Principio de equidad de género en el ámbito laboral

Principle of Equity in the Workplace

Gabriela Areli Cruz Sotelo*

Resumen

El presente estudio sobre violencia de género en el ámbito laboral es de metodología mixta, desarrollada en la Universidad de Ixtlahuaca; se realizó a un grupo específico con la aplicación en extractos de una encuesta a la muestra estadística de 377 estudiantes de 19 licenciaturas y preparatoria —la población total era de 6429 estudiantes—, previo pilotaje correspondiente del instrumento. Además de la opinión de seis expertos, la validación por constructo se realizó por medio del Programa de Estadística Aplicado a las Ciencias Sociales, quedando validados 33 de 46 reactivos y la fiabilidad con alfa de Cronbach de 0.877. Los principales resultados fueron que 44% de las mujeres padece violencia de género en el ámbito laboral y que la violencia es ejercida por ambos sexos.
Palabras clave: Derechos humanos, equidad y perspectiva de género.

Abstract

The present study on gender violence in the workplace is a mixed methodology, developed at the University of Ixtlahuaca, a specific group was carried out with the application in selections from a survey of the statistical sample of 377 students from 19 bachelor's and high school —total population was of 6429 students—; besides the opinion of six experts, validation by construct was carried out through the Statistics Program Applied to Social Sciences, validating 33 of 46 items and reliability with Cronbach's alpha of 0.877. Main results were that 44% of women suffer gender violence in the workplace and that violence is exercised by both sexes.

Keywords: *Human Rights, Equity and Gender Perspective.*

---

* Doctora en Derecho y en Educación, Línea de Investigación: Estado y Justicia Social; investigadora en la Universidad de Ixtlahuaca.

Introducción

El ser humano siempre ha buscado mejorar su vida en todos los ámbitos; sin embargo, en esa búsqueda se olvida del ser, de vivir, de convivir en armonía con sus semejantes y con el medio ambiente, de lo esencial de la vida, lo cual perjudica su salud y daña sus relaciones relaciones cotidianas, tanto en la familia como en el trabajo. Entre esos daños está la violencia de género, la cual consiste en una serie de comportamientos, actitudes y prejuicios por medio de los cuales se considera al hombre superior a la mujer; ésta se propicia en la casa, el trabajo y la calle.

La presente investigación tiene por objetivo generar conciencia en el contexto educativo sobre este tipo de relaciones caracterizadas por la violencia de género para que, una vez que se reconozca la violencia en lo cotidiano, se puedan emprender acciones para vivir con igualdad y equidad de género en el ámbito laboral. El planteamiento del problema: ¿Es necesario aplicar, desde el contexto universitario, la cultura de paz para disminuir la violencia de género en el ámbito laboral? Supuesto: Sí, es necesario aplicar cultura de paz, a fin de disminuir la violencia de género en el ámbito laboral.

Antecedentes de la violencia de género

Existen múltiples estudios sobre la violencia de género en general entre los cuales están los presentados en el I Foro Internacional Juventud y Violencia de Género, organizado por el Ministerio de Igualdad en España, en donde se trataron aspectos relativos al maltrato de las mujeres en diversos ámbitos, que comienza desde etapas tempranas siempre con el dicho de que "el varón se encargará de proveer lo necesario y la mujer de la familia", instaurándose desde ese momento la diferencia de género, cuya principal causa es el machismo. Otro punto abordado fue la serie de mitos existentes en torno a la

violencia de género, entre éstos que solo 5% de los hombres realiza conductas agresivas porque padece algún transtorno mental, cuando en realidad toda la violencia de género se realiza conscientemente y no por trastornos o por la educación impartida (Instituto de la Juventud [Injuve], s/f).

Al explicar la violencia de género por medio de la teoría los españoles identificaron, además del machismo, otros factores, como la existencia de muchas disposiciones legales que son ineficaces para abarir esta problemática.

Los tipos de violencia más comunes de los que es víctima una mujer pueden darse en la familia, en el noviazgo, en su comunidad; ser realizados por el propio Estado e, incluso, presentarse en los conflictos armados. Dentro del ámbito familiar o de pareja se suscita en tres fases: acumulación de tensión, explosión de violencia y "luna de miel" o conciliación, rara vez ocurre el ciclo del espiral en el que las fases se dan sólo una vez y no se repiten; cuando el problema no es atendido a tiempo el agresor puede llegar a matar a su víctima (Yungueros, 2014).

Es importante notar el avance de las investigaciones españolas al construir una teoría que explica las causas de la violencia de género que, como todo problema social, es multidimensional y, por tanto, es necesario que la sociedad, responsable de la violencia generada por cada ciudadano, tome conciencia.

Ahora se pasará al contexto latinoamericano en cuanto a los estudios de violencia de género.

En Uruguay se creó el Plan de Acción 2016-2019: por una vida libre de violencia de género, con mirada generacional, mediante el cual se pretende concientizar y hacer de la violencia de géneron no sólo un problema de carácter social , sino un objeto de preocupación gubernamental, porque las cifras en ese país van en aumento: en éste se conceptualiza la violencia como el acto de someter a una mujer,

niña o adolescente con el fin de dominar sus acciones, estableciendo además que la violencia contra las mujeres es producto de la desigualdad del poder mal distribuido. Una encuesta realizada en 2013, año en que inició la investigación de la violencia de género en Uruguay, arrojó que 7 de cada 10 mujeres mayores de 15 años vivían con algún tipo de violencia de género, llegando a la cifra de 700,000 mujeres víctimas de la violencia de género, lo cual colocó al país en una situación de alarma de alarma gubernamental, razón suficiente para crear programas de vigilancia a los proyectos y las líneas de acción con la finalidad de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres (Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia, 2015).

Adicionar el factor político en la violencia de género es de trascendencia para tomar las acciones necesarias como país a efecto de ir generando políticas públicas con perspectiva de género.

