



Documento de trabajo

SEMINARIO PERMANENTE DE CIENCIAS SOCIALES

EL *MOBBING* Y OTROS OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO LABORAL DE LAS MUJERES

Brenda Fabiola Chávez-Bermúdez

SPCS Documento de trabajo 2012/19

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

© de los textos: sus autores.

© de la edición: Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Autor:

Brenda Fabiola Chávez Bermúdez

brendachbz@hotmail.com

Edita:

Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca

Seminario Permanente de Ciencias Sociales

Codirectora: Silvia Valmaña Ochaita

Codirectora: Pilar Domínguez Martínez

Secretaria: María Cordente Rodríguez

Avda. de los Alfares, 44

16.071-CUENCA

Teléfono (+34) 902 204 100

Fax (+34) 902 204 130

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

I.S.S.N.: 1887-3464 (ed. CD-ROM) 1988-1118 (ed. en línea)

D.L.: CU-532-2005

Impreso en España – Printed in Spain.

EL MOBBING Y OTROS OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO LABORAL DE LAS MUJERES

Dra. Brenda Fabiola Chávez-Bermúdez¹

*Doctora en Derecho, Profesora- Investigadora del Instituto de Investigaciones
Jurídicas de la Universidad Juárez, del Estado de Durango, México*

RESUMEN

El escenario laboral de las mujeres ha sido complejo en un mercado dominado por el sector masculino, con una participación muy limitada en las decisiones políticas y en los puestos clave del mercado laboral. Se considera que aún cuando ha crecido la participación y la preparación femenina, quedan obstáculos pendientes de resolver para lograr su completa inserción y permanencia en el mercado laboral, además de la equidad en las contrataciones y ascensos.

Las condiciones laborales de las mujeres respecto a las de los hombres no son las mismas, ellas perciben un salario menor; la condición del estado civil de las mujeres es determinante para obtener un empleo, situación que se complica si hay un embarazo.

El acoso moral es uno de los actos que impiden el desarrollo laboral de las trabajadoras, en todo el mundo. En nuestro país no existe legislación específica que atienda de manera integral y directa este fenómeno, aunque casualmente sí se encuentra tratamiento a través de algunas normas de la legislación laboral que promulgan el desarrollo del trabajo en condiciones óptimas, y en la legislación penal y civil dentro de los sistemas de responsabilidades.

Palabras clave: mujer, acoso laboral, responsabilidad.

Indicadores JEL: J16

¹ brendachbz@hotmail.com

ABSTRACT

The female labor scenario has been complex in a market dominated by the male sector, with very limited participation in political decisions and key positions in the labor market. It is considered that although participation has grown and preparation feminine obstacles remain to be resolved to achieve their full inclusion and permanence in the labor market, as well as fairness in hiring and promotions.

Working conditions for women relative to men's are not the same, they receive a lower wage, the condition of the marital status of women is crucial to get a job, a situation that is compounded if she is a pregnant.

Mobbing is one of the acts that impede the career development of women workers worldwide. In our country there is no specific legislation and fully addresses this phenomenon directly, but yes it is treated casually by some standards of labor legislation enacting the development of work in optimal conditions, and civil and criminal law in responsibilities systems.

Key words: women, mobbing, responsibility.

JEL Codes: J16

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género sigue siendo una conducta recurrente en nuestras sociedades modernas, que afecta a todos los sectores y en mayor o menor grado en todos los países del orbe, la cual se presenta en los diversos ámbitos de la vida cotidiana. Desgraciadamente nuestro país no se escapa de ese tipo de conductas perniciosas ya que, junto a Guatemala y El Salvador, son los países con mayores cifras de violencia de género en nuestro continente, acompañada de un alto grado de impunidad.

La violencia contra las mujeres se da de muchas formas y desde diversos ámbitos. En este trabajo se pone de manifiesto la problemática general a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, resaltando el *mobbing* o acoso moral en el trabajo, que de alguna manera se relaciona con el resto de los obstáculos al desempeño laboral de las mujeres, como es el acoso sexual o el de las madres trabajadoras que se ven orilladas a renunciar a causa de su estado. En el presente texto se utiliza el método analítico, estudiando en conjunto la problemática laboral de las mujeres para posteriormente tratar por separado sus elementos, tales como la discriminación, el acoso sexual, el acoso moral en el trabajo y el *mobbing* maternal. Asimismo se empleó el método deductivo para ubicar la legislación vigente, así como los tratados internacionales relacionados con el tema, con la finalidad de inferir conclusiones particulares. La técnica de investigación documental fue utilizada para recopilar información, como algunas estadísticas, doctrina nacional y comparada.

