

Sensibilización ante la violencia laboral de género: datos duros y testimonios

Eloísa Delgadillo Rosas
ITESO
eloisadelgadillo@iteso.mx
ORCID: 0009-0005-8586-9702

Ana Paola Aldrete González
ITESO
aaldrete@iteso.mx
ORCID: 0000-0003-1031-8840

Alicia Daniela Jimenez Rodriguez
ITESO
djimenez@iteso.mx
ORCID: 0009-0007-1450-839X

Delgadillo, E. et al. (2023). Sensibilización ante la violencia laboral de género: datos duros y testimonios. *Análisis Plural*, (5).



RESUMEN:

Estas palabras, datos y testimonios tienen la intención de sensibilizar a todas las personas lectoras sobre cuáles son las principales formas de violencia que enfrentan las mujeres en el campo laboral, incluyendo el contexto de la doble jornada y otras características intrínsecas a los perfiles personales y profesionales de las participantes, como la identidad de género o el estado civil. Darle visibilidad a todo lo que nos parece incómodo es una aportación para humanizarnos y evitar perpetuar conductas que nos alejan de la dignificación del trabajo y del derecho a

ABSTRACT:

These words, data and testimonies are intended to raise awareness among all readers about the main forms of violence that women face in the workplace, including the context of the double shift and other characteristics intrinsic to personal and professional profiles of the participants, such as gender identity or marital status. Giving visibility to everything that seems uncomfortable to us is a contribution to humanizing ourselves and avoiding perpetuating behaviors that distance us from the dignity of work and the right to live a life free of violence,

vivir una vida libre de violencia, principalmente en lugares en donde el bienestar psicosocial debe ser procurado y monitoreado, ya que para muchas personas es como su segundo hogar, si no es que el primero: empresas, organizaciones e instituciones.

mainly in places where psychosocial well-being must be sought and monitored, since for many people it is like their second home, if not their first: companies, organizations and institutions.

Palabras clave:

violencia laboral, prevención, doble jornada, discriminación, género

Keywords:

workplace violence, prevention, double shift, discrimination, gender

**Datos sobre la violencia laboral de género en México**

Nuestro país es uno de los que más horas trabaja a escala mundial, con un promedio de 2,226 horas al año (Forbes, 2023); esto, sin tomar en cuenta la doble jornada que muchas mujeres tienen que cubrir si son madres de familia. Y aquí entra una cuestión: ¿deberíamos de considerar la doble jornada un tipo de violencia laboral hacia las mujeres que están involucradas en los roles de crianza y cuidados?

Sin duda, este tema cobra una alta relevancia pues, con base en datos de la última Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) señala que los hombres aportan el 28% del tiempo que requiere el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado. Las mujeres, con empleo o sin él, contribuyen con el 73% por ciento (El Economista, 2023).

Además, esta problemática se ve reflejada en el acceso a las oportunidades de crecimiento y liderazgo, pues según la radiografía de la desigualdad laboral en México (El País, 2022), del 43.6% de las mujeres productivas pocas pueden acceder a cargos directivos o de toma de decisiones, específicamente el 38% de los puestos de alta dirección están ocupados por mujeres, un aumento de cinco puntos porcentuales respecto al 33% del 2022, como revela el estudio “Mujeres en los negocios 2023: Los avances hacia la paridad”, realizado por Grant Thornton (El Economista, 2023).

Lastimosamente, conforme las mujeres luchan por continuar progresando también se encuentran con obstáculos, pues según los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se reportan violaciones y abusos sexuales, acosos y hostigamientos, intimidaciones y denostaciones por haber obtenido un logro profesional entre las conductas violentas más comunes en los centros de trabajo (El Economista, 2022).

Al menos 7.9 millones de mujeres en México han vivido violencia en el trabajo, según la ENDIREH 2021. Son 2.4 millones más que en 2016, cuando el INEGI publicó las últimas cifras sobre el tema y reportó que 5.5 millones de trabajadoras habían sufrido agresiones (El Economista, 2022).

Las cifras anteriores no son menores, pues, siendo realistas, la mayor parte de las agresiones o violencias en el ámbito laboral no se reportan, principalmente por el miedo a las represalias o a ser juzgadas como “la grillera”, “la intensa” o “la loca que está en sus días”.