En México se encuentran los estudios del Instituto Politécnico Nacional (IPN), que, en 2012, realizó una investigación que tuvo como finalidad identificar, por medio de la aplicación de una encuesta, los roles pasivo y activo en la violencia de género y los estereotipos que la sociedad ha aceptado como comunes. La encuesta, denominada "Violentómetro", fue aplicada desde el celular a estudiantes de 54 carreras técnicas de nivel medio superior y 72 de nivel superior; con ésta se identificaron dos tipos de violencia en las parejas: la física, a forma de juego, y la psicológica, al considerarse normal los celos, así como las prohibiciones en la forma de ser, convivir y vestir, creándose estereotipos al considerar a la mujer sumisa y débil, y al hombre, como el que ejerce poder, llegando a la conclusión de que la violencia de género es regular y sutil (Tronco, 2012). Esto provoca que la sociedad perciba como normal la violencia de género y acepte como cultura el machismo, dejando de lado la posibilidad de crear una conciencia colectiva diferente, mediante la cual se respete la dignidad de la mujer.

En 2016 el IPN realizó un ajuste en la investigación al vincular la violencia de género con la inseguridad pública, teniendo como princi-

pales resultados: este problema aumenta independientemente de las clases sociales, presentándose en diversas etapas de la vida, en las relaciones de noviazgo, en los espacios públicos y privados; además surgen otras modalidades de la violencia que se manifiestan, por ejemplo, hacia las personas con preferencias sexuales distintas a los heterosexuales. Entre las propuestas que presentaron está hacer cambios jurídicos para lograr una eficacia en la aplicación de las normas (Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, [AEUDI], 2016).

Se puede apreciar que en México la violencia de género se concibe de manera similar que en España y Uruguay, pues, al momento de identificar los tipos de violencia física y psciológica en 2012 y al compararlos con los de 2016, ésta se convirtió en un problema de inseguridad pública; por lo que se visualizó la necesidad de una correcta aplicación de normas; sin embargo, primero se tendría que revisar el marco jurídico mexicano para incluir la persepectiva de género en las leyes, así como la aplicación del protocolo para juzgar con perspectiva de género, como lo hace la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

Ahora se pasará a la violencia de género en el ámbito laboral, donde aún sigue siendo una cuestión por trabajar el empoderamiento de la mujer.

Violencia de género en el ámbito laboral

A nivel internacional, entre los primeros estudios sobre cuestiones de género en el ámbito laboral está el realizado en 1976 por Caroll Brodsky, citado por Acevedo *et al.* (2009), a partir del cual surgieron múltiples conceptos como *bullying, mobbing, hostigamiento moral, hostigamiento laboral, abuso emocional en el trabajo, abuso de poder, acoso sexual laboral.*

En México las acepciones de *mobbing* y hostigamiento laboral se usan de manera indistinta para referirse a las conductas degra-

dantes de uno de los dos sexos, que se manifiestan cuando existe una situación de jerarquía laboral.

En un estudio de trayectorias laborales se plantea cómo se genera en diversos espacios, dependiendo de la condición y la estructuras que se ponen en juego, la división sexual del trabajo, la cual está "...establecida en el patriarcado..." y "...modula las disposiciones laborales según el género..." (Borras *et al.,* 2012, citados por Alcañiz, 2017: 248), pues tanto en el microsistema, que es la familia, como en el macrosistema, que es el mercado laboral, se frena o disminuye la posibilidad de lograr una igualdad entre mujeres y hombres porque sigue habiendo una desigualdad en los roles: la mujer siempre ha cuidado a la familia y, aunque poco a poco se incorpora al mercado laboral, existe distinción laboral por el sexo en el sector de ocupación, el puesto de trabajo y el sueldo (Alcañiz, 2017).

Bajo el contexto patriarcal, en España la participación de las mujeres en los años setenta era baja, pues "sólo 20% de la población femenina estaba incorporada en el mercado laboral y de esta cantidad, el mayor porcentaje..." (Alcañiz, 2017: 253) lo constituían las mujeres de características variadas: jóvenes, solteras y sin descendencia, debido a la consideración patriarcal (Alcañiz, 2017); en cuanto al ámbito laboral, las mujeres estaban en el cuidado del hogar, y en el supuesto de que trabajaran en casa y se casaran, se le daba una ayuda económica al cónyuge.

El reconocimiento público de la mujer se ha ganado poco a poco, de tal manera que en las familias las madres siguen inculcando en sus hijas cuestiones de sumisión, preparándolas para el hogar o para estudiar mientras se casan, para que, una vez en el matrimonio, se dediquen al cuidado de la casa y a la crianza de los hijos; sin embargo, no las visualizan como personas completas como profesionistas, necesariamente les exigen el doble rol de ama de casa y profesionista.

En cuanto a los datos estadísticos a nivel internacional, en una investigación de 2009 se reportó que las mujeres recibían entre 10% y

30% un salario menor que los hombres y eran "...responsables de dos tercios del trabajo realizado en el mundo,..."; en cuestiones agrarias, eran "...propietarias del 1% de las tierras de cultivo,..." (Amnistía Internacional, 2009, citada por Villavicencio y Zúñiga, 2015: 719) aunque 80% de ellas realizaba el trabajo en el campo; 66% sufría algún tipo de violencia de género, de acuerdo con los datos proporcionados por Amnistía Internacional, citada por Villavicencio y Zúñiga (2015).

Se debe realizar todo un cambio de conciencia social para que se le permita a la mujer desarrollarse en el ámbito laboral, esto es un reto doble porque se dedica a lo profesional y también cumple con el papel de ama de casa, con el cuidado de los hijos; de lo contrario, si se continúa con el pensamiento machista, impidiendo que se desarrolle en lo profesional, se mutila la formación integral de las mujeres y el anhelo de formar una familia.

Se pensaría que con el paso del tiempo la cuestión de género se va resolviendo, pero no es así: en 2012 las mujeres ocupaban 10% de los cargos de jefes de Estado y 20% de los cargos legislativos (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2012, citado Villavicencio y Zúñiga, 2015) e integraban 5% de las juntas directivas de empresas latinoamericanas y 3% de las empresas europeas, según datos de *Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors*, citado por Villavicencio y Zúñiga (2015), lo que ratifica la condición social de sumisión, los roles sociales, la desventaja en lo económico y social, porque siguen encargándose del cuidado de los hijos, realizando labores domésticas sin sueldo; situación que las coloca en riesgo de violencia, represión y minimización.

