuestionarios para conocer la situación actual de la persona cuidadora, con escenarios de conductas y emociones que permitan identificar posibles factores de riesgo

y precisar las recomendaciones que se ofrecerán a corto plazo. Posteriormente, deberá realizar las recomendaciones personalizadas de autocuidado y, por último, proporcionará las sugerencias y herramientas que coadyuven a que la persona mayor cuidadora mantenga o mejore su salud e incluso prevenga factores de riesgo o deterioro.

Para poder priorizar dichas sugerencias de autocuidado es necesario conocer, a través de una primera entrevista con la persona mayor cuidadora, las siete áreas que indica la cédula de información que la persona encargada de brindar orientación debe llenar de acuerdo con el estándar de competencia 1209:[7]

1. Información sociodemográfica de la persona cuidadora (edad, sexo, escolaridad, situación laboral y finanzas).
2. Estado de salud y condición física de la persona cuidadora (padecimientos, condición física actual, trastornos ocasionados posiblemente por cuidar, hábitos nocivos y autopercepción de salud).
3. Características del cuidado que se proporciona (tiempo acumulado de cuidados, tiempo dedicado a cuidar, calidad de la relación con la persona que se cuida, visitas de familiares y amigos a la persona que se cuida y actividades difíciles).
4. Recursos sociales: apoyo social actual o futuro y pertenencia a grupos sociales.
5. Información demográfica de la persona mayor receptora del cuidado: dependencia económica y domicilio compartido.
6. Información demográfica de la persona mayor receptora del cuidado: dependencia económica y domicilio compartido.
7. Estado de salud y condición física de la persona receptora del cuidado: padecimientos, condición física actual, dependencia para actividades básicas e instrumentales de la vida diaria.
8. Aspectos individuales de la persona cuidadora informal: Escala de sobrecarga del cuidador de Zarit, Escala de ansiedad y depresión de Goldberg y Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE).

[6] Salud Oral Factores de Riesgo, "El proyecto SOFAr", disponible en <https://www.paho.org/sofar/sofar.html>, página consultada el 1 de abril de 2024.

[7] Instituto Nacional de Geriatría, "Cédula de información del cuidador informal y de la persona mayor receptora del cuidado", disponible en <http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Mixto/Materiales/Sesion_5/1%20C%C3%89DULA%20DE%20INFORMACI%C3%93N%20%20Y%20REGISTRO%20DE%20FACTORES%20DE%20RIESGO.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Consecuencias adversas de ser persona cuidadora

Para la Entidad de Certificación y Evaluación del Instituto Nacional de Geriatría (Inger), procurar el bienestar de otra persona genera aspectos positivos y negativos en quienes cuidan, ya que puede haber situaciones y emociones gratificantes, pero también se ven consecuencias como la pérdida de la salud (a causa del cansancio), problemas económicos, restricción de actividades, entre otras. Cuidar involucra acciones y actividades que se deben realizar, las cuales van a incluir un costo y un beneficio, aunque no sean fáciles de observar y reconocer.

En el escenario para las mujeres mayores cuidadoras se reflejan desigualdades que existen al interior del hogar y en el entorno social, justo porque el trabajo de la persona cuidadora no se distribuye de manera equitativa y tampoco hay una clara y justa redistribución de roles; de hecho, se sigue siendo condescendiente con los varones para que no cuiden, incluso cuando tienen la iniciativa. En cuanto al entorno domiciliario, éste no siempre favorece el trabajo de cuidados, pues no tiene la infraestructura necesaria, aunado a que en casa es difícil y costoso hacer adecuaciones que pudieran favorecer los cuidados, se carece de transporte adecuado y no siempre se tiene acceso a la tecnología.

Otro caso particular es el que se refiere al uso del tiempo libre, pues cuando lo tiene, la persona mayor cuidadora lo destina a seguir resolviendo necesidades de la persona a quien cuida, por lo que no dispone de tiempo propio para sus intereses. Acorde con la Cruz Roja Internacional, las personas cuidadoras lidian cotidianamente con la falta de información sobre los padecimientos de la persona a la que cuidan, y por lo tanto carecen de conocimientos para realizar tareas más específicas y/o especializadas. A ello se suma la modificación y la falta de adaptación de los tiempos y las actividades para ver por la persona que requiere cuidados y las actividades de desarrollo personal o profesional que venía realizando.

La persona mayor cuidadora no siempre cuenta con herramientas que le permitan gestionar sus emociones (sin victimizarse o sin descargar su montaña rusa de emociones en la familia o en la persona que cuida) lo cual, lejos de generarle bienestar, le ocasiona malestar por partida doble, como mínimo. También se ha observado que no sabemos decir *no* o que no lo hacemos de forma asertiva, ya que lo ideal sería establecer acuerdos y límites familiares antes de llegar a la sobrecarga de la o el cuidador. En ese sentido, es necesario comprender que pedir ayuda es lo más sensato de hacer y que ello no significa que la persona cuidadora sea débil, menos capaz, menos agradecida o menos responsable.

Aunque la otra cara de la moneda del cuidado, la fase positiva, reconoce otro tipo de valores y aprendizajes para la satisfacción de la persona cuidadora como ser humano y hacia el trato y cuidado de la persona a quien cuida; a su vez, la situación de las mujeres mayores cuidadoras muestra en la práctica que el cuidado que otorgan se realiza en condiciones de desigualdad, falta de remuneración y reconocimiento, con un alto agotamiento mental, temor a no hacerlo bien, a cometer errores o sentirse subestimadas ante el ojo crítico familiar, porque la encomienda de cuidar es tirana y, como asegura la doctora Arroyo Rueda, lleva implícitas prácticas de invisibilidad.[8]

Costos de cuidar

Cuidar implica sacrificio, tiempo, espacio, esfuerzo, recursos, estrés y toma de decisiones, aspectos que se van acumulando hasta manifestar consecuencias por lo regular negativas que tienen como resultado que la persona cuidadora quede rebasada ante la encomienda. Por ello, la carga generada por proporcionar cuidados ha sido definida como un estado resultante de la acción de cuidar a una persona dependiente o mayor, y que amenaza la salud física y mental de la o el cuidador[9] y debe ser valorada con los instrumentos que nos permitan conocer los sentimientos habituales de la persona cuidadora, como la Escala de sobrecarga del cuidador de Zarit. De igual forma, deberá aplicarse la Escala de ansiedad y depresión de Goldberg, con la finalidad de conocer el estado de ánimo actual de quien cuida en relación con los cuidados que brinda y redondear con el CAE, esto con el objetivo de saber cómo piensa y se comporta la persona cuidadora ante problemas o situaciones estresantes de su cotidianeidad.[10]

El aumento de mujeres mayores cuidadoras es un fenómeno que se extiende en los hogares de una población mexicana que envejece, por lo que es preciso identificar y reconocer este esfuerzo, ya que las mujeres mayores cuidadoras no son sólo quienes requieren cuidados, sino quienes soportan un buen porcentaje de la carga de cuidados en condiciones frágiles, precarias y limitadas, lo que las hace propensas a la discriminación, pues lidian con prejuicios y estereotipos que difunden los medios de comunicación por ser personas mayores.

[8] María Concepción Arroyo Rueda, "El cuidado en la vejez avanzada: escenarios y tramas de violencia estructural y de género", en *Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, año v, núm. 10, julio-diciembre de 2010, pp 1-21.

[9] Steven H. Zarit *et al.*, "Relatives of the Impaired Elderly: Correlates of Feelings of Burden", en *The Gerontologist*, vol. 20, núm. 6, 1 de diciembre de 1980, pp. 649-655.

Últimamente, en nuestro país se ha registrado el incremento del cuidado de niñas, niños y adolescentes por parte de las personas mayores. En algunos casos son sus abuelos; en otros, son personas mayores fuera del entorno familiar, lo que trae a cuenta el concepto de *crisis del cuidado*, entendida como el resultado de la conjunción entre un aumento de personas dependientes que requieren cuidados y una disminución de personas en condiciones de ejercer esa función.[11]

Principales puntos que se deben considerar en la persona mayor cuidadora

No se puede hablar de cuidados sin proteger, mantener, recuperar y promover las capacidades de las personas para que tiendan a un *envejecimiento saludable*, el cual es definido como un proceso continuo de optimización de oportunidades para mantener y mejorar la salud física y mental, la independencia y la calidad de vida a lo largo de la vida.[12] Es importante que la persona mayor cuidadora sepa que puede recibir orientación en autocuidado. El Inger cuenta con esta área de atención y a la vez imparte cursos para la evaluación y certificación de personas que puedan brindar este apoyo a quien cuida y a la familia.

En estas aulas virtuales la persona cuidadora conoce otras perspectivas para abordar el trabajo de cuidados y redimensionar sus actividades cotidianas. Como punto primordial está el tiempo, es decir, las horas que dedican al trabajo de cuidados. Otros aspectos que se contemplan son los económicos y los laborales, ya que muchas personas mayores cuidadoras sufragan varios de los gastos inherentes al cuidado. Además, algunas no están en condiciones de aceptar o mantener un empleo, pues necesitarían reducir su jornada laboral o renunciar a puestos de responsabilidad, llevándolos al empleo informal o al autoempleo. También hay que contemplar el tiempo de ocio y la vida afectiva y relacional, puesto que se ve disminuido por exigencias del tiempo para el cuidado. Y por supuesto, la salud de las personas mayores cuidadoras es otro punto que se debe observar, ya que en su mayoría acaban desarrollando enfermedades, tanto físicas como emocionales.

[10] Instituto Nacional de Geriatría, "1. Escala de sobrecarga del cuidador de Zarit", disponible en <http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Integrada/Unidad_3/14.%20tres%20INSTRUMENTOS%20SOBRE%20ASPECTOS%20INDIVIDUALES%20DEL%20CUIDADOR%20INFORMAL%20PM.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

[11] Andrés Espejo *et al.*, *Familias latinoamericanas: organización del trabajo no remunerado y de cuidado*, Chile, Cepal, 2010, disponible en <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/94fd744d-064e-467d-8506-fca2e45b6b51/content>, página consultada el 1 de abril de 2024.

[12] Organización Panamericana de la Salud, "Envejecimiento saludable", disponible en <https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Entre las condiciones más recurrentes que no siempre son atendidas están los frecuentes dolores de cabeza, los problemas gástricos o intestinales, y dolores musculares o articulares. También se tiene referencia de irritabilidad, variaciones repentinas de humor, cambios de peso sin proponérselo, así como el desarrollo de alergias o problemas en la piel. Igualmente están los padecimientos, como diabetes, hipertensión, colesterol alto o alguna otra enfermedad crónica no transmisible, que requieren tratamiento permanente, pero que la persona cuidadora posterga por priorizar la atención de la persona a la que cuida, dejando de lado su autocuidado, hasta que se vuelve candidata a recibir cuidados más que a proporcionarlos.

Por ello, como parte fundamental de la orientación hacia la persona mayor cuidadora es preciso mantener las entrevistas que permitan conocer aspectos de las condiciones en que brinda cuidados y se provee de autocuidado, y así conocer de primera mano cómo son las características sociodemográficas, la dinámica familiar y el estado de salud tanto de la persona cuidadora informal como de la persona mayor receptora de cuidados. Contestar los cuestionarios de las escalas que permiten evaluar el estrés, la ansiedad y la depresión en la persona cuidadora informal permitirá prevenir o detectar los riesgos en caso de brindar cuidados de forma prolongada. Una vez obtenidos los resultados se podrá evaluar y, en su caso, referir al especialista que pueda darle continuidad y seguimiento de forma integral.