Es entonces cuando, como sociedad, continuamos permitiendo que la impunidad, la simulación y la apatía sean los “mecanismos de defensa” ante una verdad tan dolorosa que se sigue propagando y generando una deshumanización más cómoda, pues nombrar a las violencias incomoda, y mucho;

sin embargo, más vale una verdad “incómoda” que perpetuar estas malas prácticas que terminan perjudicando a los grupos más vulnerables históricamente y, además, desde una mirada más fría y capitalista, no contribuyen a un desarrollo productivo bajo ninguna circunstancia.

La buena noticia es que desde 2015 se comenzó a promover la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Y aunque no es obligatoria, es una forma de comenzar a promover las buenas prácticas organizacionales a favor del cuidado y la dignidad de la mujeres y otros grupos de interés con historial de desigualdad y discriminación.

Esta Norma Mexicana establece *cinco ejes principales*,¹ de los cuales se tienen que instrumentar acciones específicas para lograr obtener el grado de “certificación”:

1. Incorporar las perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.
2. Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores.
3. Garantizar la igualdad laboral.
4. Igualdad de trato y de oportunidades.
5. Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.

La importancia de que exista esta norma, aunque sea voluntaria, recae en que se pone en el radar la necesidad de tomar acción ante esta problemática social que nos afecta a todos.

¹ Véase <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-ro25-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Otra herramienta y obligación para los empleadores, que previene un ambiente laboral hostil y violento, es la instrumentación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, la cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Los *factores de riesgo psicosocial*² que están contemplados en la norma son:

1. Condiciones del ambiente de trabajo.
2. Cargas de trabajo.
3. Control sobre el trabajo.
4. Jornadas que exceden lo establecido en la ley.
5. Interferencia en la relación trabajo-familia.
6. Liderazgo negativo y relaciones negativas.
7. Violencia laboral.

Lograr visibilizar la importancia que tiene desarrollar las labores en ambiente de trabajo sano, seguro y digno para las personas es un avance. Ahora el reto es poner en marcha, auditar y mantener estas buenas prácticas, pues se requiere una transformación de todas las partes interesadas para que la cultura laboral, que durante años ha sido rígida y hasta cierto punto cosificadora, sea sustituida por una más cuidadosa y dignificante.

Una entrevista, tres testimonios

Como parte de un ejercicio para la sensibilización se realizó una entrevista a tres mujeres con diferentes perfiles profesionales, eso sí, todas con el privilegio de haber tenido el acceso a una educación de nivel superior y en una universidad privada, egresadas de la Licenciatura en Gestión de los Recursos Humanos y Talento Organizacional en la ciudad de Guadalajara.

² Véase https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf (p. 13).

A continuación se describe cada uno de sus perfiles y, a solicitud de las participantes, se les nombrará por medio de un seudónimo:

Mariana

Mariana es una mujer heterosexual de 40 años, madre de un hijo de nueve años, casada desde hace 10 años con su compañero de vida. Tiene una trayectoria profesional de más de 15 años en empresas de manufactura en el área de administración del talento humano y actual directora del área de Recursos Humanos en una empresa del ramo alimenticio.

Sofía

Sofía es una mujer heterosexual de 39 años, soltera, con una relación de pareja estable y sin hijos. Tiene una trayectoria profesional de más de 16 años en empresas de consultoría en desarrollo organizacional, tecnología y políticas públicas, también cuenta con una maestría en Organización y Gestión del Talento.

Concepción

Concepción es una mujer homosexual (lesbiana) de 41 años, con una relación de pareja estable y sin hijos. Tiene una trayectoria profesional de más de 18 años en el ámbito educativo y como asesora de organizaciones en temas de comportamiento organizacional y mejores prácticas empresariales. Cuenta con posgrados en las mismas materias.

Primera pregunta

¿Cómo consideras que tu género ha afectado tu trayectoria laboral? ¿Te ha beneficiado o perjudicado?

Mariana:

A lo largo del tiempo que tengo de experiencia el impacto ha ido evolucionando favorablemente. Cada día que pasa las personas vemos más normal

que una mujer pueda ocupar puestos de mandos altos, sin embargo, todavía estamos muy lejos de tener una equidad.