En el estudio anterior haber visualizado a la mujer en la política es de importancia, porque da otro sentido a su existencia al buscar la realización profesional y personal.

La violencia de género ha sido detectada en México como un problema de cultura al definirse el concepto de género como un

constructo de ideas que tiene una sociedad sobre los roles sociales de hombre y mujer.

La educación evoluciona de igual manera; anteriormente, las mujeres solían no tener el derecho a la educación; de manera parcial, se ha incluido a la mujer, pero eso no significa que va a llegar a incursionar en el mundo laboral, pues en este ámbito se presentan con mayor frecuencia tanto la violencia como la exclusión de los puestos directivos. La violencia laboral involucra diversidad de conductas por parte de un sujeto, independientemente del nivel jerárquico; se basa más en la relación laboral o el vínculo de trabajo que se tiene con el sujeto pasivo, esto conlleva a una diversidad de violencia no sólo en el derecho de ascenso en lo laboral, sino en la falta de seguridad jurídica, la cual se nota más en la mujer en comparación con un hombre, y más cuando se trata de maternidad; además, no se hacen viables las prestaciones a las que tiene derecho, por lo que es necesario capacitar a los directivos en la solución de controversias, tener el apoyo familiar y una convivencia pacífica (Quintero, 2012). Aquí se empieza a notar la diferencia en el trato laboral por género, la cual se da en el momento en que la mujer recibe menos prestaciones; ahora se pasará al papel del liderazgo laboral.

El lograr desarrollarse en lo empresarial es todo un reto. Weber, citado por Bellón (2017), clasificó al liderazgo en tres grandes magnitudes: racional-legal, tradicional y carismática. Las mujeres suelen tener una inclusión más difícil en el liderazgo racional-legal y tradicional; sin embargo, destacan en el carismático, de ahí que suelen conjugarlo con su maternidad (Bellón, 2017). Pero si se quiere lograr un liderazgo verdaderamente efectivo, se requiere tener un liderazgo colectivo, se necesita unir el reconocimiento de lo masculino y el de lo femenino.

Esta explicación de las condiciones de las mujeres sigue siendo un retrato que coincide con la realidad mexicana hasta nuestros días por la cultura, por los prejuicios que se vienen arrastrando acerca de los roles laborales y sociales, por las distinciones de género, razón por

la cual es difícil que los hombres acepten que una mujer sea la líder o jefa en una organización, por el pensamiento machista que caracteriza a la sociedad mexicana.

Un estudio realizado en 2015 por el PNUD reportó que las mujeres ganaban 24% menos que los hombres, ocupaban 22% de los lugares en el Poder Legislativo; en el sector privado las cifras son relativamente idénticas, pues en 32% de las empresas no había una sola mujer ocupando cargos directivos y, en caso de que se encontrara en éstos, recibía, en América Latina, 53% del salario de los hombres (PNUD, 2015, citado por Dosal *et al.,* 2017). Al respecto, Dosal *et. al.* (2017) refirieron que 58% de las mujeres estaba ocupada en trabajos de baja calidad, sin gozar de las prestaciones sociales de ley . En cuanto a trabajos de baja calidad, se entenderá aquellos que no tienen prestaciones laborales como el trabajo doméstico, el temporal o el que se realiza por actividad concreta, como las lavanderas, las personas que hacen tortillas, las que elaboran artesanías en casa por pedido. En la mayoría de las profesiones la mujer tiene inclusión, aun en las que se consideran actividades más varoniles como arquitectura, ingenierías; en los oficios, como el ser taxista; en trabajos técnicos de construcción.

Entonces, aún es visible la resistencia que se tiene en el ámbito laboral a que la mujer trabaje y gane lo mismo que el hombre por trabajos similares, lo cual atenta a la equidad de género, que implica la igualdad de condiciones en diferentes ámbitos de la estructura humana, como el educativo, el político, el social y el laboral, pues en México y en otros países la equidad de género no está constituida de manera completa.

Ahora se revisarán los datos internacionales sobre la correlación entre la brecha de conciencia en el reconocimiento de cuestiones de género y el feminicidio. En cuanto a la brecha de conciencia, Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia e Irlanda son los primeros países en reconocerla; México ocupa el lugar 66, pero se encuentra en el primero en feminicidio, lo cual es vergonzoso, seguido de Perú, Estados

Unidos, España y la Unión Europea (Foro Económico Mundial, 2016, citado por el Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO], s/f). A continuación se realizará la revisión del marco jurídico de género.

Marco jurídico de la violencia de género

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) se aprobó en 1979 por la ONU; posteriormente se publicó en 1981, sustentándose como un instrumento jurídico de diversas naciones, cuya finalidad es garantizar la igualdad y la justicia de toda persona. Antes de la creación de la convención, existía una diversidad de conflictos, entré éstos el apego tan grande que tenía la mujer al hombre y la falta de libertad en la toma de decisiones en aspectos tan sencillos como la nacionalidad —cuando un hombre casado cambiaba de residencia, o bien, de nacionalidad, su esposa también cambiaba este dato, ya que no era independiente, pues el hombre tomaba las decisiones y se imponía sobre ella—.

A nivel internacional la violencia de género está regulada por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención "Belem do Pará", la cual se emitió el 9 de junio de 1994; ésta se generó como una preocupación de la diversidad de conflictos de violencia contra la mujer. Su finalidad es que diversas naciones se unan para proteger a las mujeres de cualquier agresión tanto en ámbitos públicos como privados. Tutela sus derechos a la libertad, la vida, la integridad física, moral y psíquica para que ellas tengan acceso a las funciones públicas de su país y atiende diligentemente a las víctimas de violencia (Organización de los Estados Unidos Americanos [OEA], 1994).

A nivel nacional está la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que tiene como objetivo prevenir y eliminar todo tipo de discriminación que se ejerza contra cualquier persona y establece que el Estado debe velar por la igualdad y la libertad.

También la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007, establece la coordinación de los tres ámbitos de gobierno: federal, estatal y municipal para prevenir y sancionar la violencia contra la mujer; da las pautas para la prevención de la misma basándose en los principios de igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres y la no discriminación. Refiere que la violencia de género, en el ámbito laboral, consiste en la negativa legal de alguna prestación o condición de trabajo o permanencia en el empleo.