La persona cuidadora que no solicita apoyo para su labor o que no busca ayuda médica cuando manifiesta afectaciones físicas, y que posterga un diagnóstico y tratamiento a tiempo, después no estará en condiciones de seguir cuidando y pasará a ocupar un segundo lugar en la línea de cuidados familiares lo que, en vez de contener la situación, la agravará.

Recomendaciones primordiales de autocuidado orientadas al impacto emocional

Las recomendaciones de autocuidado son una serie de acciones o actividades que se propone realizar a la persona cuidadora informal por sí misma con el fin de promover comportamientos encaminados a mantener, mejorar y prevenir riesgos en su salud física y mental,[13] y para que pueda tomar decisiones sobre su bienestar, tal como lo indican las tablas de la Entidad de Certificación y Evaluación del Inger.[14] El origen para partir en este proceso de aprender a cuidar de uno mismo es, precisamente, la toma de conciencia de la necesidad de cuidarse más. Crecimos con aquello de “si tú estás

bien, yo estoy bien", pero sabemos que no es así. No podemos ni debemos responsabilizar a nadie de nuestro bienestar; actualmente cada vez hay más personas que han modificado este pensamiento y ahora actúan en consecuencia sabiendo que "si yo estoy bien, tú estás bien", porque para poder cuidar de alguien más, primero me cuido y así te cuido.

Procurarse más como persona mayor cuidadora significa poder cuidar mejor y tener mejor salud y bienestar. Es preciso aprender a respetarse a sí mismo de manera que quien cuida llegue a ver su propia vida tan digna como la de la persona a la que cuida, lo cual con el paso del tiempo le hará merecedor de los mejores cuidados posibles, pues cuando la persona cuidadora cae enferma, la situación de la persona dependiente puede complicarse más.

Saber cuidarse y cuidar a la larga generará una calle de doble sentido, es decir, la persona cuidadora de hoy aprenderá a procurar el bienestar de alguien más, y por lo tanto sabrá el día de mañana en qué consiste su derecho a ser cuidada.

Cabe aquí precisar que la orientación en el autocuidado impacta no sólo en el binomio de cuidador-receptor de cuidados; se extiende a la familia y amigos y, si es bien recibida e implementada, generará cambios positivos para la comunidad. Por ello, de acuerdo con la Entidad de Certificación y Evaluación del Inger, toda recomendación deberá mantener y mejorar la salud física y emocional o, en su caso, prevenir su deterioro. Así, hay que ubicar la prioridad de los factores de riesgo, atender los comportamientos que puedan ser medidos y modificados de forma realista, flexible, dosificada y planeada.[15] Entre dichas propuestas el descanso es importante. Que las personas que cuidan gocen de tiempo y espacio para relajarse y recuperar fuerzas debería ser prioritario. Pueden aprovechar los periodos de descanso de las personas a las que cuidan o pedir ayuda a familiares, personas voluntarias o cuidadoras profesionales para disponer de momentos que les permitan alejarse por algún tiempo del cuidado y dedicar atención a su propio bienestar.

---

[13] *Véase* Instituto Nacional de Geriatría, *Recomendaciones generales de autocuidado para el cuidador informal de personas mayores*, México, Inger, s. f., disponible en <http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Mixto/Materiales/Sesion_5/6%20TABLA%20%202%20%20PRINC%20RECOMENDACIONES%20AUTOCUIDADO%20C%20I.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

[14] Instituto Nacional de Geriatría, "Principales recomendaciones de autocuidado para el cuidador informal de personas mayores", disponible en <http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Mixto/Materiales/Sesion_5/6%20TABLA%20%202%20%20PRINC%20RECOMENDACIONES%20AUTOCUIDADO%20C%20I.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Planificar también es una actividad que favorece a la organización y delegación de tareas, pues ayuda a distribuir el tiempo de manera que no se sobrepase la carga de actividades cotidianas y las labores personales.

Por otra parte, dormir bien es tan importante para un rendimiento óptimo como la alimentación y otras necesidades básicas. La falta de sueño nocturno afecta la atención para el desarrollo de las actividades diurnas y en el estado de ánimo.

Y por supuesto, practicar ejercicio físico con regularidad es un hábito muy saludable en cualquier edad y situación, pues contribuye a eliminar tensiones acumuladas a lo largo del día, mantiene la movilidad y ayuda a fortalecer el cuerpo.

Por lo anterior, entre las principales recomendaciones en concordancia con las áreas de riesgo, se deberá orientar de forma congruente, con perspectiva de género, de forma variada y con opciones también en línea, atendiendo las condiciones de salud física y emocional de la persona cuidadora.[16] Es así que, en relación con los datos recabados, las indicaciones deberán ir en el siguiente tenor:

1. *Información sociodemográfica de la persona cuidadora*: informar sobre centros de capacitación para el trabajo o autoempleo, educación para personas mayores, becas o capacitación a distancia. Será importante precisar las políticas públicas y programas de apoyo social, así como hacer recomendaciones sobre finanzas personales y calendarización de actividades.
2. *Estado de salud y condición física actual de la persona cuidadora*: sugerir la valoración periódica de síntomas depresivos para la intervención psicológica o psiquiátrica; proponer alguna actividad física a la par de una sana alimentación; adquirir técnicas para el control y el manejo del estrés; recibir apoyo emocional para identificar problemas; liberar tiempo para actividades de esparcimiento, y practicar habilidades de comunicación y acciones asertivas con la familia y la persona receptora de cuidados.

[15] *Idem.*
[16] *Idem.*

3. *Características del cuidado que se proporciona*: fomentar el aprendizaje de técnicas de movilización segura e higiene de la columna; orientar sobre con quién solicitar información de las enfermedades y evolución de la persona a quien se cuida; generar una mejor comprensión del proceso de envejecimiento y los comportamientos de la persona receptora de cuidados.
4. *Recursos sociales*: hacer notar y estimar la adaptación y accesibilidad en el hogar; orientar en servicios de suplencia o apoyo domiciliario; incentivar la participación de grupos de ayuda e identificación de redes y recursos de apoyo; conocer dónde se ubican y qué actividades tienen en los centros de día, estancias temporales o centros ocupacionales; así como hacer uso de asesorías jurídicas presenciales o a distancia.
5. *Información sociodemográfica de la persona mayor receptora de cuidados*: lograr la afiliación a programas de bienestar de personas mayores y ofrecer información sobre programas sociales públicos o privados.
6. *Estado de salud y condición física actual de la persona mayor receptora de cuidados*: informar sobre la complicación de enfermedades, procurar la autonomía e independencia en las actividades básicas de la vida diaria y asesorar sobre actividades de ocio, recreativas, culturales o de aprendizaje.

Principios de autocuidado

La prioridad de quien brinde orientación en autocuidado será que la persona mayor cuidadora tenga claros sus derechos como persona mayor y los principios que le fortalecerán como proveedora de cuidados, pero sobre todo como sujeto de derechos y para el goce y disfrute de su salud y envejecimiento saludable. Por ello, el Inger enfatiza que en todo momento debe buscarse la ocasión para visibilizar, validar y fomentar una vida digna y saludable; para eso la persona mayor cuidadora debe reconocer que tiene derecho:

1. Al autocuidado.
2. A establecer límites.
3. A decir *no*.
4. A comunicar sentimientos.
5. Al reconocimiento.
6. A recibir afecto.
7. A aceptar ayuda.
8. A dedicarse tiempo sin tener sentimientos de culpa.
9. Al respeto por su labor.

10. A mantener la individualidad.

Bienestar y exhorto al autocuidado

El término *bienestar* se considera en el sentido más amplio y abarca cuestiones como la satisfacción, la felicidad y la plena realización, de manera que envejecer de forma saludable no significa vivir sin enfermedades, sino ser capaz de hacer, durante el máximo tiempo posible, las cosas a las que damos valor.

Las intervenciones que se tienen que hacer desde la orientación en autocuidado deberán estar basadas en las entrevistas, los cuestionarios y las escalas de medición. Es fundamental preguntar directamente sobre el estado de ánimo de la persona cuidadora, enviarle con la o el médico tratante y donde le brinden opciones de tratamiento físico y mental, y sugerir realizar alguna actividad física de su agrado o que le genere interés o entretenimiento, aunque de inicio no lo parezca. Plantear metas realistas en su plan de vida; fomentar la socialización de forma periódica; explicar la importancia de mantener la higiene del sueño al igual que un estado de ánimo positivo; exponer el mejor manejo de problemas emocionales y del estrés; orientar sobre malos tratos, abuso y violencia de género; promover el respeto de las decisiones de la persona mayor, y plantear la posibilidad de estar en un grupo de apoyo.

La invitación gira en torno a visibilizar y repensar las desigualdades del cuidado, a plantear necesidades y establecer límites, y principalmente a validar y agradecer los cuidados brindados desde el respeto y la empatía. De esta forma se pueden identificar distintos tipos de relación entre quien cuida y la persona que es cuidada, ya que la convivencia en el día a día genera dinámicas entre ellas, la cual debe entenderse desde las necesidades y circunstancias que impactan a la persona cuidadora. Lo anterior sin olvidar que la familia debiera ser la principal fuente de apoyo para la persona mayor, ya que el tipo de parentesco o relación es un factor muy importante para entender los sentimientos y las experiencias, y para evitar actitudes negativas por ser una persona mayor (como los comportamientos que resaltaron a raíz de la pandemia de COVID-19 y el confinamiento, ya que se evidenció la discriminación familiar ante situaciones de discapacidad, acentuadas por la soledad o la marginación). Debemos enfatizar que cuando existe buena disposición ante el cuidado fluye la atención, la convivencia y los buenos hábitos que favorecen la díada; en cambio, una mala relación en la etapa de cuidados podría ocasionar relaciones disfuncionales, maltrato e incluso violencia.

Visibilicemos a las personas mayores cuidadoras y sus necesidades. Es hora de educar en autocuidado y generar más dinámicas a favor de sociedades empáticas con perspectiva gerontológica, de género e intergeneracional. Abramos o mantengamos espacios de comunicación para las personas cuidadoras, busquemos contenidos que favorezcan el trato digno y que erradiquen las prácticas edadistas y los viejismos.

¡Persona mayor cuidadora, valoro y reconozco tus cuidados respetuosos y empáticos! No lo dudes, ahí donde estás, con lo que tienes y con lo que sabes, ¡lo estás haciendo muy bien!

Referencias bibliográficas

Arroyo Rueda, María Concepción, "El cuidado en la vejez avanzada: escenarios y tramas de violencia estructural y de género", en *Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, año V, núm. 10, julio-diciembre de 2010, pp. 1-21.

Banchero, Serrana, y Mariángeles Mihoff, "Personas mayores cuidadoras: sobrecarga y dimensión afectiva", en *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, vol 7, núm, 1, mayo-octubre de 2017, pp. 7-35, disponible en <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pcs/v7n1/1688-7026-pcs-7-01-00007.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, "Sobre el cuidado y las políticas de cuidado", disponible en <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>, página consultada el 1 de abril de 2024.