Tenemos que el escenario laboral de las mujeres ha sido complejo en un mercado dominado por el sector masculino que durante décadas ha negado su plena participación, lo cual ha llegado a significar una verdadera lucha generacional por la igualdad entre hombres y mujeres, contienda que persiste hasta nuestros días.

La lucha por la igualdad de género se desarrolló por mucho tiempo en el ámbito privado, pues los gobiernos preferían ignorar las demandas de las mujeres feministas; muchas de las integrantes de estos movimientos se negaban a participar en los escenarios internacionales, precisamente por ser convocadas por varones y no incluir las demandas reales de ellas. No obstante, desde la Conferencia Internacional de la Mujer, ciudad de México 1976 hasta la Conferencia de Beijing +5, en 1995, se ha proclamado

la igualdad de las mujeres respecto de los varones, el respeto a sus derechos fundamentales, la prevención y erradicación de la violencia, el fomento de la participación femenina en la vida pública y privada, un trato preferencial en diversas situaciones debido a su vulnerabilidad y los obstáculos impuestos a lo largo de las décadas.

En un panorama global, tenemos que la participación de las mujeres en las decisiones políticas y en los puestos clave del mercado laboral es limitada, precisamente la Conferencia de Copenhague puso de relieve las deficiencias políticas para permitir y fomentar la integración de las mujeres al ámbito productivo de manera más completa.

A pesar de los logros obtenidos en las diversas Conferencias a favor de los derechos de las mujeres, incluyendo el reconocimiento a los obstáculos de su participación, y la concienciación sobre los problemas a que se enfrentan en todos los ámbitos, aún quedan muchas limitantes a su desarrollo, entre ellos, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) enumera los siguientes:

- La feminización de la pobreza
- El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educacionales
- La salud
- La violencia contra las mujeres y niñas
- Los efectos de los conflictos armados sobre las mujeres
- La desigualdad en la participación de las mujeres en la definición en las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción
- La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones
- La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de las mujeres
- La falta de igualdad en el acceso a los medios económicos y la falta de reconocimiento de su contribución a la sociedad
- La falta de reconocimiento suficiente y de apoyo al aporte de las mujeres a la gestión de los recursos naturales y a la protección del medio ambiente

México ha participado en estas Conferencias y fue sede de la primera, obligándose a un reconocimiento formal de los derechos de las mujeres y a su

promoción. A nivel constitucional, están reconocidos estos derechos, prohibiendo la discriminación por motivos de género (Art. 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), el respeto a la integridad y dignidad de las mujeres indígenas (Art. 2°) y la igualdad entre el varón y la mujer (Art. 4°). De igual forma, se encuentra inserta la igualdad entre mujeres y hombres en el Código Civil y en la Ley Federal del Trabajo, así como en las constituciones estatales. No obstante, el reconocimiento formal del derecho de igualdad en nuestro país, la realidad muestra claras deficiencias en la integración de las mujeres a los procesos de desarrollo.

La participación femenina en la vida laboral ha crecido en las últimas décadas, sin embargo, sus condiciones laborales respecto a las de los hombres no son las mismas, las mujeres perciben un salario menor que los varones, en casos en que desempeñan funciones laborales similares y también debido a que los puestos ejecutivos o gerenciales son reservados principalmente para ellos, al igual que la toma de decisiones importantes de la empresa privada o la institución pública; la condición del estado civil de las mujeres es determinante para obtener un empleo, situación que se complica si hay un embarazo, ya que aunque legalmente esté restringido pedir examen de no gravidez para solicitar alguna vacante laboral, es una práctica reiterada de las instituciones de nuestro país.

De manera general, se presentarán a continuación, algunos de los obstáculos a que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, y que son una parte o un reflejo de su trato en la sociedad, actos de discriminación o violencia que se crean en el hogar y que impiden una participación oportuna y en igualdad de condiciones en los sectores educativo, familiar, cultural y laboral.

2. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una de las formas de violencia a las que se pueden enfrentar las mujeres en alguna etapa de su vida laboral. Puede ser llevado a cabo en el centro de trabajo por el superior jerárquico hacia su subordinada, llegando incluso a presionar sobre su estancia en la empresa o institución si no cede ante sus pretensiones; pero también puede darse por compañeros del mismo puesto o similares. Es una conducta no

deseada para la mujer que pone en riesgo su calidad de vida tanto laboral como personal.

Desgraciadamente, existe baja denuncia del problema, porque en reiteradas ocasiones este tipo de acciones provoca en la víctima un sentimiento de culpabilidad, creyendo -erróneamente- que tuvo alguna conducta que propició el hostigamiento. “En el acoso sexual el agresor entiende que la mujer acosada sexualmente está a su disposición- ésta debería aceptar, y debería incluso sentirse halagada, y sentirse enaltecida, por haber sido elegida-. El agresor suele decir que es ella la que lo ha provocado a él, pues consentía y se mostraba solicitante.”²

Se trata de un claro abuso del poder del patrón el hecho de pretender favores sexuales de una trabajadora que no se traduce en buenas intenciones o en que sea su enamorado, porque su poder dentro de la empresa ocasiona que la empleada no tenga un libre consentimiento y, si el patrón logra su objetivo, esto debe entenderse como una forma de explotación hacia su subordinada.

No obstante, las denuncias o quejas que llegan a presentarse al interior de la institución no son atendidas con seriedad, emplean respuestas ofensivas o simplemente no se actúa al respecto y el hostigador continúa con sus malas acciones, o bien, desacredita a la empleada ante el resto del personal del trabajo, convirtiendo muchas de las veces, ese hostigamiento sexual en acoso moral en el trabajo. Estas actitudes reflejan problemas socioculturales ante el desconocimiento y falta de interés en el tema, favoreciendo el trato discriminatorio hacia las mujeres.

Las consecuencias que provoca el hostigamiento sexual en las mujeres son diversas, se ocasiona baja autoestima, se limita el desarrollo de sus capacidades profesionales, ya que al estar en constante tensión, presentan problemas de concentración, aumentando los riesgos de trabajo; asimismo, presentan estrés y baja laboral, ya sea por despido o por renuncia. En reiteradas ocasiones el hostigamiento sexual también es utilizado como medio de disuasión para impedir que una mujer ocupe un puesto importante o para denigrar su imagen dentro de la institución.

² HIRIGOYEN, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Ed. Paidós, p. 59.

El hostigamiento sexual se sanciona penalmente en México, el artículo 259 bis del Código Penal Federal (2010) establece:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.

Se considera imprescindible que se atienda y prevenga el acoso sexual en los centros de trabajo, ya que afecta la productividad de las empresas, creando un ambiente hostil, causando bajas laborales y obstaculizando el desarrollo de las mujeres y el avance hacia la equidad de género.

No obstante, si el problema del acoso sexual no es resuelto de la mejor manera posible, puede dar lugar a otro problema: el acoso moral en el trabajo.

“El móvil del acoso sexual es completamente distinto al del acoso moral en el trabajo. Mientras que éste último persigue el aniquilamiento psíquico de la persona, el del acoso sexual (generalmente a la mujer) pretende obtener mediante presión, ejercida normalmente por un superior jerárquico, la gratificación de índole sexual por parte de la víctima. En los casos de mobbing dirigido a mujeres, muchas veces se añade a los ingredientes habituales del acoso sexual, lo cual incrementa en grado sumo el ataque dirigido a la trabajadora”.³

Es imprescindible que la ley laboral prevea este tipo de conductas que impiden el desarrollo laboral de las mujeres en óptimas condiciones, pero también es importante resolver estos problemas en el interior de las empresas. Se pueden formular políticas internas, reglamentos de los centros de trabajo dónde se advierta de esta problemática, guías para formular denuncias y dar a conocer actitudes que pueden resultar

³ RIVAS SÁNCHEZ, L. J. (2003). *Mobbing, Terrorismo psicológico en el trabajo*. España: Entrelíneas Editores, p.55.

hostigadoras, de manera que la víctima no se vea desprotegida y el acosador advierta que su conducta no quedará impune.