En la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres el objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en distintos ámbitos, promoviendo el empoderamiento de la mujer para evitar cualquier tipo de violencia. La legislación muestra una diversidad de mecanismos para disminuir la problemática de la violencia de género.

Se refirió la importancia de defender los derechos en la esfera individual, donde el ser humano debe conocer sus derechos y defenderlos, en la esfera pública, en la cual toda sociedad, por medio del Derecho, establece los bienes jurídicos tutelados y la forma de defenderlos ante las instituciones correspondientes (Von, 2003). Estos mismos pensamientos los da la teoría de cultura de paz, que a continuación se analizará.

Teoría de cultura de paz

El tema de cultura de paz es poco conocido; recibe este nombre a nivel internacional —en España se le conoce también como cultura de paz y democracia—. Es una categoría del conocimiento que lleva a generar una educación para la paz, cuyos contenidos son los derechos humanos, la democracia, la no violencia, la resolución de conflictos, el desarrollo sostenible (Tuvilla, 2004).

La cultura de paz se concibe como:

> ...el conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, de la persona humana y de su dignidad, de todos los derechos humanos; el rechazo de la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, tolerancia y solidaridad, así como la comprensión tanto entre los pueblos como entre los grupos y las personas (Jiménez, 2014: 34).

El lograr el cumplimiento de los principios de la cultura de paz requiere de un trabajo constante de toda la humanidad, porque incluye la educación para la paz, de tal manera que a diario haya un cambio de actitudes, comportamientos y conciencia para resolver los problemas de forma pacífica.

Los derechos humanos son inherentes a la persona independientemente del país, de la época, de las clases sociales, entre éstos se encuentran la vida, la libertad, la dignidad, la justicia, la igualdad e, incluso, la equidad.

Principio de igualdad

El derecho humano a la igualdad es uno de los principios que se requiere porque se necesita tomar de conciencia de que todos somos iguales. No importa la edad, el género, el estado civil, la clase social, si eres padre o madre y además profesionista, lo que vale es la esencia, y todo ser humano tiene, en sí mismo, elementos que lo hacen igual a los demás: razón, alma, cuerpo y espíritu, por lo tanto, nos debemos amar, respetar, tolerar y aceptar por igual.

Aunque en cuestiones de género se está malinterpretando la igualdad de género, pues en la política se piensa que la igualdad es que las mujeres ocupen 50% de lugares en puestos de elección popular, cuando ésta va más allá; no solamente implica tener las mismas oportunidades de trabajo, ganar lo mismo, tener los mismos dere-

chos y obligaciones, ya sea en la casa, en la calle o en el trabajo, se trata del respeto y de la dignidad cotidiana.

Principio de equidad

El derecho humano a la igualdad se queda corto cuando se habla de las cuestiones de género, porque no sólo es realizar las mismas actividades —de hecho, se puede caer en extremos entre el pensamiento machista y el feminista—; por lo tanto, se requiere del principio de equidad. El principio de equidad es el trato preferente —no se trata de un acto de discriminación, porque el término *trato preferente* se ha empleado comúnmente para referirse a la distinción negativa, pero también puede haber una distinción positiva—; implica que cada ser humano viva la equidad y la justicia social como práctica cotidiana, que se trate a las personas por su esencia, por sus características. Se debe empezar a revisar los constructos sociales más comunes como darle el asiento a una mujer, pero si lo requiere un hombre porque tiene una discapacidad, entonces la mujer debe ceder el asiento.

Alternativas de solución al problema de género

En cuanto a las alternativas para disminuir la violencia de género, un estudio realizado en 2017 por la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) da a conocer que la participación de las mujeres en el ámbito económico es importante para lograr su crecimiento. Asimismo, refiere que el gobierno mexicano ha implementado diversas acciones para lograr una igualdad de género en los sistemas de gobierno, ejemplo de ello se ve en la Cámara de Diputados; sin embargo, no es así en otros ámbitos, pues sólo 47% de las mujeres en edad de trabajar forma parte de la fuerza laboral, por debajo del 67% de la OCDE, es decir, más de la mitad de las mujeres mexicanas en edad de trabajar tiene empleos informales con poca o nula protec-

ción social. Finalmente, concluye en que México sólo podrá alcanzar sus objetivos de desarrollo si las mujeres participan plenamente en la economía, la sociedad y la política; por esa razón, es indispensable seguir integrando las consideraciones de género a la legislación, los planes y los programas en todos los niveles de gobierno (OCDE, 2017).

Además de implementar la perspectiva de género en la legislación y las políticas públicas, es necesario hacerlo en todos los niveles educativos, formales e informales, y en los medios de comunicación, para lograr un cambio de conciencia colectiva y un trato equitativo.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de 2016, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), la participación de la mujer tiene un gran significado económico y político, pues hay una participación económica de alrededor de 20.8 millones de mujeres (México Social, 2017); entre los ámbitos de trabajo más recurrentes se encuentran el sector comercial, los servicios sociales, las empresas privadas, o trabajan por su propia cuenta.

El número de mujeres con acceso a la educación está un punto porcentual por debajo de los hombres, pues en educación básica del total de alumnos inscritos 49.2% es mujer, y 50.8%, hombre; en media superior, 50.2 %, mujer, y 49.8 %, hombre; en nivel superior, 49.3 %, mujer, y 50.7%, hombre (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2017), lo que significa que los factores económico y cultural impiden a muchas mujeres a superarse.

En unos años el índice de participación laboral de las mujeres será mayor, salvo que, por cuestiones de cultura, decidan dedicarse al hogar y no ejercer su carrera aun teniendo una profesión, lo cual no es malo, pero se estarán desperdiciando años de inversión en la educación de las mujeres.

En cuanto al elemento cualitativo, Venezuela dio a conocer, en un estudio realizado en 2006, el hostigamiento sexual en el ámbito laboral que sufren las mujeres por sus jefes. Los principales resulta-

dos del estudio fueron que 50% de las mujeres puede sufrir hostigamiento sexual, conducta que se da cuando un superior, al tener bajo su mando a personas, usa su jerarquía laboral para obligarlas a tener determinadas conductas o soportar su comportamiento inmoral —esta situación, aunque se presenta tanto en hombres como en mujeres, se ha visto más en los primeros, quienes, al tener una jefa, la discriminan por el sólo hecho de ser mujer—.