EFE: Salud, "Cuidadoras no profesionales, una realidad que Cruz Roja hace visible", 5 de noviembre de 2019, disponible en

<https://efesalud.com/cuidadoras-no-profesion>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Espejo, Andrés, *et al.*, *Familias latinoamericanas: organización del trabajo no remunerado y de cuidado*, Chile, Cepal, 2010, disponible en

<https://repositorio.ce pal.org/server/api/core/bitstreams/94fd744d-064e-467d-8506-fca2e45b6b51/ content>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Espinosa Pérez, Liliana, *et al.*, *Diccionario de los cuidados*, México, Oxfam/Red de cuidados en México, 2021, disponible en <https://oxfammexico.org/wp-content/uploads/2022/06/DICCIONARIO-DE-CUIDADOS_OXFAM_20junio.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Comunicado de prensa núm. 568/22, Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas Adultas Mayores, 30 de septiembre de 2022, 6 pp., disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ADULMAY2022.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

———, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2017. Principales resultados*, México, INEGI, disponible en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/eness/2017/doc/presentacion_eness_2017.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

———, “Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022”, <https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Instituto Nacional de Geriatría, Cédula de información del cuidador informal y de la persona mayor receptora del cuidado, disponible en http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Mixto/Materiales/Sesion_5/1%20C%C3%89DULA%20DE%20INFORMACI%C3%93N%20%20Y%20REGISTRO%20DE%20FACTORES%20DE%20RIESGO.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

———, “Principales recomendaciones de autocuidado para el cuidador informal de personas mayores”, disponible en <http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Mixto/Materiales/Sesion_5/6%20TABLA%20%202%20%20PRINC%20RECOMENDACIONES%20AUTOCUIDADO%20C%20I.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

———, *Recomendaciones generales de autocuidado para el cuidador informal de personas mayores*, México, Inger, s. f., disponible en <http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Mixto/Materiales/Sesion_5/8%20Folleto%20de%20recomendaciones%20generales%20de%20autocuidado.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

———, “1. Escala de sobrecarga del cuidador de Zarit”, disponible en <http://inger.gob.mx/pluginfile.php/96260/mod_resource/content/355/Archivos/C_Atencion_Integrada/Unidad_3/14.%20tres%20INSTRUMENTOS%20SOBRE%20ASPECTOS%20INDIVIDUALES%20DEL%20CUIDADOR%20INFORMAL%20PM.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Organización Internacional del Trabajo, “Envejecimiento de la población: ¿quién se encarga del cuidado?”, en *Notas OIT. Trabajo y familia*, núm. 8, 2009, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_184715.pdf>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Organización Panamericana de la Salud, “Envejecimiento saludable”, disponible en <https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Salud Oral Factores de Riesgo, “El proyecto SOFAR”, disponible en <https://www.paho.org/sofar/sofar.html>, página consultada el 1 de abril de 2024.

Zarit, Steven H., *et al.*, “Relatives of the Impaired Elderly: Correlates of Feelings of Burden”, en *The Gerontologist*, vol. 20, núm. 6, 1 de diciembre de 1980, pp. 649-655.

Situación de la violencia y acoso laboral hacia las mujeres en México

Paola Selene Vera Martínez*
María Angélica Cruz Reyes**
Ángel José Martínez Salinas***

RESUMEN

El artículo estudia la violencia y el acoso laboral contra las mujeres en México desde una perspectiva estructural que relaciona el sistema patriarcal, el capitalismo y las desigualdades de género. A partir de los planteamientos de Sylvia Walby y Nancy Folbre, explica cómo las estructuras sociales e institucionales reproducen relaciones de poder que colocan a las mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad. Mediante los datos de la ENDIREH 2016 y 2021, identifica la presencia de violencia psicológica, sexual y física en los espacios laborales, así como las limitaciones existentes para denunciarla y atenderla. También examina los factores externos e internos de las organizaciones que favorecen estas conductas, como la precariedad laboral, las cargas de trabajo y las culturas organizacionales permisivas. Finalmente, señala la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de prevención y atención, así como profundizar en el análisis de las condiciones estructurales que reproducen la violencia laboral.

ABSTRACT

This article examines violence and workplace harassment against women in Mexico from a structural perspective that links the patriarchal system, capitalism, and gender inequalities. Drawing on the work of Sylvia Walby and Nancy Folbre, it explains how social and institutional structures reproduce power relations that leave women in more vulnerable positions. Using data from the 2016 and 2021 ENDIREH surveys, it identifies the presence of psychological, sexual, and physical violence in the workplace, as well as the existing barriers to reporting and addressing such incidents. It also explores both external and internal organizational factors that facilitate these behaviors—such as job insecurity, heavy workloads, and permissive organizational cultures. Finally, it highlights the need to strengthen institutional mechanisms for prevention and support, and to deepen the analysis of the structural conditions that perpetuate workplace violence.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Introducción

La violencia constituye un fenómeno de múltiples aristas cuya complejidad abarca diversos ámbitos sociales, desde el privado hasta el público, pasando por las esferas política, civil, económica, etc. Por lo tanto, como se observará en el desarrollo de este trabajo, la violencia no es un acto particular, sino que refleja la interacción de estos ámbitos o, mejor dicho, de los diversos sistemas y estructuras sociales que intervienen en la configuración de las relaciones sociales. En dichas interacciones, el género y el ámbito del trabajo no son ajenos a la violencia; en ambos casos, cada uno presenta características que, de modo endógeno y exógeno, forman parte de la violencia, en conjugación con otros sistemas y estructuras. Aunque esta perspectiva hace referencia a las restricciones o conductores desde un nivel superior de organización social, macro, las interacciones en el nivel micro también contienen el potencial de repercusiones hacia arriba; es decir que las elecciones y las estrategias en el nivel individual de las organizaciones dan lugar o contribuyen a esa dinámica global.

Si bien existen antecedentes en la literatura especializada, para fines de nuestra investigación en curso este trabajo representa una aproximación inicial al estudio del fenómeno de la violencia, en particular la violencia laboral, por lo que su alcance es exploratorio. Su objetivo es presentar la situación de la violencia y el acoso laboral, específicamente hacia las mujeres en México; para ello se emplearon los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en sus ediciones de 2016 y 2021.

El artículo se desarrolla en tres apartados: en el primero se exponen las relaciones entre las estructuras del sistema patriarcal y la violencia, considerando la interdependencia con otros sistemas sociales como el capitalista.

---

* Profesora titular B de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); e integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), nivel 1, del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt).

** Académica titular C del Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA) Unidad Tepepan; e integrante del SNII, nivel 1, del Conahcyt.

*** Licenciado en Sociología y maestro en Ciencias de la Complejidad. Actualmente cursa el doctorado en Ciencias de la Administración en la UNAM.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

En el segundo se esbozan las interrelaciones entre diferentes niveles jerárquicos de organización, refiriéndose a lo macro, meso y micro, en lo que concierne a la violencia y el acoso laboral. En el tercero se presenta la descripción de la violencia y el acoso laboral hacia las mujeres para el caso mexicano; y por último, se exponen algunas reflexiones finales sobre las características de la violencia laboral observadas para México y la necesidad de profundizar en el análisis de las interacciones entre los niveles de organización para el estudio general de la violencia laboral.

Sistema patriarcal y violencia

Sylvia Walby definió el *patriarcado* como un sistema de estructuras sociales, parcialmente interdependientes, y de prácticas mediante las cuales el hombre domina, oprime y explota a la mujer.[1] El énfasis en las estructuras se refiere a que no se trata de que un hombre en lo individual domine, ni tampoco que todas las mujeres se encuentren en situación de sumisión.

Ella consideró que dichas estructuras eran el modo de producción patriarcal, las relaciones patriarcales en el trabajo asalariado, la violencia masculina, el Estado patriarcal, las relaciones patriarcales en la sexualidad y la cultura patriarcal; y que ocurrían dos tipos de patriarcado, el privado y el público, según fuese el ámbito de interacción social. Posteriormente, al buscar hacer evidentes las relaciones de género en los análisis macro, Walby orientó su trabajo hacia regímenes de género basándolos en la interacción de dos sistemas: el régimen de desigualdad (género, clase, etnicidad) y el dominio institucional (economía, política, sociedad civil y violencia).[2] Los regímenes de género resultantes son el doméstico y el público (que comprende el neoliberal, el social democrático y el autoritarismo). Al comparar entre ambas propuestas de esta autora se observa que permanece la diferenciación de los efectos de las estructuras según el ámbito de interacción (privado/doméstico y público), así como el papel que tiene la violencia.

[1] Sylvia Walby, "Theorising patriarchy", en *Sociology*, vol. 23, núm. 2, 1989, pp. 213-234.

[2] Sylvia Walby, "Varieties of gender regimes", en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 27, núm. 3, 2020, pp. 414-431; y Sylvia Walby, "Authoritarianism, violence, and varieties of gender regimes: Violence as an institutional domain", en *Women's Studies International Forum*, vol. 98, núm.102677, 2023.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. FUENTE: La violencia contra las mujeres y la agenda feminista 2030 (2024) ISBN: 978-607-69994-0-0 (Universidad Nacional Autónoma de México/Federación Mexicana de Universitarias)

Por su parte, Nancy Folbre desarrolla una propuesta de economía política interseccional, "que describe distintos conjuntos de instituciones como estructuras de poder colectivo que brindan ventajas de explotación a algunos miembros de grupos socialmente asignados en función de factores como género, edad, sexualidad, raza/ etnia, ciudadanía y clase".[3] En tal sentido, Folbre considera el sistema patriarcal como aquel que "incluye estructuras de poder patriarcal, que se traslapan e interceptan con otras estructuras de poder colectivo en formas históricamente específicas".[4] Ella enfatiza que los sistemas y estructuras sociales no caen del cielo, sino que son "creadas y sostenidas por una dialéctica de cooperación y competición, complicada por eventos imprevistos y consecuencias inesperadas",[5] siendo un elemento central de su propuesta el analizar cómo la interacción y la coevolución de dichas estructuras "dan forma al poder de negociación individual y colectivo, lo que conduce a una distribución desigual de los beneficios de la cooperación".[6]

En particular, aborda cómo las instituciones patriarcales "limitan las decisiones que toman las mujeres, reduciendo su capacidad para superar los obstáculos",[7] o cómo estas instituciones dan lugar a "una estructura resistente de poder colectivo que crea ventajas económicas distintivas, aunque variables, para los hombres adultos heterosexuales".[8] Dicho conjunto está compuesto por las instituciones políticas patriarcales que comprenden también el marco legal, las ideológicas en las que se encuentran las normas culturales, y las de propiedad y control de recursos económicos.[9]

Tanto Walby como Folbre buscan incorporar el género en los análisis macro, es decir analizar las estructuras sociales que influyen en la desigualdad entre hombres y mujeres o cómo éstas conllevan a tal desigualdad; ambas autoras incorporan otros sistemas, como la etnicidad, la ciudadanía, etc.

[3] Nancy Folbre, "Conceptualizing patriarchal systems", en *The Routledge Handbook of Feminist Economics*, 2021, pp. 53 y 54.
[4] *Ibidem*, p. 7.
[5] Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, Londres, Verso Books, 2020, p. 10.
[6] Nancy Folbre, "Conceptualizing patriarchal systems", *op. cit.*, p. 54.
[7] Nancy Folbre, "Cooperation & Conflict in the Patriarchal Labyrinth", en *Daedalus*, vol. 149, núm. 1, 2020, p. 199.
[8] Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, *op. cit.*, p. 42.
[9] Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, *op. cit.*, p. 22; y Nancy Folbre, "conceptualizing patriarcal systems", *op. cit.*, p. 55.