Por desgracia, en una ocasión me negaron un ascenso porque a quien buscaban era a un hombre, pues en el ramo de la manufactura aún es muy estigmatizado el rol de las mujeres en puestos altos.

Sofía:

Sí, creo que ha afectado, particularmente en una de las organizaciones que se dedicaba a las tecnologías de la información aplicadas en el ámbito de lo público, pues a lo largo de su historia (unos 10 años) yo fui la primera mujer que se incorporó en un puesto de liderazgo (gerencia) y que no entró como una socia del negocio. Posteriormente se me dio la oportunidad de crecer a una dirección, en principio por méritos propios, pero también porque todos los socios-directores ya consideraban que era un buen momento para cumplir la “cuota de género” y comenzar a evolucionar (esto no fue un objetivo establecido, sino un acuerdo tácito).

Además, ellos esperaban de mí que tuviera un rol “maternal” dentro de mis labores, eso a mí me molestaba y me incomodaba mucho, incluso me bautizaron como “la mamá de la empresa”. Esperaban que regañara, pero que también cobijara y que estableciera las “reglas”; en fin, nada que ver con los propósitos estratégicos para el área de la que yo estaba a cargo (talento humano), ni con mis propósitos profesionales. Fue muy difícil para mí y traté de salirme de ese personaje que me habían impuesto, pero constantemente se me exigía y se me medía con esa vara de la “maternidad en la organización”, y esto principalmente derivado de los mandatos impuestos por ser mujer. Incluso las labores que se me asignaban ante eventos importantes solían ser de índole meramente operativa (preparar el coffee break, la limpieza, la comida, etc.) y ninguna aportación que tuviera que ver con

un aspecto más intelectual o estratégico. Sí me llegué a negar, pero era una constante lucha y desgaste.

Concepción:

Yo creo que sí, la mayoría de las ocasiones de forma negativa, tristemente. Ser una mujer con una personalidad “fuerte” que, desde mi visión, es más bien segura y asertiva, me ha llevado a tener situaciones en las que se me invalida o se me quiere marginar, por ser percibida como alguien que, aunque profesional y laboralmente es muy capaz, es “demasiado” para la personalidad y el papel que una mujer “debería” de tener en el trabajo, pues las opiniones críticas las suelen dar los hombres, incluso ideas valiosas que he aportado no se han tomado en cuenta, pero cuando las parafrasea un compañero, ahí ha sido una historia diferente, pues éstas sí son tomadas en consideración y hasta aplaudidas.

Me ha perjudicado porque, también, se espera que una mujer se vista de una manera muy femenina, con tacones o con maquillaje, y eso no es parte de mi personalidad, no me gusta seguir esos mandatos de la belleza y en ocasiones hasta se me ha reclamado o denostado, incluso se me rechazó de una oportunidad laboral en la que cubría todos los requisitos; fui de las finalistas, pero una de las principales anotaciones negativas fue el aspecto de cómo me “debía de vestir profesionalmente”. Eso me lo comentó una compañera que formó parte del equipo seleccionador, pues ella era la única mujer y el resto eran hombres.

Segunda pregunta

¿Tienes alguna experiencia relacionada con la violencia laboral (hostigamiento laboral, acoso sexual, mobbing [abuso psicológico–moral], discriminación, agresión física, etcétera)?

Mariana:

Sí, el director general de una de las empresas en las que trabajé del ramo de los materiales para la construcción me tomó fotos de mis piernas cuando estábamos sentados en la misma mesa en la celebración de la posada, sin mi consentimiento.

Además, constantemente me hablaba a su oficina para platicarme de asuntos que no tenían ninguna relación con temas laborales, yo sentía que sólo quería tenerme “cerca” de él; para mí era muy incómodo, pero no sabía cómo reaccionar, tenía miedo a decirle que no y que hubiera represalias en mi contra.

Todos y todas sabíamos que era un acosador, sin embargo, nunca hicimos nada por miedo a ser despedidas.

Sofía:

Sí, por ser mujer me ha tocado que principalmente los hombres se sintieran con la libertad de acceder a mi persona desde una perspectiva sexual; además me enteré de que a muchas compañeras les hacían insinuaciones sexuales (principalmente a las más jóvenes, de menos experiencia y de menor rango). El contacto era principalmente a nuestros teléfonos privados, por medio de mensajes de texto, y eran los compañeros con puestos de más jerarquía quienes tenían esa costumbre de acosar a la “carne fresca”.