El principal factor identificado por los investigadores es el psicológico, porque genera repercusiones negativas en la persona que vive este supuesto, afecta su estabilidad emocional y su salud (Acevedo *et al.,* 2006; Acevedo, 2013). En el ámbito jurídico, para que el aspecto psicológico sea probado como una causa de despido justificado, se debe acreditar con dictamen pericial de un psicólogo o psiquiatra, quien determinará cómo, a partir del *mobbing,* se vio disminuida su capacidad laboral, empezaron sus problemas de estrés, fobias, delirios o alguna alteración del sueño.

En México se analizó en 2008 el hostigamiento sexual, también conocido como *mobbing,* comportamiento que se da entre superiores e inferiores, jerárquicamente hablando, el cual daña psicológicamente a la persona con el fin de "eliminarla" moralmente. Sus características son la burla, la humillación. Los datos más recientes permitieron encontrar un nuevo término: *congelamiento,* un tipo de violencia que se da sólo en instituciones del servicio público; a nivel nacional, todavía no ha sido adecuadamente estudiado, y no se dispone de líneas de acción integrales para resolverlo e, incluso, aún no es considerado un problema de salud pública (Fondevila, 2008).

Entre las líneas de acción está el cambio en lo jurídico, como lo visualiza desde 2014 la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la cual arroja datos sobre la creciente inserción de la mujer al mundo laboral, pero en un ambiente hostil con ellas, porque en múltiples ocasiones es víctima de maltrato psicológico, humillación, discriminación y desigualdad laboral, una situación que debe atenderse

por medio de la capacitación a jefes de trabajo, la no discriminación laboral, la multiplicación de oportunidades, los principios rectores del derecho, que versan sobre la justicia y la igualdad del derecho al trabajo, el ejercicio digno para las mujeres en un mundo libre violencia y el acceso a la justicia. Es necesario que nuestro ordenamiento jurídico se ajuste lo establecido en los tratados internacionales de los que México ha sido parte, cuya finalidad es el correcto ejercicio de los derechos humanos (Ortiz, 2014).

Aunque existe un marco jurídico para prevenir la violencia de género, y en diversas sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) se ha obligado al gobierno mexicano a respetar los derechos de las mujeres, aún no son sufiencientes esos esfuerzos.

La realidad que vive el pueblo mexicano lleva a replantear el problema de la violencia laboral, ante casos como el feminicidio ocurrido en Tlaxcala de Jazmín Contreras López, quien murió a manos de dos de sus subordinados, quienes no soportaban que una mujer, de menor edad que ellos, fuera su jefa (Miranda, 2017), por lo tanto, es un tema urgente para toda la sociedad mexicana.

En el Estado de México el gobierno, a través de la Comisión Ejecutiva de Atención Ciudadana a Víctimas, dio algunas alternativas para prevenir el feminicidio en algunos municipios marcados como peligrosos por el gran aumento en la violencia y las víctimas: no andar por lugares solos; tomar distintas rutas; ir acompañada siempre; compartir sólo a familiares la ubicación; mantenerse alerta si se está en peligro; denunciar ante las autoridades; crear, en conjunto con los vecinos, redes de seguridad; exigir vigilancia en las escuelas. Entre los municipios en alerta se encuentran Netzahualcóyotl, Chalco, Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Naucalpan de Juárez, Toluca, Tlalnepantla de Baz, Tultitlán y Valle de Chalco Solidaridad (Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México, 2017).

Por lo tanto, se propone como alternativa, desde lo educativo, el uso de la cultura de paz, en especial de la no violencia, para hacer conciencia y dejar la desigualdad de género.

Tabla 1. Cultura de paz para prevenir y disminuir la violencia de género

Sujetos involucrados	*Roles*	*Acciones*
Estado	Instituciones: Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Centro de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar (Camis), Comisión de Derechos Humanos	Información y pláticas en las escuelas públicas y privadas a todos los niveles educativos Llegar al resto de la sociedad con la difusión de sus acciones
	Procuraduría	Programas de alerta de género
	Poder Legislativo	Generar leyes con perspectiva de género
Integrante universitario	Administrativos	Prevenir la violencia de género por medio de pláticas y foros con especialistas
	Docentes	Apoyo de reflexiones sobre equidad
	Tutores	Reflexiones sobre el principio de equidad de género
	Estudiantes	Promover el respeto, la tolerancia y la paz entre ellos
Familia	Padres	Apoyo, información y formación sin discriminación por género
	Hermanos	Igualdad de derechos
	Hijos	Respeto a las mujeres

Fuente: elaboración propia.

Metodología

El enfoque metodológico es cuantitativo. Se aplicó una encuesta sobre cuestiones de género, instrumento retomado de las universidades españolas, en la Universidad de Ixtlahuaca, donde se midieron las actitudes de sexismo hostil y benevolente, así como la victimización objetiva y subjetiva para ambos sexos. Dicho instrumento se aplicó, previo pilotaje correspondiente del mismo, en extractos a la muestra de 377 estudiantes de preparatoria y de 19 licenciaturas de la Universidad de Ixtlahuaca, la cual cuenta con 6429 alumnos; a éste se le agregó un apartado especial en el ámbito laboral. Además de la opinión de seis expertos, la validación por constructo se realizó por medio del Programa de Estadística Aplicado a las Ciencias Sociales, quedando validados 33 de 46 reactivos y la fiabilidad con alfa de Cronbach de 0.877.

En cuanto a las características de la muestra, 57% es mujer, mientras que 43% restante está conformado por hombres. Del total de encuestados 94.4% indicó que procedía del Estado de México; 1.9% provenía del estado de Michoacán, y 0.5%, de la Ciudad de México; por lo que respecta al 3.2% restante, éste se abstuvo de responder el reactivo.

De la muestra encuestada 48% proviene de una zona urbana; 47.7%, de una zona rural; 4.2% se abstuvo de responder ese apartado de la encuesta.