Si bien Walby profundiza en el análisis del papel de la violencia, Folbre es más específica en estudiar cómo la interacción de las estructuras repercute en las decisiones y el poder de negociación individual y colectivo de las mujeres. En cierto sentido,[10] para efectos de este artículo, ambas propuestas se complementan.

El trabajo de Walby destaca el análisis del papel de la violencia, en un primer momento, como vehículo para la dominación del hombre hacia la mujer (*violencia masculina*);[11] luego, en un sentido más amplio, considerando a la violencia como un elemento articulador entre regímenes de desigualdad, así como entre dominios institucionales.[12] De este modo, el análisis se desplaza a la violencia hacia la mujer y el hombre,[13] es decir que la violencia no se refiere a un acto individual. Walby la observa, al denominarla un dominio institucional, "como una relación social específica de poder y daño" y destaca que "la violencia es una relación social de desigualdad que despliega la fuerza física como una forma de poder, lo que conlleva dolor, lesiones y muerte, y la amenaza de dolor, lesiones y muerte".[14]

Implícitamente también Folbre observa a la violencia como un elemento presente en la interacción de estructuras sociales: "[el] conflicto colectivo puede conducir a la violencia y también implica procesos de negociación y cambio institucional influenciados por la amenaza de violencia".[15]

Sin embargo, se advierte que el género no es ajeno a la violencia, sino que éste en sí puede configurar la violencia:

> Las relaciones de género pueden no sólo estructurar el contexto más amplio y las causas de la violencia, sino también saturar o constituir parcialmente sus aspectos centrales, incluido el crimen violento. La saturación de género puede variar, lo que requiere la identificación de varias dimensiones relevantes.[16]

[10] Folbre señala que a Walby ya no le gusta el término *patriarcal*, ya que, en aportes posteriores, Walby ha orientado su investigación al régimen de género, sin la denominación patriarcal. *Véase* Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, *op. cit.*, p. 24.

[11] Sylvia Walby, "Theorising patriarchy", *op. cit.*, p. 224.

[12] Sylvia Walby, "Authoritarianism, violence, and varieties of gender regimes: Violence as an institutional domain", *op. cit.*

[13] Sylvia Walby y Jude Towers, "Measuring violence to end violence: mainstreaming gender", en *Journal of Gender-Based Violence*, vol. 1, núm. 1, 2017, pp. 11-31; y Sylvia Walby *et al.*, *The concept and measurement of violence against women and men*, Bristol, Policy Press, 2017.

[14] Sylvia Walby, "Authoritarianism, violence, and varieties of gender regimes: Violence as an institutional domain", *op. cit.*, p. 3.

[15] Nancy Folbre, "Conceptualizing patriarchal systems", *op. cit.*, p. 55.

[16] Sylvia Walby *et al.*, *op. cit.*, pp. 42 y 43.

La saturación de género se refiere a considerar aspectos tales como el sexo de la víctima, el sexo del perpetrador, la relación entre el perpetrador y la víctima (el grado de familiaridad), si hay un aspecto sexual y, por último, si hubiese un motivo de género identificable.[17]

En lo anterior influye el enfoque de visibilidad de género presente en los conceptos y en un sentido amplio en la regulación; así como el modo en que se registran en un momento dado las estadísticas de violencia, es decir, que, si se asume una neutralidad de género o no se registra el género, éste se invisibiliza.

También están el enfoque centrado en las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en la que éste se desglosa por categorías, lo que permite un análisis comparativo.[18] Ahora bien, en los trabajos de Folbre[19] se consideran las repercusiones del capitalismo en las relaciones de género del sistema patriarcal, en particular en la reproducción (la crianza y el cuidado) y la reproducción social (el mantenimiento de grupos sociales). Para ello, un aspecto que toma en cuenta es el trabajo asalariado de las mujeres, pero no llega al análisis de lo que sucede en los lugares de trabajo en cuestiones como la violencia. Por su parte, Walby[20] considera el régimen de género público/neoliberal en el que destaca la poca regulación de las condiciones de trabajo. En sus publicaciones más remotas se encuentra el patriarcado público de mercado en el que analizó cómo se segrega a las mujeres;[21] pero su estudio no baja a un nivel micro de cómo se da la dinámica de la violencia en los lugares de trabajo. Sin embargo, el análisis que ofrecen ambas autoras enmarca la dinámica presente en las estructuras sociales que dan lugar a la desigualdad y el papel que juega la violencia en ello.

[17] Sylvia Walby y Jude Towers, *op. cit.*, p. 13.
[18] Sylvia Walby *et al.*, *op. cit.*, p. 43.
[19] Por ejemplo, Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, *op. cit.*
[20] Sylvia Walby, "Authoritarianism, violence, and varieties of gender regimes: Violence as an institutional domain", *op. cit.*
[21] Sylvia Walby, "Theorising patriarchy", *op. cit.*

Violencia y acoso laboral

En un primer momento se abordó la violencia como un eje articulador entre estructuras de sistemas sociales (patriarcal, capitalista, étnico, etc.) que posibilitan a personas, grupos o Estados tener una posición de ventaja, es decir, la violencia como un elemento presente en los procesos de desigualdad social. Ahora, como segundo elemento se considera que en el nivel meso se presentan características que hacen más proclive que en ciertas actividades ocurran situaciones de violencia; y por último, que hay características específicas de las organizaciones que son habilitadoras o inhibidoras de la violencia.

Para ello, debido a que la violencia en sí y su concepto abarcan un conjunto amplio de aspectos, se toma como definición de la violencia y el acoso laboral lo señalado en el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (conocido como Convenio núm. 190):

a) la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual.[22]

En esta tentativa por articular los diferentes niveles jerárquicos de organización social, del macro al micro, en que ocurre la violencia, en particular para el ámbito laboral, denominaremos, por una parte, factores externos a aquellas características del mercado laboral que favorecen la ocurrencia de situaciones de violencia y acoso laboral. En este sentido, Sigursteinsdóttir y otros[23] encuentran que hay una mayor exposición o riesgo de violencia en actividades *cara a cara*, es decir, en las que existe una interacción personal o contacto social, como en las áreas de salud, educación, y en general todas aquellas en las que se ofrece un servicio al cliente.

[22] Organización Internacional del Trabajo, *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*, Ginebra, OIT, 2021, p. 8.

En este tipo de actividades la persona empleada, en casos de insatisfacción del cliente –o quien recibe el servicio–, queda expuesta a una respuesta abusiva o agresiva.[24]

Consideramos factores internos a las características propias del trabajo y de las organizaciones que dan lugar o que inhiben la violencia y el acoso. Al respecto, Trépanier y otros[25] encuentran que específicamente para el acoso estos rasgos son las características del trabajo entre las que se considera la carga laboral, el conflicto de roles y la demanda emocional de las actividades; las relaciones interpersonales, donde en general encuentran que la cohesión y el apoyo social son inhibidores de la violencia; y la cultura organizacional, en la cual señalan como habilitadores los entornos laborales injustos en los que las prácticas de abuso no son sancionadas e incluso reciben algún tipo de compensación. Por el contrario, el estilo de liderazgo denominado auténtico, aquel que es congruente en las acciones, crea condiciones en la cultura organizacional que dan confianza y, a la vez, fomentan relaciones interpersonales positivas y de cooperación, lo que en conjunto tiende a inhibir el acoso.[26] Retomando lo señalado por Walby[27] sobre que en la interacción de los sistemas patriarcal y capitalista las mujeres quedaban segregadas de modo vertical y horizontal, por ejemplo, ocupando posiciones de bajo nivel jerárquico en el trabajo (el techo de cristal y demás metáforas) o las brechas salariales entre hombres y mujeres para una misma actividad, la interacción de esos sistemas ha dado como resultado que haya actividades sobrerrepresentadas por mujeres en las que, además, los salarios tienden a ser menores en comparación con otras.

Por ejemplo, en las manufacturas las mujeres predominan en las actividades relacionadas con la industria textil y del vestido; o en el sector de servicios, suelen predominar en las áreas de la salud, la educación, restaurantes y en el trabajo doméstico (en la mayoría de las veces en situación de informalidad). Entonces, si bien en las actividades consideradas como ejemplo en el sector de servicios no se excluye la presencia de los hombres como trabajadores e incluso donde también ocupan posiciones de menor jerarquía, la sobrerrepresentación de las mujeres como grupo deja a las trabajadoras en una posición de mayor vulnerabilidad o exposición que a los trabajadores.

---

[23] Hjördís Sigursteinsdóttir *et al.*, "Threats and physical violence in female-dominated workplaces in times of an economic crisis", en *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 13, núm. 4, 2020, pp. 377-392.

[24] *Ibidem*, p. 389.

[25] Sarah-Geneviève Trépanier *et al.*, "Work environment antecedents of bullying: A review and integrative model applied to registered nurses", en *International Journal of Nursing Studies*, vol. 55, 2016, pp. 85-97.

[26] *Ibidem*, pp. 87-91.

[27] Sylvia Walby, "Theorising patriarchy", *op. cit.*, p. 223.

A ello se suma lo señalado por Trépanier y otros[28] en el sentido de la carga laboral y la demanda emocional, entre otras características, sin soslayar la posibilidad de entornos laborales injustos.

Por otra parte, en la búsqueda de la reducción de desigualdades existen avances que se reflejan en materia de derechos humanos en lo general, y laboral en lo particular. Al respecto, Folbre[29] señala que ha habido una caída del dominio de la institución política patriarcal, esto es en el conjunto de derechos y reglas patriarcales; es decir que se ha avanzado en materia de derechos de las mujeres en diversos ámbitos.[30] Lo mismo se podría señalar en cuanto al sistema capitalista: los trabajadores como grupo han logrado avances en materia laboral, por ejemplo, respecto del trabajo forzoso, la edad mínima de trabajo, la discriminación y hasta lo señalado en el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso.[31] Este buen deseo por continuar avanzando se observa en el establecimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular en el Objetivo 5. Igualdad de género y el Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico de la agenda 2030, en los cuales converge el tema abordado en este artículo. Sin embargo, para que las acciones globales repercutan en los ámbitos nacionales, a decir de Htun y Weldon,[32] es necesaria la presencia de movimientos feministas en los ámbitos locales y que éstos se manifiesten en las movilizaciones de la sociedad civil.

Panorama de la violencia y el acoso laboral en México

En el Convenio núm. 190 se reconoce que en el nivel nacional el concepto de violencia y acoso laboral puede tratarse como uno solo o por separado, y que eso no contraviene lo que se especifica en él.[33] Al respecto, en México se encuentra la norma oficial

[28] Sarah-Geneviève Trépanier *et al.*, *op. cit.*

[29] Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, *op. cit.*

[30] Aunque Nancy Folbre en *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy* advierte que eso no ha significado un ajuste en las obligaciones, lo cual ha conllevado a problemas en las cuestiones de reproducción y reproducción social. A grandes rasgos implica que las mujeres como grupo han ganado espacios, por ejemplo, en el acceso al trabajo asalariado, pero en otros ámbitos no se han replanteado las obligaciones, no sólo del hombre sino también para el Estado, lo que en algunos países se refleja en el descenso de la tasa de natalidad, ya que la crianza representa un costo de energía y tiempo, no sólo monetario. En dicha obra Folbre enfatiza que este tema no debería considerarse como un asunto de elección individual sino como un tema de interés de la sociedad. Lo anterior se relaciona con el trabajo de crianza y cuidado en su valoración social y económica.

