



**Mi Universidad**

## **Ensayo**

*Nombre del Alumno: Wendy Lizeth Ramírez Pérez*

*Nombre del tema: Ensayo (Desigualdad de género en materia laboral como factor alentador de la violencia hacia la mujer)*

*Nombre de la Materia: Problemática de la familia y la mujer.*

*Nombre del profesor: Mike Anderson Hernández*

*Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social Y Gestión Comunitaria*

*Cuatrimestre: 3*

# Desigualdad De Género En Materia Laboral Como Factor Alentador De La Violencia Hacia La Mujer.

Hoy en día el tema de la desigualdad de género retoma mayor importancia por todas las expresiones de violencia y discriminación que afectan a la mujer. Si bien existen diversas formas de manifestar dicha inequidad, particularmente en el ámbito organizacional existen dos fenómenos denominados “Techo de Cristal” y “Suelo Pegajoso”, ambos se refieren a los diversos obstáculos que enfrentan las mujeres en su desarrollo organizacional.

Específicamente la variable Techo de Cristal se refiere a un conjunto de normas informales al interior de las organizaciones que dificultan a las mujeres ascender en la jerarquía organizacional, independientemente de sus competencias laborales o logros alcanzados. Este término hace referencia a una metáfora donde hay una barrera invisible que representa un límite de crecimiento y desarrollo laboral derivado de los estereotipos sociales.

Entre las razones de la amplia ocurrencia de este fenómeno está la doble jornada y la falta de tiempo que puede disponer la mujer trabajadora para realizar sus actividades laborales, como consecuencia de la elevada responsabilidad que tiene en las tareas del hogar, cuidados familiares, etcétera. Las organizaciones son el reflejo de la sociedad machista en la que vivimos, donde está presente un amplio espectro de violencia laboral conocido como “micromachismos”.

Encuestaron a mil cien mujeres que trabajan, con el objetivo de explorar las situaciones que han tenido que experimentar en sus ambientes de trabajo, 6 de cada 10 mujeres indicaron que han sacrificado mucho de su vida personal por mantener su empleo, puesto que la realidad social evidencia que se ha normalizado la violencia estructural (entendiéndose como sueldos menores y baja posibilidades de promoción), más la doble labor de una mujer (carga mental), incluyendo comentarios y actitudes sexistas (micromachismos). Ellas consideran que tienen menos posibilidades de ascender en un empleo, independientemente que se sienten capaces de tener un cargo de mayor responsabilidad y formar una familia.

En cuanto a sus oportunidades de crecimiento dentro de su organización, más de la mitad tiene aspiraciones para seguir creciendo de puesto, sin embargo una parte importante de ellas considera casi imposible ser tomada en cuenta para dichas promociones por su condición de género.

La realidad es que en la práctica, las condiciones de trabajo dificultan que esto se dé, debido a múltiples factores, entre ellos la creencia de que la mujer tiene menos capacidad para realizar funciones asociadas al liderazgo, que si tiene familia o deseos de formar una, la imposibilitarán en la consecución de resultados, cubrir los horarios y la dedicación que pueda tener a su puesto.

Con todo esto, podemos considerar que la discriminación laboral es otra expresión de violencia que tiene que enfrentar la mujer. Si a esto sumamos otra variable como es el “Acoso Laboral” (mobbing) que muchas de ellas también viven por su condición de ser mujer. De acuerdo a otro estudio que realizamos, 7 de cada 10 personas padecieron en algún momento de su vida laboral algún tipo de hostigamiento o violencia, encontrando más incidencia en las trabajadoras que son madres solteras y se ven obligadas a “tolerar” estas conductas por la necesidad de llevar el sustento a su casa.

El acoso laboral ha permanecido por varios motivos de la cultura organizacional mexicana, incluyendo la falta de formación en perspectiva de género que carecen las organizaciones, donde, si alguna persona se atreve a denunciar prácticas de acoso, suelen revictimizarla y sumar a toda la mala experiencia, situaciones muy incómodas que ni siquiera resuelven ni resarcen el daño vivido.

Por ende, aún hay mucho por hacer, resulta indispensable seguir trabajando en el desarrollo de políticas públicas, fomentar la equidad de género (protocolos, códigos de conducta, entrenamientos), implementar políticas de tolerancia cero para erradicar las conductas de violencia y discriminación en los espacios de trabajo, que a final de cuentas tendrán un impacto positivo no solo para las mujeres que trabajan ahí, sino para todos los colaboradores. Y que tarde o temprano incidirán en la sociedad en general.