A mí me acosó laboral y sexualmente el director general y uno de los principales fundadores de la empresa, además de abuso de confianza de otros directores y dueños. En muchas ocasiones me tuve que esconder o inventar otras reuniones para evitar enfrentarme con ser vulnerada porque el acoso era constante y cínico.

El tema de ser etiquetada como “la mamá” llegó a sobrepasar todos los temas laborales hasta temas personales, y me fue muy difícil reconocer la situación por la que pasé; en ocasiones hasta llevaba a mi perra como apoyo o pretexto para no poder convivir fuera del espacio y el horario de trabajo, lo evitaba a toda costa, pues me producía mucha ansiedad y miedo que no sabía cómo enfrentar.

Concepción:

Sí, por desgracia más de una experiencia y en diferentes centros de trabajo. Durante la pandemia tuve una situación en una empresa de la industria alimenticia en donde yo era una de las responsables de cuidar la salud mental de las personas; me confiaban asuntos laborales y personales. Uno de los problemas que más mermaban la salud psicosocial (y principalmente de las compañeras) era el trato que les daba su jefe, pues las manipulaba psicológicamente, se dirigía hacia ellas despectivamente, además de que nunca reconocía sus aportaciones. Cuando se acumularon muchas “quejas” lo hablé con su superior y con otras autoridades de la organización, pero como este jefe era amigo de una de las personas con más poder en la empresa no le hicieron nada. Al poco tiempo yo me retiré de ese lugar, pues empezaron a acosarme laboralmente por visibilizar estos problemas.

En otra ocasión, una de las líderes de un proyecto en el que laboré en una institución educativa me discriminaba por mi identidad y orientación sexual, bloqueaba mis propuestas y se dirigía a mí faltándome al respeto, creo que se sentía amenazada por mi forma de expresarme, pues ella se reprimía y le costaba mucho mostrarse auténtica.

Tercera pregunta

¿Cuáles son las peores prácticas en el entorno laboral que te ha tocado vivir?

Mariana:

Considero que una de las peores prácticas es la del proceso de reclutamiento y selección, pues se tenía que cubrir una “cuota” de contrataciones de mujeres sin tomar en cuenta las habilidades y la experiencia laboral.

Yo nunca estuve de acuerdo con esa práctica, pero tenía que cumplir si quería conservar mi trabajo.

Sofía:

El tema del reclutamiento es, sin duda, una de las peores prácticas a las que me ha tocado enfrentarme, pues por lo general los que requerían el puesto eran hombres que tenían una visión sesgada sobre los perfiles que querían seleccionar. Por ejemplo, no podían ser mamás de hijos pequeños, porque va a estar muy “dispersa” pensando en cuidarlos. O si es mamá de hijos más grandes sí, pero no, porque ella ya va a estar grande y no va a traer la misma “onda” y no va a cubrir con los requerimientos sobre el aspecto físico que “necesitamos” (apariencia), mejor que sean jóvenes solteras (pero no tan “niñas”) atractivas, pero que no estén por casarse, porque se van a distraer mucho por ese tema, y que tampoco tengan la intención de embarazarse pronto.

Para mí esa era la peor forma de pretender iniciar una relación laboral con alguien, es una pésima práctica.

Lo que sí tenían claro es que querían reclutar mujeres porque son más comprometidas con el trabajo, más dedicadas, pero con demasiadas restricciones,

y privilegiando principalmente que su aspecto físico sea de acuerdo con los estándares de belleza establecidos por el patriarcado. Ésta es una de las prácticas más machistas y perpetuadora de un sistema violento hacia la dignidad de las mujeres.

Concepción:

Definitivamente el acoso sexual y el hostigamiento laboral. En una ocasión un compañero de trabajo me invitó a salir, le dije que no, que muchas gracias, pero él siempre insistía y en varias ocasiones me comentó que él me iba a quitar esa “enfermedad que tenía” (la homosexualidad). Lo reporté con un supervisor inmediato, pero me dijo que no “era para tanto”; posteriormente siempre que me tocaba trabajar en equipo con él se portaba grosero, no me entregaba su parte de trabajo en tiempo y forma, por lo cual yo tenía que trabajar extra y con más estrés, hasta me enfermé. Después me enteré de que era muy común que si no salías con él o le seguías el rollo se comportaba muy poco profesional, y como era compadre el director del equipo era “intocable”.