[31] Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, pp. 3 y 4.

denominada Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención –NOM-035-STPS-2018–.

Como lo indica su nombre, esta norma busca identificar aquellos factores relacionados con el trabajo que podrían repercutir en la salud de la persona trabajadora desde diferentes ámbitos, y en ella se aborda la violencia laboral.[34]

En particular, la NOM-035-STPS-2018 clasifica la violencia laboral en acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos:

- Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador […]
- Hostigamiento: El ejercicio de 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
- Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).[35]

Sin embargo, cabe resaltar que para efectos de esta norma no se consideró el acoso sexual.[36] También hay que señalar que la NOM-035-STPS-2018 se dividió en dos etapas. La primera, denominada política, entró en vigor un año después de su promulgación, el 23 de octubre de 2019; dicha etapa se orientó a las medidas de prevención e identificación de las y los trabajadores expuestos a los riesgos en materia de la norma. La segunda, llamada etapa de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, entró en vigor el 23 de octubre de 2020, y se refirió a la evaluación del entorno organizacional y las medidas y acciones de control, entre las que se hallan exámenes médicos y registros.[37] Por último, hay que destacar que esta norma, al cumplir cinco años de su promulgación, entrará o debió haber entrado en revisión.

La NOM-035-STPS-2018 forma parte del contexto reciente sobre la violencia y el acoso laboral en México; sin embargo, aunque deseable, era poco probable que en el corto tiempo de su promulgación se observaran efectos positivos ya que, como señala

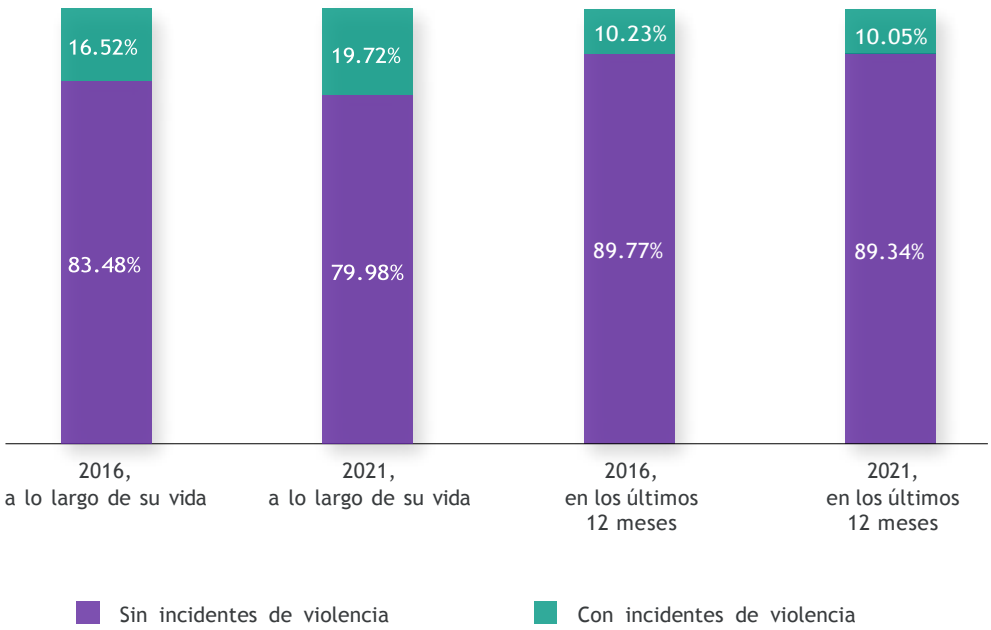
[32] Mala Htun y S. Laurel Weldon, "The civic origins of progressive policy change: Combating violence against women in global perspective, 1975-2005", en *American Political Science Review*, vol. 106, núm. 3, 2012, pp. 548-569.
[33] Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, p. 8.
[34] Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía informativa NOM-035-STPS-2018-Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*, México, STPS, 2018.
[35] *Ibidem*, p. 14.
[36] *Idem*.

Folbre,[38] la estructura ideológica patriarcal, así como la capitalista, son más difíciles de desmontar. Por otra, si bien en México se ha avanzado en cuanto al modo de registro estadístico, éste ha sido limitado. En primer lugar, el registro de la violencia laboral es materia de la ENDIREH; en segundo, previo a 2016, en dicha encuesta la atención se dirigía hacia la discriminación de las mujeres en el trabajo por motivo de embarazo; y tercero, en las últimas encuestas se ha visibilizado la violencia en el trabajo, pero sigue centrado en las mujeres, es decir que en éstas no se registran los casos de violencia en el trabajo hacia los hombres. Teniendo en cuenta las limitaciones señaladas. A continuación, se describe la situación de la violencia laboral hacia las mujeres para el caso de México.

Un primer aspecto que se debe considerar es la ocurrencia de incidentes de violencia laboral (*véase* gráfico 1). Al respecto, de acuerdo con las estimaciones del INEGI, la proporción de mujeres que señalaron haber sufrido algún incidente de violencia laboral a lo largo de su vida se incrementó de 16.52% en 2016 a 19.72% en 2021. Llama la atención que cuando la temporalidad se refiere a los últimos 12 meses, la proporción de mujeres que indican haber sido víctima de algún incidente de violencia laboral se mantiene prácticamente sin cambio. Aun así, de acuerdo con las estimaciones, en promedio una de cada 10 mujeres ha sufrido algún incidente de violencia laboral.[39]

[37] Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *op. cit.*, p. 25.
[38] Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, *op. cit.*
[39] Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016*, México, INEGI, 2017; e Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021*, México, INEGI, 2022.

Gráfico 1. Condición de violencia laboral en México, 2016 y 2021

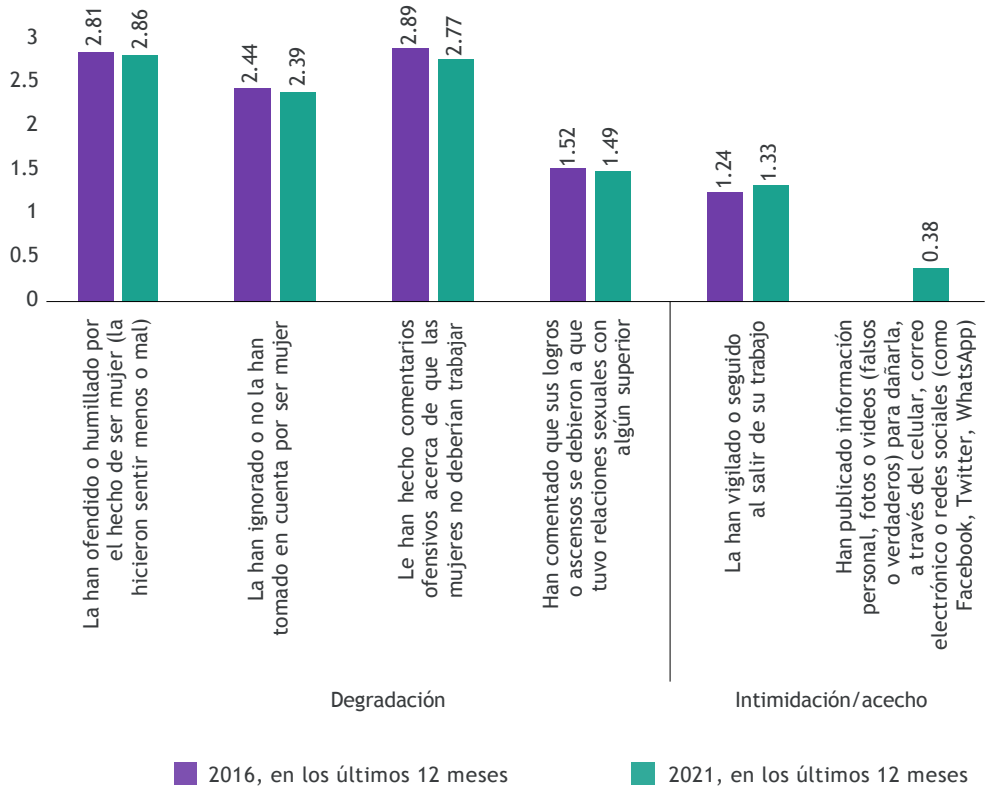


Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por condición, tipo, clase y situación de violencia laboral, según periodo de referencia, cuadro 7.2 para 2016, y cuadro 8.2 para 2021. INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

En cuanto a la clase de violencia laboral, en la encuesta se consideran tres tipos: emocional/psicológica, física y violencia sexual. El gráfico 2 muestra el caso de la violencia laboral de tipo emocional/psicológica, según sea la clase y situación en que se presentó. Se observa que predominan los casos de degradación que en particular se refieren a comentarios ofensivos por su condición de mujer o relacionados con que no deberían trabajar, en proporciones que oscilan alrededor de 2.8% en ambos casos y años.[40]

[40] *Idem.*

Gráfico 2. Violencia emocional/psicológica, clase y situación de violencia laboral, 2016 y 2021 (porcentajes)

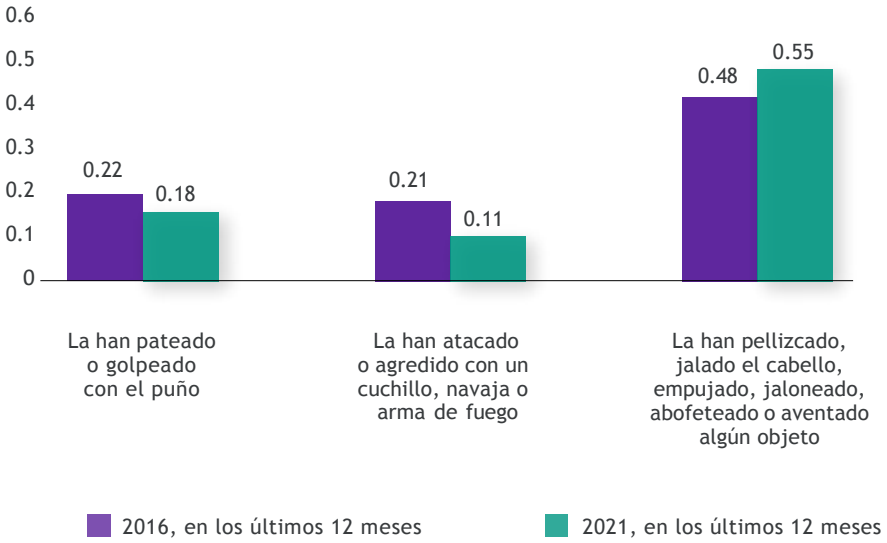


Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por condición, tipo, clase y situación de violencia laboral, según periodo de referencia, cuadro 7.2 para 2016, y cuadro 8.2 para 2021. INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

