



Ponencia

Violencia de género,
laboral y digital,
el gran reto
del SITUAM



Violencia de género, laboral y digital, el gran reto del SITUAM

En este documento, Espacio Sindical busca contribuir al análisis del fenómeno de la violencia en por lo menos tres tipos: de género, laboral y digital. Para una idónea comprensión de este fenómeno es importante definir los conceptos centrales del tema, además que la definición conceptual nos permite ordenar la discusión compleja que significa el tema de violencia. Así, presentamos tres definiciones obtenidas de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹ (LGAMVLV), muy simplificadas, cierto, pero que consideramos ayudan a dar dirección al posterior análisis.

Violencia de Género: “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (Artículo 5, numeral IV, p. 3).

Se origina en la desigualdad estructural y en relaciones de poder desiguales entre los géneros. Desde una perspectiva sociológica, funciona como un mecanismo de control social que contribuye a mantener el sistema patriarcal.

Violencia Laboral (Mobbing/Acoso): “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres

¹ Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género” (Artículo 11, p. 8).

Se presenta dentro del entorno laboral y consiste en acciones u omisiones repetidas que afectan la dignidad, la integridad o la salud de la o el trabajador. Puede darse entre personas del mismo nivel jerárquico (horizontal) o entre distintos niveles, ya sea de superiores a subordinados o viceversa (vertical).

Violencia Digital: “Toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación (Artículo 20 Quáter, p. 13).

Ocurre a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Incluye conductas como el acoso, el hostigamiento, las amenazas, los insultos y la difusión o uso de datos e imágenes íntimas sin el consentimiento de la persona afectada.

La siguiente tabla caracteriza estos tres tipos de violencia y explica, de forma muy general, las condiciones y los espacios en que ocurren las violencias. Es importante señalar que NO son mutuamente excluyentes y que de hecho ocurren de forma concurrente y estructurada.

Cuadro 1. Caracterización de tres tipos de violencia

| Criterio | Violencia de Género | Violencia Laboral | Violencia Digital |
|------------------------------|--|---|------------------------------------|
| Núcleo del conflicto | Identidad de género / Patriarcado | Relación laboral / Jerarquía | Uso de mediaciones tecnológicas |
| Espacio de ocurrencia | Transversal (hogar, calle, escuela) | Centro de trabajo o actividades ligadas | Ciberespacio (redes, correo, apps) |
| Sujeto Agresor | Generalmente hombres o instituciones | Empleadores, jefes o colegas | Conocidos, anónimos o grupos |
| Marco Legal Primario | Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) | Ley Federal del Trabajo | Ley Olimpia (Código Penal) |

Fuente: Elaboración propia.

La violencia por razón de género en la UAM. Ante una creciente denuncia por parte de las estudiantes de ser víctima de violencia de género, la administración de la universidad instauró, de manera unilateral, las *Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género*², aprobadas en la Sesión 488 del Colegio Académico, celebrada el 16 de diciembre de 2020. Con ello, la administración de la universidad justifica: “una atención -oportuna y adecuada- a las personas en situación de violencia por razones de género y orienta para establecer medidas y definir acciones integrales, funcionales y concretas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en la universidad” (Colegio Académico, 2020, p.3).

Tres años después, tras un fuerte movimiento estudiantil, la representación de la universidad instauró, también de manera unilateral, el *Protocolo para atender la violencia por razones de género*³, aprobado en la sesión 537 del Colegio Académico, celebrada el 20 de diciembre de 2023. Este documento establece que:

La Universidad ha diseñado e instrumentado políticas, normas reglamentarias y éticas, así como acciones diversas para atender, de manera oportuna y eficaz, la violencia por razones de género, especialmente la que se ejerce en contra de las mujeres y personas de la diversidad sexual. Todo ello con el pleno convencimiento institucional de que la perspectiva de género es imprescindible para comprender nuestro entorno y, por lo tanto, es la que orientará la identificación, prevención, atención y sanción de los casos de violencia por razones de género (Colegio Académico, 2024, p.2).

A fin de aplicar estas políticas, la administración de la universidad instaló en todas sus Unidades académicas oficinas creadas para atender la violencia por razones de género: Unidad de Género y Diversidad Sexual, en la Unidad Azcapotzalco; Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género, de la Unidad Cuajimalpa; Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades, Unidad Iztapalapa; Coordinación de Bienestar Universitario y Género, de la Unidad Lerma; Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Unidad Xochimilco. En todas ellas la gestión sindical está ausente.