Cuarta pregunta

¿Consideras que las oportunidades a las que has accedido a lo largo de tu trayectoria son las justas para tu perfil profesional?

Mariana:

Sí, creo que en general he tenido el privilegio de que respeten mis conocimientos y mi experiencia. Aunque en el momento en el que decidí hacer una pausa para dedicarme de lleno a la maternidad, sí me enfrenté con bastantes negativas en varios procesos de reclutamiento o preguntas incómodas sobre

mi vida personal relacionadas con la crianza de mi hijo. En muchas ocasiones asumían que no iba a tener el compromiso o la dedicación para dedicarme al trabajo y eso me desmotivaba. Lo bueno fue que encontré una empresa con una visión más avanzada y con un criterio verdaderamente profesional que privilegia el equilibrio entre la vida familiar, personal y el trabajo.

Sofía:

Me parece que sí, creo que he trabajado y he luchado para estar en donde considero que merezco, y cuando me empiezo a sentir incómoda o no valorada, lo dejo. Si está transgrediendo mi bienestar, procuro hacer el esfuerzo para que las circunstancias mejoren, pero si no se da, prefiero abandonar esa “lucha” y dejarlo ir, como un acto de amor propio. Sí creo que a veces por miedo al cambio o a la incertidumbre me he tardado más de lo que hubiera querido. En otra ocasión, en un trabajo en la Ciudad de México tuve una experiencia negativa con una compañera, pues tenía muy malos tratos hacia mí, era muy competitiva, todo lo contrario a la sororidad que yo hubiera esperado, pues ella al parecer sentía que yo “quería algo con el jefe”, lo cual era totalmente falso, y fue muy desgastante. Al final creo que he aprendido mucho en el camino sobre lo que sí quiero y no quiero en una oportunidad laboral.

Concepción:

Creo que ha sido un 50-50, pues en ocasiones sí han confiado en mis capacidades para proyectos relevantes e incluso para dirigir equipos de trabajo complejos, pero en otras sólo me han dado oportunidades muy condicionadas, con amenazas previas de cómo debía de actuar o sobre qué línea me debería de ir, sin darme la libertad de tomar plenamente las decisiones estratégicas o porque en realidad sólo buscaban mostrarse “inclusivos”, pero era sólo superficialmente o para la foto.

Los techos de cristal están ahí y en ocasiones la única forma de romperlos es ser parte de un clan misógino y homófobo, me ha tocado que algunas compañeras en cuanto llegan a un puesto de poder se les olvida la solidaridad y se vuelven uno más de “la manada”.

Quinta pregunta

Describe cómo ha sido para ti ser una líder en el ámbito profesional y cuáles consideras que son los principales retos que se tienen que ir superando para lograr la equidad de género en el mundo laboral.

Mariana:

Creo que uno de los retos más grandes es seguir educándonos en estar conscientes de que la equidad se construye entre todas y todos, respetando cuando una mujer está a la cabeza, confiando en sus capacidades y sabiendo que como cualquier persona puede cometer errores, pero eso no nos hace menos capaces o dignas de tener puestos de poder.

Falta que principalmente los compañeros reconozcan que vivimos en un mundo patriarcal y que eso nos afecta a todos y todas, ahí podemos comenzar a construir nuevas realidades dentro y fuera del ámbito laboral.

Tenemos que seguir siendo perseverantes y muy pacientes, pero veo que vamos avanzando poco a poco, y eso me da esperanza.