Con respecto a la violencia laboral de tipo físico, en el gráfico 3 se observan acciones que podría considerarse que no ameritan una atención médica, pero que no por ello dejan de ser prácticas indeseables. Por otra parte, este tipo de incidentes –que las pellizquen, les jalen el cabello, etc.– se ha incrementado de 0.5% en 2016 a 0.6% en 2021. No obstante, se encuentran presentes otras clases de violencia física de mayor agresividad, como son los casos de golpes con el puño, patadas y el uso de algún tipo de arma.[41]

[41] *Idem.*

Gráfico 3. Violencia física por situación de violencia laboral, 2016 y 2021 (porcentajes)

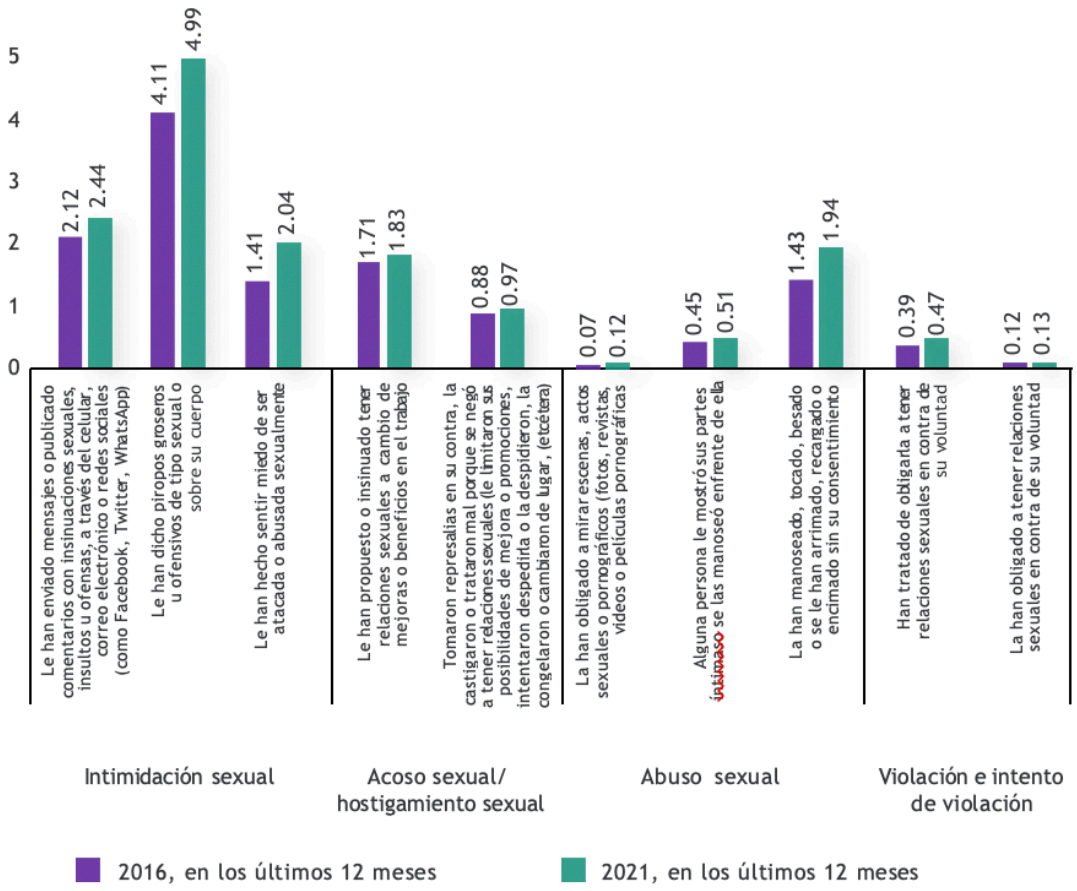


Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por condición, tipo, clase y situación de violencia laboral, según periodo de referencia, cuadro 7.2 para 2016, y cuadro 8.2 para 2021. INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

El tercer tipo de violencia laboral, y que no es considerado por la NOM-035-STPS-2018, es el que registra una mayor proporción de casos. La violencia sexual, por clase y situación de violencia laboral, se muestra en el gráfico 4, donde se observa que predomina la intimidación, en particular los llamados *piropos* de carácter grosero u ofensivo que han pasado de representar 4% de los incidentes de esta clase en 2016 a 5% en 2021. La segunda situación de intimidación sexual se refiere a aquella que involucra medios digitales, y presenta un ligero crecimiento de 2.1% en 2016 a 2.4% en 2021. Otras clases de violencia, como el acoso u hostigamiento sexual, se manifestaron tanto en forma de propuestas o insinuaciones como de represalias por no haber accedido a ellas; además de situaciones en las que se presentó abuso sexual, en las que predomina que toquen su cuerpo sin consentimiento; y violación e intento de violación, con proporciones muy bajas, pero no ausentes.[42]

[42] *Idem.*

Gráfico 4. Violencia sexual, clase y situación de violencia laboral, 2016 y 2021 (porcentajes)

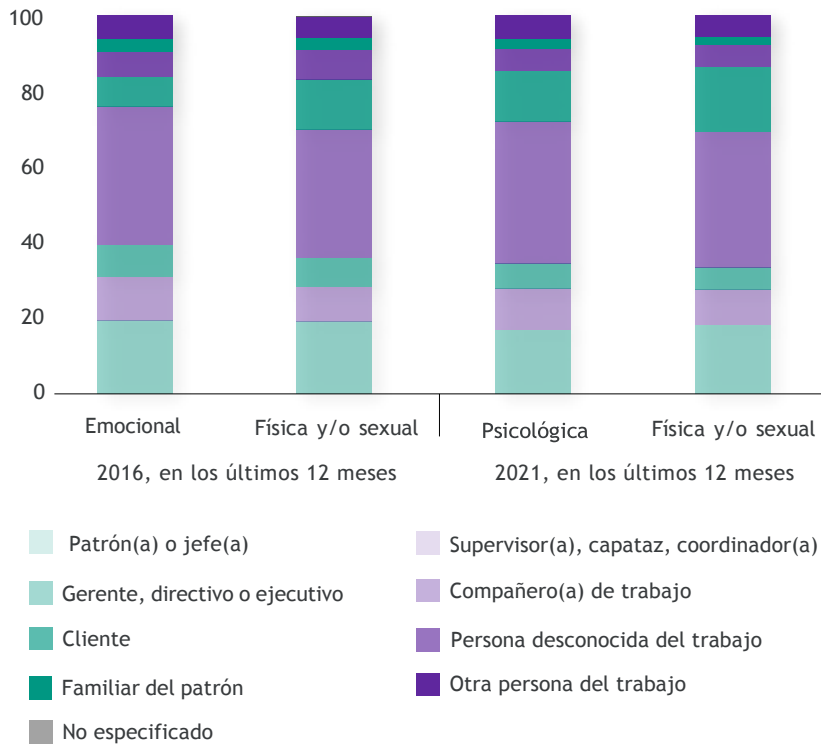


Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por condición, tipo, clase y situación de violencia laboral, según periodo de referencia, cuadro 7.2 para 2016, y cuadro 8.2 para 2021. INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.a

Pero, ¿quiénes son los perpetradores? El gráfico 5 muestra a los agresores y el tipo de violencia. Llama la atención que la distribución de las proporciones de los agresores entre los diferentes tipos de violencia, es decir, entre las barras del gráfico, exhibe un patrón similar: quienes ejercen la violencia laboral se encuentran en el entorno cercano de las mujeres, ya sea que estén en una posición laboral superior o que sean pares.

Según muestran las estimaciones derivadas de la encuesta, la violencia puede provenir de los clientes, pero no son el tipo de perpetrador que domina. Por otra parte, la encuesta no desagrega al agresor por sexo; en tal sentido, se invisibiliza el género y las categorías que señala se refieren a *patrón(a) o jefe(a)*, por citar algunas.

Gráfico 5. Personas agresoras y tipo de violencia, 2016 y 2021 (porcentajes)



Fuente: Elaborado a partir las estimaciones puntuales de los agresores mencionados por las mujeres de 15 años y más en los actos de violencia laboral por agresor, según periodo de referencia y tipo de violencia en 2016 (cuadro 7.5); y las estimaciones puntales de la distribución de las personas agresoras mencionadas por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral por tipo de persona agresora según periodo de referencia y tipo de violencia en 2021 (cuadro 8.5). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

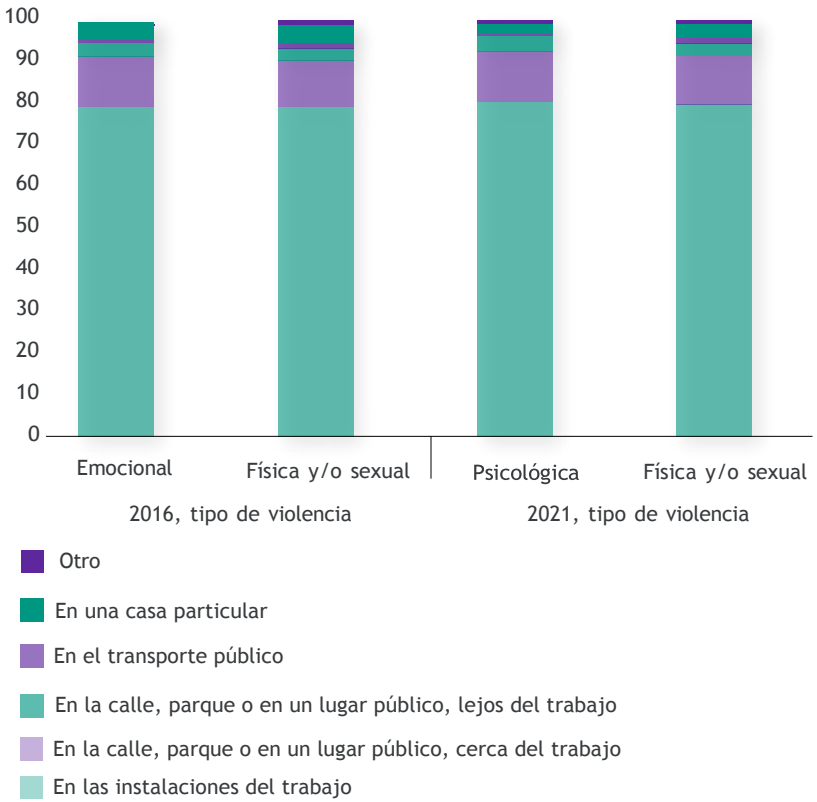
Otros aspectos que destacan son, por una parte, que hay un descenso en la proporción en donde la persona agresora se encuentra en una posición de ventaja –patrón(a)/jefe(a); supervisor(a) y similares; posiciones de gerente/directivo– de casi 40% en 2016 para la violencia de tipo emocional a menos de 34% en 2021 –ya denominada como psicológica–; así como de 36% en 2016 a 33.5% en 2021 en cuanto a la violencia física y/o sexual.[43] Lo anterior *per se* no significa que sea menos grave que la violencia sea ejercida por personas en ese perfil jerárquico.