3. MOBBING

El *mobbing* o acoso moral es un tipo de violencia en el trabajo, se caracteriza por ser una violencia silenciosa, que llega al interior del trabajador, penetrando en su aspecto más sensible, y cuyo fin es atacar o destruir su integridad. Es motivo de preocupación en todo el mundo debido a las consecuencias negativas que acarrea. Implica la acción de un sujeto o grupo organizado dirigida a hostigar, discriminar o infundir miedo, en concreto ejerciendo violencia psicológica sobre una persona en su lugar de trabajo, hasta que se le orilla a renunciar o a caer enferma e, incluso, hasta llegar al suicidio.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, define la violencia en el trabajo como “toda acción, incidente, comportamiento, que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”⁴

Las conductas que desembocan en acoso moral laboral son perversas, apuntan hacia el punto más importante de la empresa o institución, el factor humano, provocando bajo rendimiento del trabajador, enfermedad, ausentismo y renuncia. Por ello, partiendo del respeto a los derechos humanos, entre ellos, el derecho al trabajo, que constitucionalmente se ha establecido en nuestro país como derecho fundamental, debe atenderse no sólo a la no lesión, sino a establecer acciones positivas para favorecerlos. El derecho al trabajo debe desarrollarse en un ambiente propicio, de este modo, en caso de acoso moral, la víctima no puede desempeñar su trabajo en las mejores condiciones, porque son actitudes que diariamente le molestan y le desconcentran de sus labores, considerándose, por tanto, un atentado a un derecho fundamental.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2003). “*Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*”. Ginebra. Recuperado el 20 junio de 2011 de: www.ilo.org.

Atendiendo a las causas del *mobbing* o acoso moral, Iñaki Piñuel y Zabala distingue los siguientes casos:⁵

- El *mobbing* por envidia o celos profesionales.
- El *mobbing* por la resistencia a la manipulación exhibida por la víctima respecto al grupo dominante.
- El *mobbing* por el espíritu crítico exhibido por la víctima frente al grupo dominante.
- El *mobbing* por la independencia exhibida por la víctima frente al grupo dominante.
- El *mobbing* por rechazo del agresor a alguna característica personal o profesional que distingue a la víctima de la ‘mayoría silenciosa’.
- El *mobbing* por concurrir en la víctima circunstancias que en opinión del agresor la convierten en idónea para que éste pueda manifestar, a través de ella, su poder y capacidad de amedrentamiento a la ‘masa silenciosa’.

Más no sólo esos motivos de acoso moral laboral existen, ya que a veces pueden darse como consecuencia de las exigencias de la empresa; a causa de la competitividad, se exige mucho esfuerzo y talento de los trabajadores, que cuando se atraviesa por dificultades financieras, suele aumentar esa presión debido al latente recorte de personal, esto lleva a emplear tácticas violentas en contra de los compañeros de trabajo para conservar un puesto laboral.

En un sistema económico competitivo, numerosos dirigentes se mantienen en su posición, únicamente gracias a un sistema de defensa destructivo, se niegan a considerar el factor humano, huyen de sus responsabilidades y utilizan la mentira y el miedo para dirigir. Así, una empresa puede utilizar a sabiendas los procedimientos perversos de un individuo con la idea de obtener un rendimiento mayor.⁶

De igual modo, no sólo tiene que ser un grupo dominante o, como lo menciona Piñuel y Zabala, una “mayoría silenciosa”, las causas que propician el acoso

⁵ CUBILLO RODRÍGUEZ, C. (2008). *Tratamiento Jurídico del mobbing*. España: Editorial Universitaria Ramón Areces, p. 22.

⁶ HIRIGOYEN, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Ed. Paidós, p. 72.

moral en el trabajo pueden provenir de un sólo individuo, que tal vez al inicio de su acoso las haga silenciosas, pero también puede darse que sea muy evidente su agresión moral y el resto del personal del trabajo se dé cuenta sin denunciarlo, llevando con esto a un consentimiento tácito.