Es cierto y real que la comunidad universitaria demanda se erradique la violencia por razones de género, tema que existe y que el SITUAM no puede soslayar, no podemos ser omisos ante los

² UAM, Colegio Académico. (2020). *Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género*. <https://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf>

³ Semanario de la UAM. (2024). *Protocolo para atender la violencia por razones de género*, recuperado de: https://www.uam.mx/legislacion/rep/protocolo-violencia_8-ene-24.pdf

casos de violencia que son reales; sin embargo, también es un hecho cierto que la implementación tanto del *Protocolo* como de las *Políticas transversales* ha propiciado una política en perjuicio de las personas agremiadas, resultado de ello son los excesivos levantamientos de actas administrativas para el personal de base, los más afectados han sido compañeros académicos y, en menor medida, administrativos.

Ante esta disyuntiva, planteamos una propuesta que atienda las dos caras de la moneda, poder hacer un acompañamiento efectivo de cualquier acusado (como lo marca el CCT), pero también brindar la certeza a las víctimas de que el sindicato es un órgano efectivo de representación. Creemos necesario diseñar e implementar una Defensoría Sindical para la libertad laboral y la Perspectiva de Género, con capacidad técnica para dar seguimiento a los protocolos de la UAM y asegurar que se apliquen en los casos donde comprobadamente haya existido la violencia de género y que no sean utilizados como mecanismos de persecución laboral.

Dicha Defensoría Sindical deberá fungir como un contrapeso a la unilateralidad y establecer que cualquier proceso de investigación por violencia de género que involucre a personal de base debe contar con el acompañamiento y vigilancia activa de la representación sindical desde su inicio, evitando así el sesgo de las unidades administrativas actuales.

Nuestra organización gremial debe implementar programas de formación en perspectiva de género y derechos humanos diseñados por y para las trabajadoras y trabajadores, para que el sindicato no dependa de la interpretación sesgada que hace la Universidad de la normatividad. Al mismo tiempo, se debe crear un lineamiento específico para la defensa legal y política de las personas agremiadas a quienes se les levantan actas administrativas bajo el pretexto de los protocolos de género, asegurando que se respete el debido proceso y los derechos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

La Violencia laboral en la UAM. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 23% de los trabajadores a nivel mundial han experimentado algún tipo de violencia en el trabajo. Además, un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) reveló que el acoso laboral es un factor de riesgo importante para la salud mental y puede derivar en ansiedad, depresión y estrés postraumático. Observamos que en la UAM la violencia laboral es un problema creciente y afecta no solo la salud física y mental de los trabajadores, también el rendimiento, la productividad y el desempeño; derivado de ello, es común que se presenten cuadros de enfermedades incapacitantes, mismas que limitan el desarrollo personal y profesional.

Es evidente que a la administración de la universidad no le interesa dar una atención integral a los casos de violencia laboral denunciados por las trabajadoras y los trabajadores de la Metropolitana, pese a que la doctora Norma Rondero López, ex secretaria General de la UAM, emitió la circular 03/2025 *Reforzamiento de las medidas de prevención de la violencia laboral*, dirigida al personal de confianza en la que llama a “evitar los tratos discriminatorios, intimidatorios, hostiles, de exclusión, agresiones físicas o verbales, malos tratos y cualquier otra conducta que atente contra la dignidad humana del personal a su cargo”.

En virtud de que esa circular no rindió frutos, durante la revisión salarial y contractual de este año el SITUAM manifestó nuevamente la violencia laboral que se vive en la UAM, denunció a los funcionarios que incurren en dichas prácticas; ante ello hubo un nuevo compromiso por parte de la doctora Esthela Irene Sotelo Núñez, secretaria General de la UAM, de detener la violencia laboral en esta Casa de estudios; no obstante, tres meses después de ese compromiso, no hay vistos de que la violencia laboral en la UAM cese.

Mientras que la sanción que se aplica al personal de base acusado de violencia de género implica la rescisión laboral, las y los miembros del personal de confianza que son denunciados de violencia laboral no son tratados con la misma severidad; el personal de confianza acusado de esas prácticas se hace merecedor de una llamada de atención y, en el más estricto de los casos, se le solicita ofrecer una disculpa y acudir a un curso de prevención de violencia, sin que se demuestre nunca dicha asistencia a los cursos y mucho menos que éstos hayan generado en realidad un cambio en la actitud violenta.

Ante esta situación, el SITUAM debe buscar las medidas que le permitan proteger a las personas agremiadas contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia en materia laboral. En principio, se debe hacer una difusión amplia de lo que significa la violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en centros de trabajo, a fin de que las y los trabajadores estén sensibilizados para poder reconocer cuándo se es víctima de violencia y poder presentar una queja.

Para la atención de casos de violencia laboral, la representación sindical deberá dar el acompañamiento a la víctima de acuerdo con el marco del Contrato Colectivo de Trabajo y gestionar el apoyo si es que las personas afectadas deciden acudir directamente a mecanismos y vías jurídicas fuera de la institución tales como: PROFEDET, Centros de Conciliación y Juzgados Laborales.