Por otra parte, dicha disminución se vio sustituida por aumentos en los casos en donde la persona agresora es una o un compañero de trabajo, con proporciones que oscilan entre 34 y casi 38%; y el cliente, que pasó de representar 7.9% en el tipo de violencia emocional en 2016 a 13.1% en 2021, y de 13.3% en los tipos de violencia física y/o sexual en 2016 a 17.1% en 2021.[44]

La encuesta no visibiliza el tipo de actividad laboral de las mujeres según sea la condición de violencia laboral; lo que sí señala es el lugar de ocurrencia y el tipo de violencia, cuyas estimaciones se muestran en el gráfico 6. Tanto para la violencia emocional/psicológica y la violencia física y/o sexual, los incidentes de violencia se dieron en las instalaciones del trabajo, cuya proporción de ocurrencia se encuentra en alrededor de 80 por ciento.[45]

[43] *Idem.*
[44] *Idem.*
[45] *Idem.*

Gráfico 6. Lugar de ocurrencia y tipo de violencia, 2016 y 2021 (porcentajes)

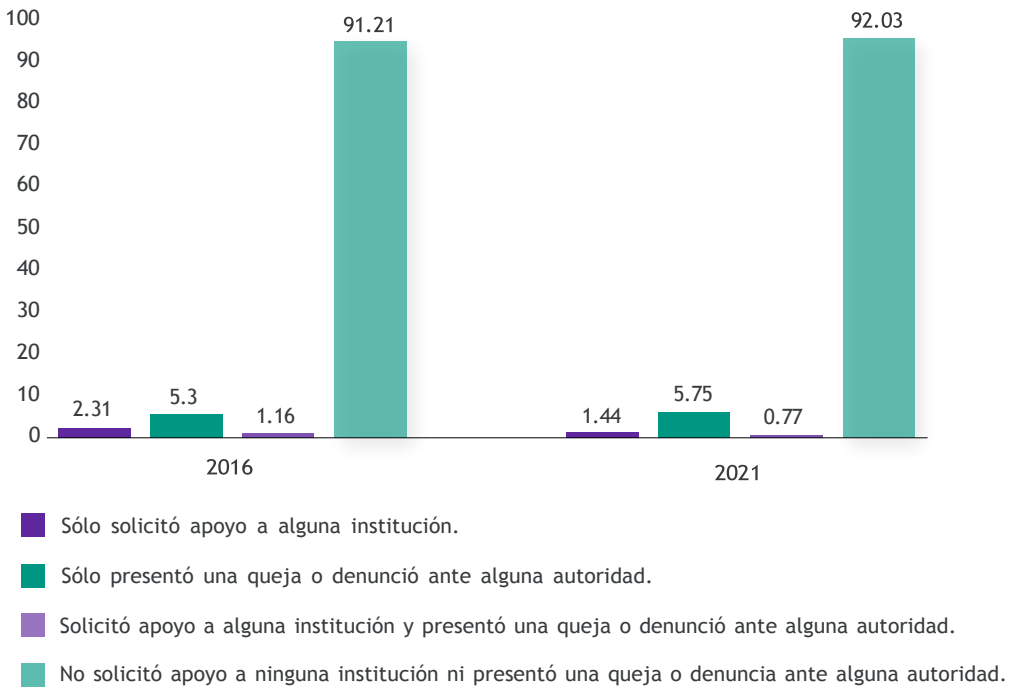


Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de los lugares mencionados por las mujeres de 15 años y más en los actos de violencia laboral en los últimos 12 meses por lugar de ocurrencia, según tipo de violencia en 2016 (cuadro 7.6); y las estimaciones puntuales de la distribución de los lugares mencionados por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses por lugar de ocurrencia, según tipo de violencia en 2021 (cuadro 8.6). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

Con respecto a las acciones tomadas por la víctima de violencia laboral, éstas se muestran en el gráfico 7. Sobresale que menos de 10% tomó alguna acción, ya sea que haya solicitado apoyo a alguna institución, presentado alguna queja o ambos; es decir que más de 90% de las mujeres que estuvieron en esta situación de violencia laboral no solicitó apoyo ni presentó una denuncia ante alguna autoridad.[46]

[46] *Idem.*

Gráfico 7. Acciones que tomó debido a la violencia experimentada, 2016 y 2021 (porcentajes)



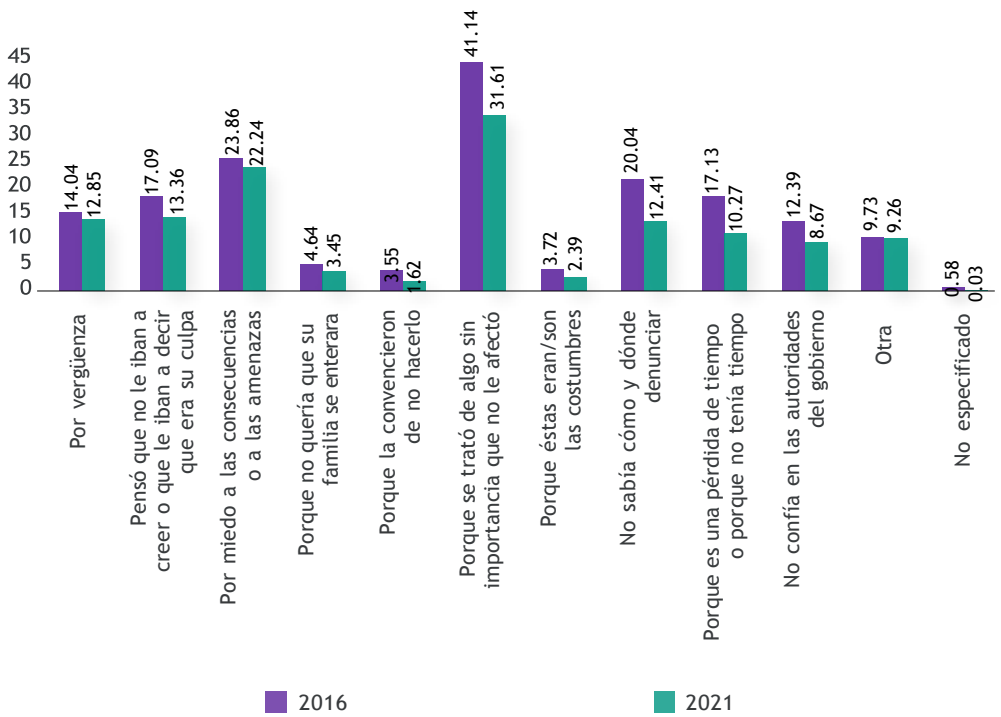
Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han experimentado violencia física o sexual en el ámbito laboral a lo largo de su vida, por las acciones que tomaron debido a la violencia experimentada 2016 (cuadro 7.8) y 2021 (cuadro 8.8). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

Con respecto a los motivos por los cuales no denunció ni solicitó ayuda, las proporciones estimadas se muestran en el gráfico 8. Se observa que en general dichos motivos han disminuido en proporción de 2016 a 2021. Sin embargo, dan muestra de la internalización de las normas culturales que forman parte de la ideología patriarcal a las que se refiere Folbre[47] y que en su momento también aludió Walby[48] como cultura patriarcal; y en particular, hacia aspectos de la cultura organizacional que habilitan este tipo de violencia, como sería la ausencia de sanciones,[49] es decir, en una normalización de la violencia. Al respecto, en el gráfico 8 sobresale en ambos años de la encuesta

[47] Nancy Folbre, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, *op. cit.*
[48] Sylvia Walby, "Theorising patriarchy", *op. cit.*
[49] Sarah-Geneviève Trépanier *et al.*, *op. cit.*

que no se tomó acción “porque se trató de algo sin importancia”: ¿los piropos que la intimidaron?, ¿los modos en que buscaron degradarla?

Gráfico 8. Motivos por los que no denunció ni solicitó ayuda, 2016 y 2021 (porcentajes)



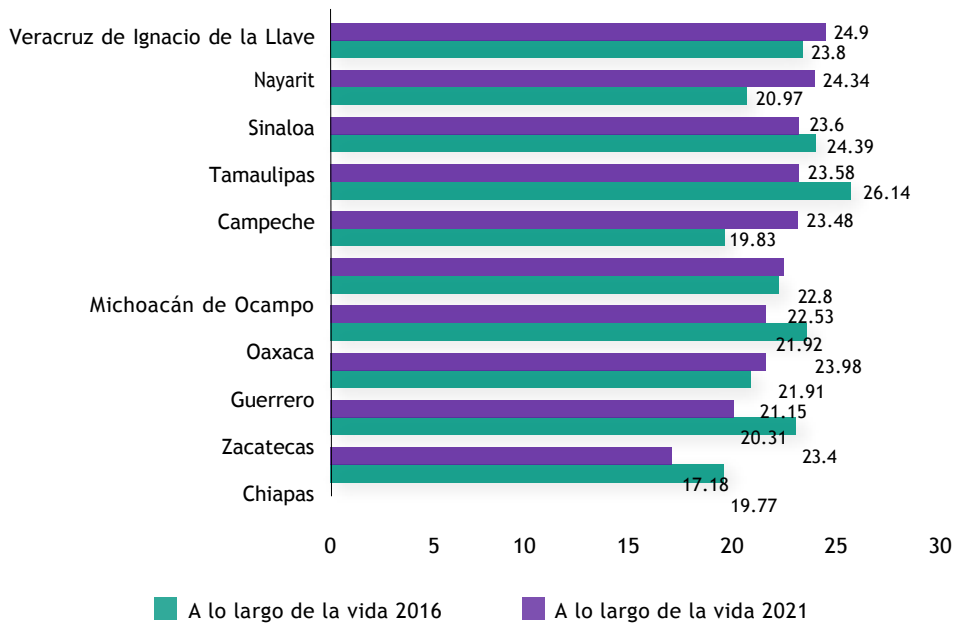
Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han experimentado violencia física o sexual en el ámbito laboral a lo largo de su vida, por condición de solicitud de apoyo ante una institución o presentación de queja o denuncia ante alguna autoridad y motivos de no solicitud de apoyo o presentación de queja o denuncia, 2016 (cuadro 7.9) y 2021 Cuadro (8.10). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

Entre los motivos que aparecen en el gráfico 8 le sigue que consideraron que sufrirían algún tipo de represalia y que no les creerían; después, que no denunciaron ni solicitaron ayuda por vergüenza, y también por ignorancia de cómo denunciar o solicitar la ayuda. Estos aspectos se relacionan con la cultura organizacional, es decir, con un ambiente laboral no apto para una cultura de denuncia y sanción a la persona agresora y apoyo a la víctima.

Refiriéndose al contexto nacional, el gráfico 9 muestra las entidades del país con mayor prevalencia de violencia laboral a lo largo de la vida, según la ocurrencia entre 2016 y

2021, entre las cuales se encuentran Veracruz, Nayarit, Sinaloa, Tamaulipas y Campeche. Cabe señalar que en la mitad de las entidades referidas se observa un aumento en la proporción de violencia que se registró en el ámbito laboral.