El acoso moral representa otra de las formas de violencia a que se enfrentan las mujeres en todo el mundo y que obstaculiza su desempeño laboral. En México no existe legislación específica que atienda este fenómeno, aunque casualmente sí se encuentra tratamiento a través de algunas normas de la legislación laboral que establecen el desarrollo del trabajo en condiciones óptimas y en la legislación penal y civil dentro de los sistemas de responsabilidades. Aunque es deseable que se trabaje al respecto para lograr incluir tipos de prevención de este problema que está causando preocupaciones por sus efectos y repercusiones dentro del sistema productivo y en la vida profesional y personal de las personas.

Este tipo de violencia afecta en gran medida a las mujeres, considerando que gran número de ellas se han insertado en el mercado laboral, por lo tanto, es fácil que sean blanco de acoso moral, haciéndolas más vulnerables ante este tipo de perjuicios.

“Las actividades más expuestas son: la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, el trabajo en empresas textiles u otras industrias y el comercio minorista. En lo que va de este año, más de 25 millones de mujeres mexicanas han sufrido por lo menos una vez en su vida algún tipo de violencia; no sólo en el ámbito familiar sino también en el plano laboral”.⁷

En algunos países, existen estudios que revelan altas estadísticas de acoso moral padecido por mujeres. De este modo, el “Proyecto de Opinión de la Comisión de Derechos de la mujer e Igualdad de Oportunidades para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, aunque no da porcentajes sí estima que es una situación más padecida por las mujeres, aspecto este en el que coincide el Dictamen del Comité Económico y Social Francés (2001), considerando a las mujeres de más de 40 años las más afectadas.

⁷ CALLEJAS ROSAS, J. (2011). “La violencia en el trabajo desde un enfoque de género” Recuperado el 21 de Enero de 2012 de: <http://www.acosomoral.org/amet.htm>

M.F. Hirigoyen calcula que el mobbing lo sufren el 70% de las mujeres a lo largo de su carrera laboral, sobre todo minorías raciales”.⁸

El mobbing o acoso moral laboral debe prevenirse porque no afecta sólo el aspecto productivo de las empresas, sino que es un daño con efectos colaterales, ya que afecta las relaciones sociales y familiares de las trabajadoras. “Algunos investigadores han hallado datos que relacionan el acoso laboral con la aparición de enfermedades en los hijos de las víctimas”.⁹

Se trata de un mal que afecta en la integridad y la dignidad de las mujeres, y por ser bienes no patrimoniales de difícil o imposible reparación, es necesario contar con normas de carácter preventivo dentro de la legislación laboral mexicana.

Sólo si somos capaces de entender que el acoso laboral es una realidad con consecuencias morales relevantes, con aspectos psicológicos complejos, con efectos nocivos a nivel social y con un impacto económico evaluable, comprenderemos que el Derecho debe emplearse a fondo y dar respuestas suficientes y eficaces.¹⁰

Consideramos que el acoso moral debe ser tomado muy en serio por las empresas, porque esto repercute de manera negativa a nivel global, ya que acarrea bajas, ausencias y escaso rendimiento de las trabajadoras.

Tanto los patrones como los titulares de los sindicatos también deben estar capacitados sobre estos temas, tratando a las víctimas de manera respetuosa, ya que si en los centros de trabajo las autoridades laborales se percatan de un acoso o discriminación en contra de las mujeres, serán corresponsables con el agresor por no haber denunciado o no tomar las medidas pertinentes, ya que también los patrones son responsables de sus trabajadores cuando causan daños a terceros.

⁸ FUERTES ROCAÑIN, J. C. (2004). *Acoso laboral, Mobbing, Psicoterrorismo en el trabajo*. España: Arán Ediciones, p. 32.

⁹ CUBILLO RODRÍGUEZ, C. (2008). *Tratamiento Jurídico del mobbing*. España: Editorial Universitaria Ramón Areces, p. 35.

¹⁰ CUBILLO RODRÍGUEZ, C. (2008). *Tratamiento Jurídico del mobbing*. España: Editorial Universitaria Ramón Areces, p. 28.

De tal modo, que la responsabilidad por daño también se extiende a los patrones o dueños de establecimientos comerciales. Así lo establece el artículo 1924, del Código Civil Federal (2010), con relación a la responsabilidad civil:

“Los patrones y los dueños de establecimientos mercantiles están obligados a responder de los daños y perjuicios causados por sus obreros o dependientes, en el ejercicio de sus funciones. Esta responsabilidad cesa si demuestran que en la comisión del daño no se les puede imputar ninguna culpa o negligencia”.