Sofía:

Para mí el reto más importante ha sido el de mantener la congruencia y

demostrarla por medio de mi idiosincrasia y mis decisiones profesionales, personales, mis conductas y mi estilo de vida, porque también busco tener la conciencia de cuando no estoy siendo congruente con mis principios y mis propósitos. Quiero poder trabajar en un ambiente profesional y relacionarme con personas que tienen ese mismo interés de desarrollo del bienestar y a la felicidad en el entorno laboral. Cuando soy congruente me respeto y siento que soy respetada por las demás personas, pues eso permite que me vean con cierta admiración, y no por vanidad, sino porque soy una mujer que tomo decisiones y posturas asertivas. Sí considero importante que me vean como una líder mujer distinta al estereotipo conservador de una mujer de esta ciudad (Guadalajara), que siempre tiene que cumplir con ciertos roles, estilo de vida, con ciertas formas de hablar o de vestir, y no porque yo sea una disidente, pero sí me gusta ser distinta y congruente, que se respeta a sí misma y a su entorno. Creo que una forma de promover la equidad de género en el mundo laboral es dando más espacios para el liderazgo de las mujeres y visibilizar esos logros obtenidos.

Concepción:

El liderazgo, desde mi visión, es un privilegio y una gran responsabilidad, pues para que un equipo de trabajo pueda lograr las metas de forma exitosa tiene que verse reflejado en la persona que está a la cabeza del equipo, y con tantos prejuicios que se tienen respecto a las mujeres en puestos de poder es complejo lograr que las compañeras y compañeros apoyen las ideas, decisiones y estrategias propuestas. Siempre vamos contracorriente. Me ha tocado hacer el doble de esfuerzo del que hacen algunos líderes hombres, y aun así, en ocasiones no se me da el pleno reconocimiento. Sin embargo, con el paso del tiempo he notado más apertura, empatía y respeto hacia mi labor. Considero que para ser líder es importante escuchar a las personas que te rodean, así como acompañarlas y saber poner límites sanos. Sobre todo, mucho respeto

hacia una misma, así como hacia las otras personas. Uno de los principales retos es romper con los estereotipos y mantener la empatía aun hacia los detractores, pues para cambiar la perspectiva hay que transformar la dinámica de competencia en una de colaboración y cooperación con una visión verdaderamente sustentable, pues la lógica de dominación patriarcal es todo lo contrario y propicia ambientes tóxicos e insalubres.

Para concluir, tiene mucho sentido que la NOM-035-STPS-2018 y la NMX-R-025-SCFI-2015 tengan entre sus principales enfoques garantizar el acceso a la igualdad laboral en la remuneración, así como la igualdad de trato y oportunidades, pues, desgraciadamente, es parte de nuestra cultura devaluar o invisibilizar las aportaciones que las mujeres hacen en los entornos laborales. Ya lo pudimos percibir con estos testimonios, pues la narrativa de las tres nos grita que aun desde su privilegio han sido foco de faltas de respeto hacia su trabajo y su persona, violentadas sistemáticamente al negarles oportunidades de crecimiento y desarrollo, además de haber sido acosadas sexualmente. Al parecer no hay mujer que se pueda salvar de esto en un entorno laboral, y eso tiene que parar, pues es alarmante que, como se mencionó al principio de este artículo, según la encuesta ENDIREH, una de las principales razones de violencia al interior de los hogares es haber obtenido un ascenso o un reconocimiento en el trabajo.

¿Cuándo vamos a entender que esto no es una competencia entre géneros sino una oportunidad de crecimiento y desarrollo para toda la humanidad, tanto dentro como fuera de los entornos laborales?

Bibliografía

De la Rosa, Yared (2023). Esta es la cantidad de horas de jornada laboral al año en otros países. *Forbes*. <https://www.forbes.com.mx/esta-es->

la-cantidad-de-horas-de-jornada-laboral-que-se-trabajan-al-ano-en-otros-paises/

Guía Informativa NOM-035-STPS: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-informativa-nom-035>

Juárez, Blanca (2023). Participación laboral de las mujeres en México alcanzó niveles históricos en 2022. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Participacion-laboral-de-las-mujeres-en-Mexico-alcanzo-niveles-historicos-en-2022-20230215-0025.html>

Juárez, Blanca (2022). Violencia laboral contra las mujeres aumentó 44%, casi 8 millones han sido agredidas. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Violencia-laboral-contra-las-mujeres-aumento-44-casi-8-millones-han-sido-agredidas-20220830-0133.html>

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Rodríguez, Darinka (2022). Las mujeres que trabajan no pueden crecer: la radiografía de la desigualdad laboral en México. *El País*. <https://elpais.com/mexico/2022-03-01/las-mujeres-que-trabajan-no-pueden-crecer-la-radiografia-de-la-desigualdad-laboral-en-mexico.html>