Lo que corresponde a la Organización Sindical

Por lo que respecta al ambiente sindical, es de todos conocidas las prácticas nocivas de la gestión del Comité Ejecutivo 2022-2024. Como nunca, la Secretaria General y sus allegados replicaron actitudes de descalificación, agresión, violencia, incluso física, en contra de quienes concebía como adversarios, sin respetar la democracia de la organización y la pluralidad de las ideas; en el SITUAM el debate político fue reemplazado por la violencia de género y digital.

La violencia de género ha estado presente en el SITUAM desde hace mucho tiempo. Todos hemos sido testigos de situaciones extremas que han generado una crisis sindical que nos ha debilitado, incluso frente a la patronal. En particular, durante la gestión 2022-2024, muchos de los agremiados y activistas fuimos objeto de descalificación, calumnias e incluso censura. Un grupo violento comandado por la entonces secretaria General del SITUAM, propició climas hostiles y de linchamiento en contra de los que consideraron adversarios; grupos políticos con años de trayectoria sindical y personas que no se sometieron a sus deseos y prácticas lesivas fueron objeto de violencia física, desde miembros de su propio Comité Ejecutivo hasta un par de agremiadas fueron atacadas físicamente al interior del local sindical por parte de la ex secretaria General.

En nuestra organización sindical deben prevalecer los principios que le dieron origen, estamos enfrentando momentos coyunturales que nos obligan a preservar al SITUAM. El relevo generacional se debe propiciar en un ambiente democrático, con una estructura articulada y pleno respeto a los derechos, asegurándoles una concurrencia a los espacios de discusión, deliberación y decisión sin temor a ser señalados o violentados, eso también es defender la democracia sindical y la vida laboral con tolerancia cero a la violencia.

Sin embargo, en el SITUAM esta violencia de género trasciende del entorno físico al entorno digital, donde la violencia se legitima. Si bien es cierto que las representaciones sindicales han sabido aprovechar aquellos recursos, programas y herramientas que se utilizan para procesar, administrar y compartir información, tal es el caso de las redes sociales, cuyo impacto ha permitido incidir en la transformación cultural, económica, política y social; también lo es que su influencia en estas esferas no sólo es benéfica, también llega a ser muy nociva.

Las redes sociales, además de ser una forma eficiente de interacción y participación política, en nuestro gremio son utilizadas por algunas personas o grupos para promover, de manera irresponsable, esa participación desde la desinformación y en condiciones de desigualdad. “En el espacio digital acontece una reproducción de comportamientos discriminatorios y violentos en

contra de las mujeres que se encuentran normalizados y hasta incentivados por algunas instancias. Esta violencia es promovida significativamente desde el anonimato”⁴ (CDHCDMX, 2021, p. 23).

Es del conocimiento de las personas agremiadas al SITUAM la existencia de una plataforma digital desde donde se han fomentado las noticias falsas o distorsionadas, donde, personas agremiadas a este sindicato, con perfiles anónimos, se dedican a realizar acusaciones falaces, dejando precedentes que afectan a las y los afiliados y al propio sindicato, ya que se violenta el derecho a la información veraz, propiciando desconfianza, desprestigio y un nivel de violencia nada sano. Esa violencia virtual además de ser desigual, propicia que las personas falsamente acusadas se encuentren en la indefensión ya que basta con bloquear sus perfiles, éstos sí reales, para no permitirles una elemental defensa frente a los actos dolosos que causan daño a la privacidad y/o dignidad de las mujeres.

Ante esta situación, en el SITUAM <<Es fundamental que el espacio digital sea entendido ante todo como un lugar de derechos. [...] ‘el medio digital resulta otro espacio cívico, de organización, de protesta y reivindicación de los derechos’>> (CDHCDMX, 2021, p. 18). Desde el Comité Ejecutivo se debe visibilizar la violencia digital y promover medidas para su atención y prevención, exigir la garantía de derechos humanos para las mujeres tan violentadas en ese espacio digital, hacer las denuncias públicas de violencia digital, dar orientación, acompañamiento y seguimiento a los múltiples casos de violencia digital que sufren las mujeres agremiadas al SITUAM y generar redes de apoyo en estos casos.

El SITUAM debe impulsar una política de tolerancia cero, que sancione las prácticas de odio, hostigamiento, calumnias y violencia digital a través de perfiles anónimos y actores reconocidos que han debilitado la democracia interna y el activismo de las y los agremiados, pero particularmente de las mujeres afiliadas.

ESPACIO SINDICAL

Mayo de 2026

⁴ CDHCDMX. (2021). *La Violencia digital contra las mujeres: Un problema de género*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>