De acuerdo con este precepto, como no indica que se limita sólo al daño patrimonial, el patrón será responsable por el daño moral ejercido hacia su trabajador, si se da cuenta del acoso moral que está sufriendo y no hace nada por remediarlo.

El problema del acoso moral dentro del ámbito laboral no sólo es un problema que merece tratarse desde el ámbito jurídico, sino también abarcar el aspecto social o psicológico, por lo que es claramente un tema relevante para darle un tratamiento interdisciplinario. También tiene que ver con las ciencias de la economía, porque finalmente tiene un impacto negativo que se ve reflejado en las cuestiones económicas de la empresa o institución, de ahí que importe también a estos sectores.

4. LA MATERNIDAD COMO UN PROBLEMA DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

El matrimonio y/o la maternidad suelen ser otras de las formas comunes de discriminación de las mujeres, que también pueden derivar en **acoso moral en el trabajo**. A nivel internacional y a nivel interno existen muchas normas protectoras de la maternidad. En cuanto a algunas de ellas, la Ley Federal del Trabajo (Artículo 166) (2010) establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

También se otorgan períodos de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. En el momento de la lactancia tienen derecho a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, con la percepción de su salario íntegro.

En cuanto a las normas internacionales, la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres, establece en el punto 2 del artículo 11:

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

No obstante, la protección nacional e internacional de los derechos de las madres trabajadoras, la discriminación sigue siendo una práctica frecuente. Cuando el patrón se entera del embarazo de una trabajadora, se disgusta al creer que bajará su productividad y por el tiempo que estará fuera de la empresa, y que, de igual modo, tendrá que cubrir un salario, comenzando a relegarla a tareas secundarias. Es cierto que la legislación laboral mexicana establece que las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas

deben ser acordes a su estado de gravidez, pero es muy clara al prohibir el manejo de sustancias que puedan lesionar el producto. Situación diversa a que de manera intencional se le relegue a actividades menores, al grado de excluirla de sus funciones iniciales.

De este modo, puede resultar que las mujeres embarazadas se conviertan en víctimas de acoso moral laboral por parte de los patrones, quienes con tal de evadir las prestaciones que se le otorgan en razón de su maternidad les acosen, o hasta cierto sentido, esta perversa táctica la utilicen como un ejemplo de lo que les puede pasar a las demás trabajadoras de la empresa, a fin de disuadirlas de embarazarse.

Por un efecto perverso de la protección de las personas en la empresa –no se puede despedir, por ejemplo, a una mujer encinta-, el proceso de acoso arranca cuando una empleada, que hasta ese momento se centraba totalmente en su trabajo, anuncia su embarazo. Para el patrón, eso significa que causará baja por maternidad, que se marchará más pronto por las tardes para ir a buscar a su hijo a la guardería, que se ausentará cuando el niño esté enfermo, etc. En suma, el patrón teme que esta empleada ejemplar deje de estar enteramente a su disposición.¹¹

Es un nuevo problema que enfrentan muchas mujeres en alguna etapa de su vida laboral, se trata del acoso moral en el trabajo, a causa de la maternidad o, como también se le llama: “*mobbing* maternal”.

En ocasiones, a los patrones no les importa despedir a mujeres embarazadas porque es menor el coste de un despido injustificado que el pago de las prestaciones de ley por maternidad de una trabajadora. O, de igual forma, puede suceder que tampoco se opte por el despido, sino que aplicando prácticas desleales, se acosa a las mujeres embarazadas con el fin de conducir las a la renuncia voluntaria. También ocurre que al regresar a tratar de retomar sus labores, sean relegadas respecto a las funciones que tenían antes del embarazo, que es el momento en que se da el *mobbing* por causas de la maternidad, o bien, transcurre antes del parto.