La logrado acceder de manera equitativa, en comparación al hombre, donde un detonante histórico constante para esta desigualdad, ha sido la falta de flexibilidad para su condición de madre, jefe de hogar, mujer, entre otros.

Los padres y las madres suelen asumir responsabilidades desiguales en lo que se refiere al trabajo del hogar; de hecho, la pesada carga de atender a la familia y realizar las tareas domésticas recae en las madres. La mayoría de los trabajadores comunitarios de la salud poco cualificados y mal remunerados que atienden a los niños también son mujeres, y sus oportunidades de crecimiento profesional son limitadas.

El análisis de género en la violencia laboral es aún más reciente, respondiendo a su vez a un mayor interés por el enfoque de género en el análisis de las relaciones laborales y por las constataciones de una mayor incidencia en la victimización laboral de las mujeres. El hostigamiento laboral puede estar matizado por diversas

expresiones de las desigualdades de poder que se originan en las relaciones sociales, sean estas jerárquicas, de clase, de etnia, de raza o de género.

La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los sexos en el ambiente laboral, pero que no es suficientemente reconocido como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos; y, sus consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima, no son atribuidos a la causa generadora. Kaupinen (1997: 235) afirma que estudios realizados en países europeos revelan que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado para millones de mujeres de la Europa Comunitaria, el acoso sexual es una parte no deseada y desagradable de sus vidas laborales. Los estudios realizados dan cuenta de un agravamiento del sufrimiento psicológico de los trabajadores, estimándose que al menos, uno de cada diez trabajadores sufre hostigamiento psicológico en el trabajo.

La violencia de género limita la participación de las mexicanas en el mercado laboral, en México persiste la violencia hacia las mujeres en los centros de trabajo. El tipo de violencia más común en el ámbito laboral es la discriminación: 18% de las trabajadoras mexicanas han enfrentado al menos un acto de discriminación a lo largo de su vida, proporción que aumenta a 24% entre las mujeres de 25 a 34 años. Las formas de discriminación más frecuentes en el ámbito laboral que reportaron las mujeres son tener menos oportunidades que un hombre para ascender o recibir un menor pago que sus pares hombres.

La proporción de mujeres que reporta no haber trabajado entre 2016 y 2021 cayó de 28.9% a 20.7% entre 2016 y 2021, lo cual refleja que hoy las mujeres son más propensas a trabajar que hace cinco años.

La violencia laboral se define como el abuso de poder para excluir o someter a otra persona, y se manifiesta como agresión física o verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral, violencia psicológica o discriminación en el lugar de trabajo. Esta representa una barrera para que las mujeres permanezcan dentro de la economía, ya que tres de cada 10 de ellas han enfrentado violencia laboral a lo largo de su vida y dos de cada 10 reportaron vivirla en el último año. Esta proporción se redujo 1.7 puntos porcentuales entre 2016 y 2021.

Las formas de discriminación más frecuentes en el ámbito laboral que reportaron las mujeres son tener menos oportunidades que un hombre para ascender o recibir un menor pago que sus pares hombres.

Los roles de género tradicionales pueden limitar el desarrollo profesional de las trabajadoras. Existe una carga desproporcionada de trabajo no remunerado hacia las mujeres, ya que ellas destinan 2.6 veces más tiempo a tareas del hogar y de cuidados.

La discriminación laboral aumenta conforme el nivel de escolaridad. Tres veces más mujeres con educación superior reportaron actos de discriminación en el trabajo en comparación con aquellas que alcanzaron educación primaria, lo cual puede atribuirse a mayores conocimientos para reportar los incidentes.

La discriminación de género en el trabajo obstaculiza el crecimiento profesional de las mujeres, ya que puede aumentar el ausentismo, la pérdida de oportunidades y, en última instancia, su salida del mercado laboral. También representa un motivo para que las mujeres busquen emplearse fuera de sectores predominantemente masculinos, como los sectores de la construcción, transporte o minería, donde la participación de mujeres alcanza el 4%, 10% y 13%, respectivamente. La violencia en el mercado laboral contribuye a la segregación del empleo y fomenta la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

**EJEMPLOS CON IMÁGENES:**