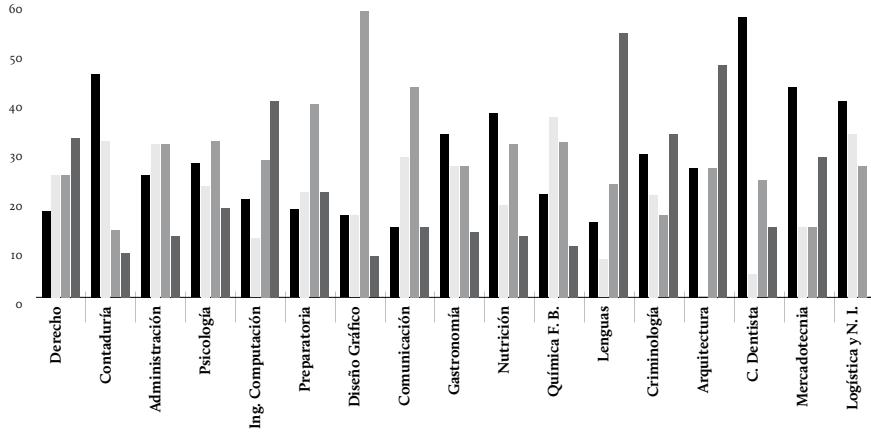
De acuerdo con los datos obtenidos, 95.8% de los encuestados sólo es estudiante y 4.2% estudia y trabaja; 39.8% de los estudiantes cuenta con una relación sentimental actual de algún tipo, mientras que 60.2% de los encuestados respondió no estar en ninguna relación por el momento.

Resultados y discusión

Asimismo, se realizó un estudio comparativo de la violencia en pareja en la Universidad de Ixtlahuaca, mediante el cual se detectó que ésta

se ejerce o se padece más en Ingeniería en Computación, Lenguas y Arquitectura, pues en dichas carreras se obtuvo del 40 al 53.8%, a diferencia de Diseño Gráfico, en donde, si bien se registró el porcentaje más alto (58. 3%), la violencia se ejerce o se padece casi siempre, tal como se observa en la gráfica 1.

Gráfica 1. Violencia en pareja en la Universidad de Ixtlahuaca



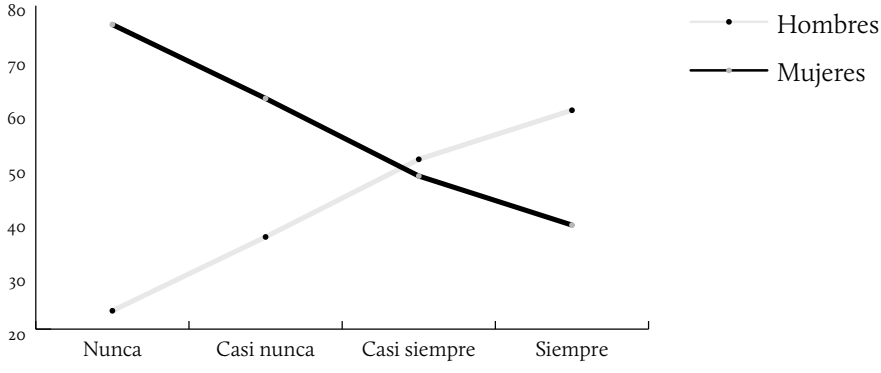
	Nunca	*Casi nunca*	*Casi siempre*	*Siempre*
Derecho	17.6	25	25	32.4
Contaduría	45.5	31.8	13.6	9.1
Administración	25	31.3	31.3	12.5
Psicología	27.3	22.7	31.8	18.2
Ing. Computación	20	12	28	40
Preparatoria	17.9	21.4	39.3	21.4
Diseño Gráfico	16.7	16.7	58.3	8.3
Comunicación	14.3	28.6	42.9	14.3
Gastronomía	33.3	26.7	26.7	13.3
Nutrición	37.5	18.8	31.3	12.5
Química F. B.	21.1	36.8	31.6	10.5
Lenguas	15.4	7.7	23.1	53.8
Criminología	29.2	20.8	16.7	33.3
Arquitectura	26.3	0	26.3	47.4
C. Dentista	57.1	4.8	23.8	14.3
Mercadotecnia	42.9	14.3	14.3	28.6
Logistica y N. I.	40	33.3	26.7	0

Fuente: elaboración propia.

También se realizaron correlaciones, las cuales arrojaron como principal resultado que en la violencia de pareja por licenciatura no existe una correlación significativa. El sexismo benevolente presenta correlación con el género por el significado bilateral de 0.049, pero es de grado débil, del 0.102. En el sexismo hostil la correlación con el género es nula.

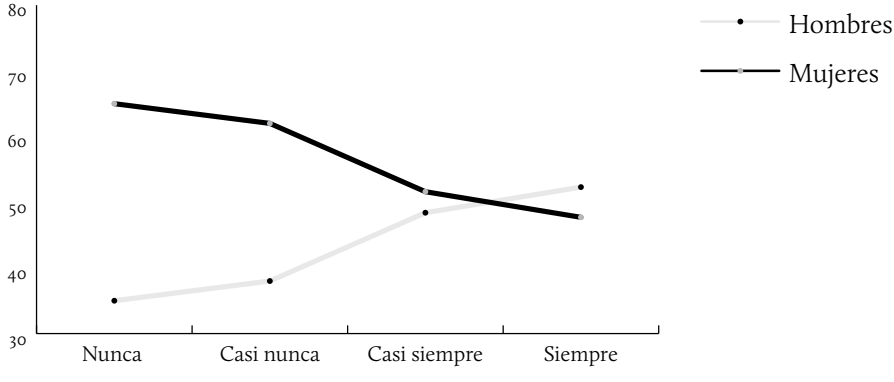
Entre la zona rural y urbana no existe correlación con el sexismo hostil ni con el benevolente. A continuación se representa la recepción de violencia o victimización.

Gráfica 2. Recepción de violencia



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 3. Emisión de violencia



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la percepción de violencia, 61% de los hombres afirmó ser agredido en la relación de pareja, en contraste con 39% de las mujeres. Respecto al rol activo violento, 52% de los hombres admitió siempre llevar a cabo conductas agresivas, en comparación con 48% de las mujeres que admitió realizar dichas conductas.