No se tiene conocimiento de estadísticas en México acerca del acoso laboral en el trabajo, relacionado con la maternidad. Sin embargo, las estadísticas en España

¹¹ HIRIGOYEN, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Ed. Paidós, p. 50.

muestran que nueve de cada diez mujeres embarazadas sufre '*mobbing* maternal' en su ámbito laboral y 25% son despedidas. El embarazo sigue siendo "**la primera causa de despido o amenazas** por parte de la empresa."¹²

Respecto a esta problemática, las mujeres deben ser tratadas con desigualdad, pero una desigualdad positiva, ya que aunque algún discurso retórico o algún artículo expreso de nuestro Código Civil refiera que los hombres y las mujeres son iguales, que compartirán las tareas del hogar en igualdad de circunstancias, en la práctica diaria no sucede así. Las mujeres atienden las tareas del hogar antes o después de su jornada laboral, le dedican tiempo a su maternidad, esto debe que ser tomado en cuenta por las empresas e instituciones a fin de que sean más flexibles con las exigencias laborales.

De este modo, las mujeres llegan a la empresa en desigualdad de condiciones porque tienen que dedicarle, a diferencia del varón, más tiempo a su hogar y a sus hijos, situación que las pone en desventaja respecto a los varones que al no tener que realizar esas tareas están 100% disponibles para las exigencias de la empresa, hecho que se toma en cuenta para los ascensos y para ocupar los puestos relevantes.

Existe un estudio en México que aunque no es propiamente sobre acoso moral laboral, arroja resultados importantes sobre este fenómeno, así expresa que:

“...el proceso de gestación de una mujer no es bien visto por ciertas personas de nivel directivo y sus subordinados, por considerar que se resta rendimiento en sus funciones operativas. Esto origina que surjan inconformidades de algún personal operativo que busca la manera de fastidiar a una mujer embarazada hasta lograr que renuncie”.¹³

¹² Periódico 20 minutos (2010). “El 90% de las mujeres embarazadas sufre '*mobbing* maternal' en el trabajo”. España. Recuperado el 21 de Agosto de 2010 de: <http://www.20minutos.es/noticia/356932/0/embarazadas/mobbing/trabajo/>

¹³ LACAVEX BERÚMEN, A. (2009). “Análisis de los riesgos a la salud de mujeres embarazadas que trabajan en empresas maquiladoras en la Ciudad de Mexicali, B.C.”, *De Jure, Revista de investigación y análisis*, No. 3, 3ra. época, Universidad de Colima, pp. 25-32.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La discriminación contra las mujeres es una práctica milenaria, la problemática laboral expuesta en el presente documento refleja la posición desfavorable que ocupan las mujeres en el mercado laboral en México. Es un problema arraigado a la cultura mexicana, a tal grado que a las mujeres se les asignan sólo tareas del hogar, calificándolas, incluso, como actividades propias de su sexo. Es preciso reforzar las leyes para evitar la latente discriminación en la contratación, salario, capacitación y desarrollo laboral, obstáculos que representan un atraso para el país.

Es preciso establecer un observatorio de igualdad de género con el objeto de recabar información para conocer la situación laboral de las mujeres respecto de la de los hombres para evaluar su situación en diversas áreas como: empleo, ascensos, poder, toma de decisiones, reparto de responsabilidades, exclusión social. De este modo, los indicadores permitirán conocer los cambios socio laborales, las políticas públicas aplicadas y proponer las que pudieran aplicarse para lograr el Derecho fundamental de la igualdad.

Debe respetarse la prohibición expresa de preguntar en una entrevista de trabajo o de incluir en un expediente laboral información personal relacionada con el matrimonio, el deseo de tener hijos y su número, con la finalidad de evitar este tipo de discriminaciones, porque en nuestro país y en nuestro Estado es una pregunta forzosa en cualquier entrevista de trabajo.

De igual modo, las denuncias presentadas por las mujeres, dentro de la empresa o institución respecto a la problemática referida, deben ser tomadas con seriedad y atendidas de manera oportuna. Es necesaria la fluidez de información en cuanto a estos comportamientos, estableciendo medidas, enumerando una serie de conductas acosadoras y socializarlas en la empresa o institución, haciendo saber al personal en todo momento dos aspectos: 1. Que la víctima está protegida y respaldada, y 2. Que el acosador será sancionado cuando atente contra su compañera, subordinada o superior.

El departamento de recursos humanos de cualquier empresa o institución debe actuar en este tipo de problemáticas, no estar únicamente para contratar o despedir a un trabajador, sino para atender esa relación laboral como el mismo departamento hace alusión, “humanamente”. Es preciso no deshumanizar las relaciones de servicios, los

trabajadores no son una mercancía más, es preciso infundir el respeto a todos los trabajadores y atender las relaciones interpersonales.