Gráfico 9. Top 10 de prevalencia de mayor violencia a lo largo de la vida en el ámbito laboral, por entidad federativa, 2016 y 2021 (porcentajes)

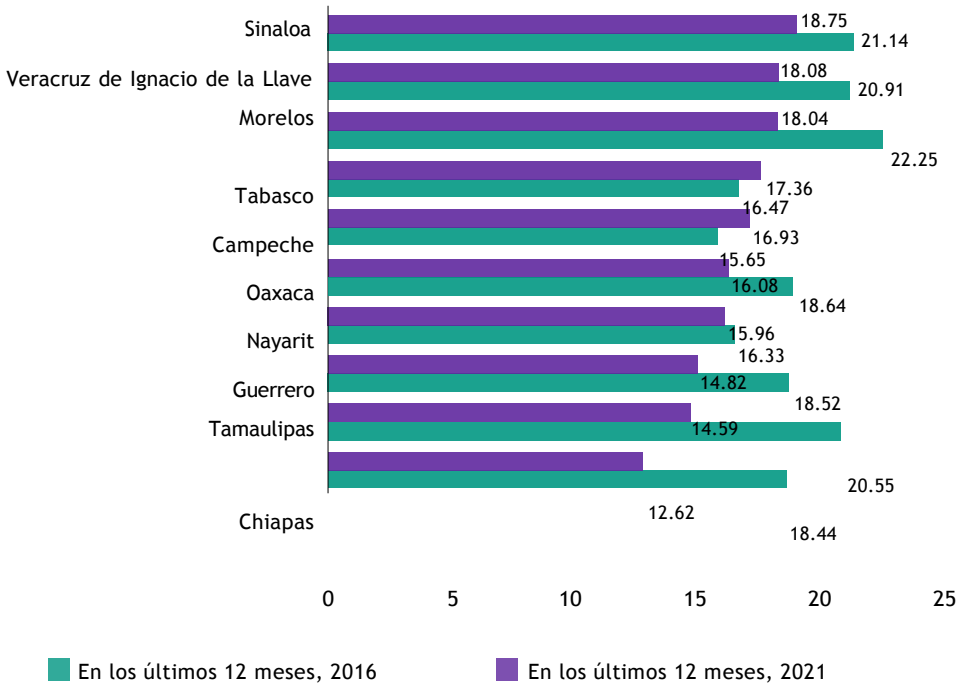


Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la prevalencia de la violencia en el ámbito laboral entre las mujeres de 15 años y más que han trabajado, por entidad federativa según periodo de referencia, 2016 (cuadro 7.18) y 2021 (cuadro 8.19). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

En cuanto a la prevalencia de la violencia laboral en los últimos 12 meses, en el gráfico 10 se hallan Sinaloa, Veracruz, Morelos, Tabasco y Campeche y otras entidades. También llama la atención que, con excepción de Tabasco y Campeche, en su mayoría se registraron disminuciones en las cifras de la violencia laboral observada de 2016 a 2021.

Destaca que en ambas clasificaciones en los primeros cinco lugares se encuentran Veracruz, Sinaloa y Campeche; y cuando se consideran las 10 entidades con mayor prevalencia aparecen Tamaulipas, Nayarit, Oaxaca, Guerrero y Chiapas (*véanse* los gráficos 9 y 10).

Gráfico 10. Top 10 de prevalencia de mayor violencia en los últimos 12 meses en el ámbito laboral, por entidad federativa, 2016 y 2021 (porcentajes)

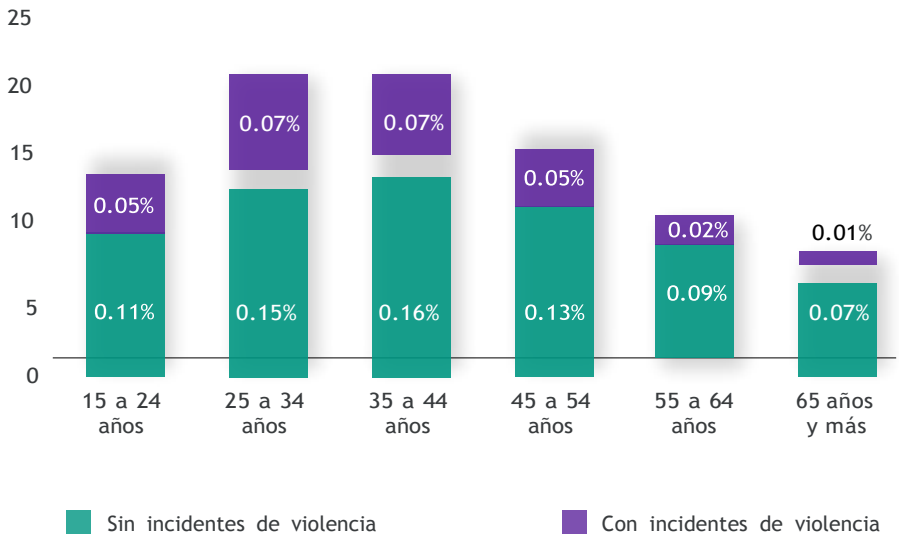


Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la prevalencia de la violencia en el ámbito laboral entre las mujeres de 15 años y más que han trabajado, por entidad federativa según periodo de referencia, 2016 (cuadro 7.18) y 2021 (cuadro 8.19). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

Para cerrar la revisión de estadísticas sobre la situación de la violencia laboral hacia las mujeres, se considera la condición de violencia por grupo de edad, que corresponde a lo presentado en los gráficos 11 y 12. Por una parte, independientemente del año en que se realizó la encuesta, se observa que la violencia laboral se presenta en todos los grupos de edad, aunque en diferentes proporciones, con ligeras disminuciones para los decenios de 35 a 44 años, y de 45 a 54 años en 2021. Por otra, no sorprende que los casos de incidencia de violencia laboral se acumulen entre los decenios de 15 a 24 años hasta el de 35 a 44 años.[50]

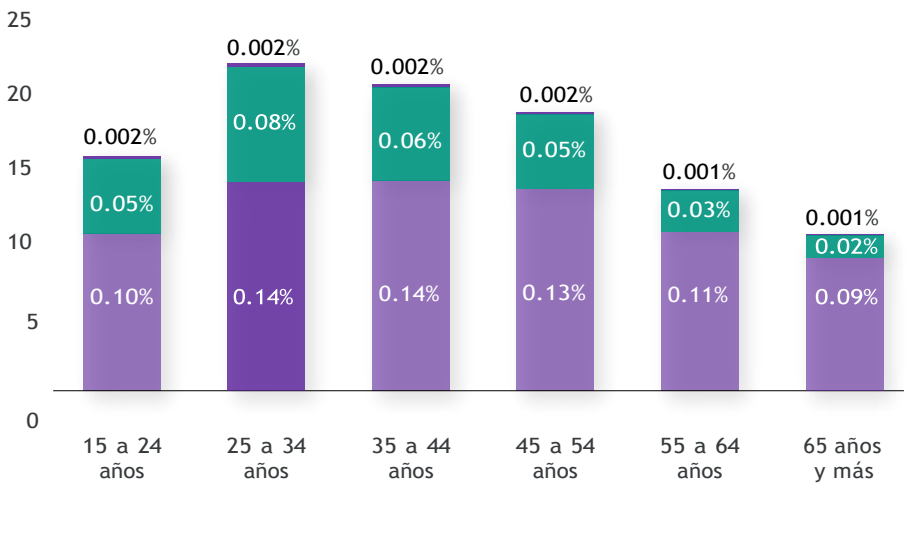
[50] Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016*, *op. cit.*; e Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021*, *op. cit.*

Gráfico 11. Condición de violencia por grupo de edad, 2016



Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por grupo decenal de edad según condición y tipo de violencia laboral experimentada a lo largo de su vida, 2016 (cuadro 7.20). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

Gráfico 12. Condición de violencia por grupo de edad, 2021



Fuente: Elaborado a partir de las estimaciones puntuales de la distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado por grupo decenal de edad según condición y tipo de violencia laboral experimentada a lo largo de su vida, 2021 (cuadro 8.21). INEGI, ENDIREH de 2016 y 2021.

A pesar de las limitaciones con respecto a la disponibilidad de información estadística que se señaló al iniciar esta sección del artículo, se observa que la violencia laboral es un fenómeno presente en México que abarca las diversas variantes de la violencia y que afecta a todos los grupos de edad de mujeres mayores de 15 años.

Reflexiones finales

En México, a lo largo de su vida laboral, aproximadamente dos de cada 10 mujeres han sufrido violencia y acoso laboral. Aunque los casos se concentran en las mujeres jóvenes, no es exclusivo de estos grupos de edad.[51]

De los datos disponibles se observa que predominan los casos de violencia psicológica y sexual. Y si bien el agresor podría estar en una posición de poder, poco más de un tercio de la proporción de agresores son los pares. Además, es escasa la denuncia formal.

Aún más, en México es relativamente reciente la visibilización del fenómeno de la violencia laboral en las estadísticas nacionales, pues data de 2016. Antes sólo se consideraban la discriminación y la violencia laboral por embarazo. Sin embargo, al estar centrado el registro en las mujeres no se dispone de datos que permitan comparar la situación entre mujeres y hombres; y, en principio, se desconoce cuál es la situación para ellos.

Por otra parte, aunque existen iniciativas para abordar el problema, no son de modo integral. Por ejemplo, la NOM-035-STPS-2018 no considera el espectro amplio de la violencia laboral al excluir el acoso sexual; de modo que en la revisión de la NOM-035-STPS-2018, además de alinearla con el Convenio núm. 190 de la OIT, se requiere de mayor difusión de la norma y concientización de su trascendencia, entre otros aspectos, como lo mostró la escasa denuncia por parte de las víctimas.

Por último, una de las líneas de investigación que se debe abordar es cómo se presentan los factores externos e internos que inciden en la violencia y el acoso laboral para el caso mexicano, y profundizar en el análisis de cómo se entrelazan los diferentes niveles jerárquicos de organización en la reproducción de las desigualdades, en particular en la violencia laboral, en ambos casos considerando la perspectiva de género.

[51] *Idem.*

Referencias bibliográficas

Folbre, Nancy, "Conceptualizing patriarchal systems", en *The Routledge Handbook of Feminist Economics*, 2021, pp. 53-61.

———, "Cooperation & Conflict in the Patriarchal Labyrinth", en *Daedalus*, vol. 149, núm. 1, 2020, pp. 198-212.

———, *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*, Londres, Verso Books, 2020.

Htun, Mala, y S. Laurel Weldon, "The civic origins of progressive policy change: Combating violence against women in global perspective, 1975-2005", en *American Political Science Review*, vol. 106, núm. 3, 2012, pp. 548-569.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016*, México, INEGI, 2017.

———, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021*, México, INEGI, 2022.

Organización Internacional del Trabajo, *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*, Ginebra, OIT, 2021.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía informativa NOM-035-STPS-2018-Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*, México, STPS, 2018.

Sigursteinsdóttir, Hjördís, *et al.*, "Threats and physical violence in female-dominated workplaces in times of an economic crisis", en *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 13, núm. 4, 2020, pp. 377-392.

Trépanier, Sarah-Geneviève, *et al.*, "Work environment antecedents of bullying: A review and integrative model applied to registered nurses", en *International Journal of Nursing Studies*, vol. 55, 2016, pp. 85-97.

Walby, Sylvia, "Authoritarianism, violence, and varieties of gender regimes: Violence as an institutional domain", en *Women's Studies International Forum*, vol. 98, núm. 102677, 2023.

———, "Theorising patriarchy", en *Sociology*, vol. 23, núm. 2, 1989, pp. 213-234.

———, "Varieties of gender regimes", en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 27, núm. 3, 2020, pp. 414-431.

———, y Jude Towers, "Measuring violence to end violence: mainstreaming gender", en *Journal of Gender-Based Violence*, vol. 1, núm. 1, 2017, pp. 11-31.

———, *et al.*, *The concept and measurement of violence against women and men*, Bristol, Policy Press, 2017.