De acuerdo con los datos obtenidos, se puede concluir que los hombres se sienten, en mayor medida, agredidos, en comparación con las mujeres. Ambos sexos admitieron casi por igual desempeñar el papel activo de agresor.

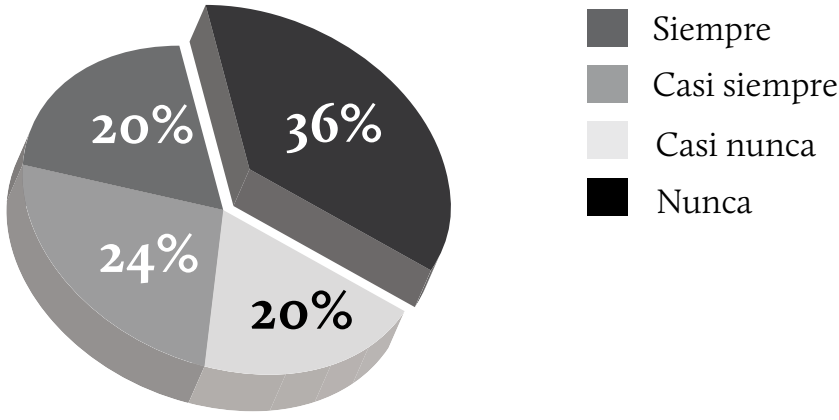
En cuanto al factor laboral, que contempla mejor trato, mayor oportunidad de crecimiento y sueldo superior de acuerdo con el género, 56% de los estudiantes afirmó que casi nunca o nunca ha sufrido en el trabajo discriminación por cuestiones de género —se debe aclarar que, en su mayoría, la muestra de estudiantes no laboraba, pero contestó como observadora de violencia laboral en la institución, y con base en las experiencias de personas cercanas, como sus padres o hermanos, que tienen una relación laboral—.

Tabla 2. Factor laboral

Laboral	*Frecuencia*	*Porcentaje*
1. Nunca	135	35.8
2. Casi nunca	73	19.4
3. Casi siempre	92	24.4
4. Siempre	77	20.4
Total	**377**	**100.0**

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 4 . Violencia de género en el ámbito laboral



Fuente: elaboración propia.

Esto lleva a proponer el uso de cultura de paz como una forma de concientizar a la sociedad a fin de no ejercer violencia con nuestros semejantes, en especial la violencia de género, que tanto daño le ha hecho a la humanidad al separarla y al hacer que unos les nieguen los derechos a otros.

El objetivo es lograr una universidad de paz por medio de la convivencia armónica y la implementación de acciones de docentes, personal administrativo, padres de familia y sociedad en general, enfocadas en el desarrollo profesional-integral de los estudiantes universitarios en las mejores condiciones físicas, psicológicas, emocionales y espirituales.

Es necesario empezar con acciones que disminuyan la violencia de género, con pláticas y películas, con las cuales, por medio del diálogo, el estudiante manifieste una actitud de no violencia, de respeto para sí mismo y para los demás, tanto hombres como mujeres, porque ambos se sienten violentados dentro de la universidad.

Se realizó con un grupo focal de estudiantes del tercer semestre de la Licenciatura en Derecho la plática de los resultados de esta investigación; además, se vio la película *Cicatrices,* haciendo la re-

flexión de que los dos extremos de violencia, tanto la ejercida por los hombres como la ejercida por las mujeres, dañan al otro, en especial a los menores de edad; por lo tanto, cualquier forma de violencia debe ser eliminada de nuestro comportamiento para dignificar a la humanidad mediante el respeto de los unos a los otros.

Se retomó la propuesta española de un taller donde se propusieron diversas alternativas para modificar y trabajar la concepción de género; se compartieron historias para concientizar a los estudiantes por medio del análisis de cuentos, películas y videojuegos, desde una perspectiva educativa; se inculcó a los hombres el cuidado hacia la mujer (Injuve, 2017).

Se realizó en la Universidad de Ixtlahuaca un taller de violencia de género en el ámbito laboral en el marco del XI Congreso Internacional "Del derecho laboral en los albores de la reforma constitucional del siglo XXI", cuyo resultado fue la reflexión sobre las cuestiones de género y el concepto social *violencia de género*: problema generado en una sociedad integrada por hombres y mujeres que comparten creencias producidas por estereotipos y tabús provocados por el machismo, en donde se establece la agresión de una persona hacia otra originando violencia física, psicológica o emocional, sexual y laboral, las cuales pueden ser disminuidas por medio del diálogo, de las actitudes positivas, del respeto y de la tolerancia para fortalecer el empoderamiento personal y crear una libertad e igualdad de derechos entre ambos sexos.

Queda abierta la posibilidad de realizar estudios no sólo en cuestiones de género, sino en cuestiones de discriminación a toda preferencia sexual que no sea heterosexual.

Conclusiones

En cuanto a la percepción de violencia, 61% de los hombres afirma ser agredido en la relación de pareja, en contraste con 39% de las mujeres. Respecto al rol activo violento, 52% de los hombres admitió siempre llevar a cabo conductas agresivas, a diferencia del 48% las mujeres que dijo realizar dichas conductas. De acuerdo con los datos obtenidos, se puede concluir que los hombres se sienten, en mayor medida, agredidos, en comparación con las mujeres. Ambos afirmaron casi por igual llevar a cabo el rol activo de agresor.

En el ámbito laboral los datos cuantitativos muestran que la mujer aún es violentada, pues recibe un salario menor por las mismas labores que los hombres y ocupa menos cargos directivos que los hombres. En el contexto local 44% considera que sí existe violencia de género en el ámbito laboral, de acuerdo con la encuesta realizada en junio 2017 en la Universidad de Ixtlahuaca.

En definitiva, en el aspecto cualitativo sigue existiendo el patriarcado como paradigma social que minimiza, denigra y no reconoce la igualdad en derechos y obligaciones de las mujeres frente a los hombres; sin embargo, en el contexto local tanto los hombres como las mujeres se sienten violentados en las relaciones de pareja al ejercer acciones violentas, olvidándose de que ambos extremos son un error en el comportamiento humano, es decir, que no es correcta la violencia ejercida por los hombres ni la ejercida por las mujeres hacia ellos.