Debe seguirse avanzando en las políticas públicas encaminadas a lograr la equidad de género, no solamente limitarse a la retórica de la no discriminación; se requiere de acciones positivas que redunden en mejores leyes y mayores niveles de participación. Algunos países han tenido avances importantes en este tópico, como el caso de Alemania, que reformó sus leyes laborales redefiniendo la responsabilidad civil de los empleadores en cuanto a la discriminación por motivos de género. Según dichas leyes, el empleador indemnizará a la persona discriminada, independientemente del grado de responsabilidad en la infracción. Pues bien, disposiciones semejantes, ya se tienen insertas en la legislación civil mexicana en el articulado mencionado en el desarrollo del presente texto, la responsabilidad se extiende también a patrones.

La discriminación positiva, sistemas de cuotas, tratos preferenciales, son medidas que deben aplicarse para tener representación femenina en todos los sectores, y no se está hablando de regalar puestos importantes, las mujeres tienen una gran capacidad y méritos profesionales que merecen ser valorados para poder contar con una sociedad equilibrada, con una verdadera igualdad de oportunidades.

Es necesaria la publicación de información para sensibilizar sobre la problemática laboral de las mujeres abordada en los puntos anteriores, derivada del acoso sexual, discriminación y acoso laboral en su contra. Es importante que se establezcan de manera periódica, campañas de información sobre estos temas, ya sea por parte del patrón o del sindicato, en los diversos departamentos o dependencias de las instituciones o empresas públicas o privadas a fin de sensibilizar, dar a conocer y detectar conductas agresoras y que las posibles víctimas conozcan los medios para hacer quejas y denuncias, con la finalidad de que no se sientan desprotegidas. También es importante terapia tanto para la víctima como para el agresor, con la finalidad de crear un ambiente laboral agradable. Tal vez significará uso de recursos extra, pero son mayores los costos cuando los trabajadores realizan sus actividades en ambientes hostiles, aspectos que causan mayores perjuicios al sector productivo.

Sólo creando una contracultura pueden avanzar las mujeres contra un empleo dominado por el machismo, una cultura que las estandariza; las mujeres cuando son

madres no llegan con las mismas ventajas a la empresa que un varón, eso hay que tomarlo en cuenta en las políticas públicas a aplicar, tendientes a la equidad de género.

REFERENCIAS

CALLEJAS ROSAS, J. (2011). *La violencia en el trabajo desde un enfoque de género*.

Recuperado el 21 de Enero de 2012 de: <http://www.acosomoral.org/amet.htm>

Código Civil Federal (México)

Código Penal Federal (México)

Conferencia Mundial Sobre la Mujer, México, 1976

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CUBILLO RODRÍGUEZ, C. (2008). *Tratamiento Jurídico del mobbing*. España:

Editorial Universitaria Ramón Areces.

“El 90% de las mujeres embarazadas sufre 'mobbing maternal' en el trabajo”. Periódico

20 minutos, nacional, Sección: Actualidad, España. Recuperado el 21 de Agosto

de 2010 de:

<http://www.20minutos.es/noticia/356932/0/embarazadas/mobbing/trabajo/>

FUERTES ROCAÑÍN, J.C. (2004). *Acoso laboral, Mobbing, Psicoterrorismo en el trabajo*. España: Arán Ediciones.

HIRIGOYEN, M.F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España: Paidós.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, Naciones Unidas, Nueva York, publicación de las Naciones Unidas.

Ley Federal del Trabajo

LACAVEX BERUMEN, A. (2009). “Análisis de los riesgos a la salud de mujeres embarazadas que trabajan en empresas maquiladoras en la Ciudad de Mexicali, B.C.”, *De Jure, Revista de investigación y análisis*, No. 3, 3ra. época, Universidad de Colima, pp. 25-32.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, Ginebra. Recuperado el 20 junio de 2011 de: www.ilo.org

RIVAS SÁNCHEZ, L.J. (2003). *Mobbing, Terrorismo psicológico en el trabajo*. España: Entrelíneas Editores.

Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague, 1980.