Finalmente, a partir de este diagnóstico se sugiere trabajar en el empoderamiento y la resiliencia sobre cuestiones de género en los estudiantes de la Universidad de Ixtlahuaca por medio de talleres, pláticas, conferencias y análisis de películas para lograr la concientización de respeto a la dignidad humana y la equidad entre ambos sexos.

Fuentes consultadas

Bibliografía

Ortiz, R. (2014), "La equidad de género en la reforma laboral", en Alfonzo Bouzas Ortiz *Propuestas para una reforma laboral democrática,* México, Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Democrático (PRD)-Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Quintero, M. L. (2012), *Violencia escolar; un análisis desde la educación la cultura y el género,* México, Castellanos editores.

Tronco Rosas, M. A. (2012), "Género y amor: principales aliados de la violencia en las relaciones de pareja que establecen estudiantes del IPN", en Martha Alicia Tronco Rosas *No sólo ciencia y tecnología...Ahora, el IPN a la vanguardia en perspectiva de género,* México, Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Hemerografía

Acevedo, D. (2013), "Violencia y acoso laboral", *Salud de los trabajadores,* 21 (1), Maracay, Universidad de Carabobo.

_____; Yajaira Biaggi, y Glanés Borges (2009), "Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral", *Revista Venezolana de Estudios de Género,* 14 (32), Caracas, Centro de Estudios de la Mujer-Universidad Central de Venezuela.

Alcañiz Moscardó, M. (2017), "Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, Precariedad y desigualdad de género", *La Ventana. Revista de estudios de género,* Guadalajara, 4 (46), Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de Universidad de Guadalajara, p. 253.

Amnistía Internacional (2009), *La trampa del género. Mujeres, Violencia y Pobreza,* citada por Luis Villavicencio Miranda y Alejandra Zúñiga Fajuri en "La violencia de género como opresión estructural", *Revista Chilena del Derecho,* 42 (2), Santiago, Pontificia Universidad Católica de Chile, p. 719.

Bellón Cárdenas, E. (2017), "Liderazgos femeninos: Tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género", *Debate Feminista,* vol. 54, México, Centro de Investigaciones y Estudios de Género.

Borras, V.; Pilar Carrasquer, Sara Moreno, y Teresa Torns (2012), "Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español", citados por Mercedes Alcañiz Moscardó en "Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, Precariedad y desigualdad de género", *La Ventana. Revista de estudios de género,* Guadalajara, 4 (46), Guadalajara, Universidad de Guadalajara, p. 248.

Dosal Ulloa, R.; María Paula Mejía, y Lluis Capdevila Ortis (2017), "Deporte y Equidad de Género", *Economía,* 14 (40), México, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Fondevila, G. (2008), "El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción", *Revista Mexicana de Sociología,* 70 (2), México, Instituto de Investigaciones Sociales.

Jiménez, F. (2004), "Propuesta de una epistemología antropológica para la paz", *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales,* núm. 34, México, Universidad Autónoma del Estado de México (Uaemex), p. 34.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2015), Informe sobre Desarrollo Humano 2015.Trabajo al servicio del desarrollo humano, citado por Rodrigo Dosal Ulloa, María Paula Mejía y Lluis Capdevila Ortis, en "Deporte y Equidad de Género", *Economía,* 14 (40), México, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

_____ (2012), Informe Parlamentario Mundial 2012, citado por Luis Villavicencio Miranda y Alejandra Zúñiga Fajuri, en "La violencia de género como opresión estructural", *Revista Chilena del Derecho,* 42 (2), Santiago, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Villavicencio, L. y Alejandra Zúñiga Fajuri (2015), "La violencia de género como opresión estructural", *Revista Chilena del Derecho,* 42 (2), Santiago, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Yugueros García, A. J. (2014), "La violencia contra las mujeres: conceptos y causas", *Barataria, Revista castellano-manchega de Ciencias Sociales,* núm. 18, Toledo, Asociación Castellano Manchega de Sociología.

Instrumentos internacionales

OEA (Organización de los Estados Unidos Americanos) (1994), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Belem do Pará".

ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1979), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Legislación nacional

Congreso de la Unión (2007), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 1 de febrero de 2007, última reforma: 13 de abril de 2018.

_____ (2006), Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 2 de agosto de 2006, última reforma: 23 de abril de 2018.

_____ (2003), Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 11 de junio de 2003, última reforma: 1 de diciembre de 2016.

Mesografía

AEUDI (Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) (2016), "Inseguridad Pública y vbg en México", en AEUDI, *Diagnóstico sobre los vínculos entre la inseguridad pública y la violencia basada en género en México,* https://pdf.usaid.gov/pdf_docspa004x2.pdf?platform=hootsuite

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México (2017), "Alerta de violencia de género", http://ceavem.edomex.gob.mx/alerta_genero

Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica (2015), Plan de Acción 2016-2019: por una vida libre de violencia de género, con mirada generacional http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/58504/1/plan_de_accion_2016-2019_.pdf

Foro Económico Mundial (2016), Informe Global de la Brecha de Género, citado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en https://imco.org.mx/competitividad/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2016-via-wef/

Injuve (Instituto de la Juventud) (s/f), http://www.injuve.es/eventos/foro-internaciona-juventud-y-violencia-de-genero

México Social (2017), "Las mujeres en México", http://mexicosocial.org/las-mujeres-en-mexico/

Miranda, J. (2017), "Vinculan a proceso a presuntos asesinos de Jazmín", *El Universal,* http://www.eluniversal.com.mx/estados/vinculan-proceso-presuntos-asesinos-de-jazmin

OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) (2017), *Presentación del Estudio OCDE sobre Políticas de Género en México,* http://www.oecd.org/mexico/presentacion-del-estudio-ocde-sobre-politicas-de-genero-en-mexico.htm

SEP (Secretaría de Educación Pública) (2017), Sistema educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Pricipales cifras 2015-2016, http://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2015_2016.pdf

Tuvilla, J. (2004), "Cultura de paz, derechos humanos y educación para la ciudadanía democrática", www.aecidcf.org.co/documentos/MI%2011.669.pdf

Von, R. (2003), *La lucha por el derecho,* www.biblioteca.org.ar/libros/1721.pdf