

# **UNIVERSIDAD DEL SURESTE UDS**

**NOMBRE DEL PROFESOR: MIKE ANDERSON**

**ASIGNATURA: PROBLEMAS DE LA FAMILIA**

**NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO**

**NOMBRE DEL ALUMNO: YAHANA LINETH ROBLERO MONTOYA**

**LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL**

**4TO CUATRIMESTRE**

# INTRODUCCION

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.

El propósito de este trabajo es conocer acerca de las problemáticas de la desigualdad de género, especialmente en el trabajo y con el género femenino, y como estas pueden robar el potencial a cada trabajador.

Gracias.

## **¿QUE FACTORES INFLUYEN EN LA DESIGUALDAD DE GENERO?**

Las desigualdades de género son un componente estructurante de la pobreza y un freno al desarrollo. Esas desigualdades se encuentran en particular en los siguientes campos:

### **La pobreza**

El 60% de los mil millones de habitantes más pobres de nuestro planeta son mujeres y niñas. El foso que separa a mujeres y hombres en el ciclo de la pobreza se ha hecho más profundo en el último decenio.

### **El acceso al mundo laboral**

Cerca de mil millones de mujeres no pueden aportar una contribución económica debido a los obstáculos a los que se enfrentan en materia de toma de decisiones, servicios financieros, educación o formación. En 2012, el Banco Mundial afirmaba que la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en materia de empleo podría incrementar la productividad en un 40% por empleado.

### **La educación**

La reducción de las diferencias entre géneros en materia de escolarización primaria universal es uno de los mayores logros del programa «Educación para todos» desde el 2000: la proporción de niñas no escolarizadas ha bajado del 58 al 53% en diez años en los países en desarrollo.

### **El matrimonio precoz**

En los países en desarrollo, más de 60 millones de mujeres de 20 a 24 años estaban casadas o vivían en pareja antes de cumplir 18 años. Más de 31 millones de ellas viven en el Asia del Sur; entre 2011 y 2020 se habrán casado más de 140 millones de niñas.

### **EL control del cuerpo, de los nacimientos y el acceso a la salud sexual y reproductiva**

Faltan 117 millones de niñas en el mundo. En el África subsahariana, la situación se ha degradado en los países más afectados por la epidemia de VIH/SIDA. El 76% de las mujeres seropositivas viven en el África subsahariana. Los fallecimientos maternos son la segunda causa de mortalidad en la mujer en edad de procrear.

**Conceptos para definir las situaciones de violencia en el trabajo, siendo las más usadas las que describimos a continuación:**

**Bullying:** Hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectarle negativamente en el desempeño de su trabajo. Esa interacción o proceso tiene que ocurrir repetida y regularmente para que sea considerado bullying.

**Mobbing:** Encadenamiento de comportamientos hostiles hacia una persona, interviniendo de manera casi cotidiana y durante un largo período, llevándola a una posición de impotencia con riesgos elevados de exclusión.

**Hostigamiento moral:** Todas las conductas abusivas y repetidas de todo origen, externas e internas a la empresa o institución, que se manifiestan por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y/o escritos unilaterales, teniendo por objeto o efecto agredir a la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un trabajador o trabajadora, colocando en peligro su empleo o creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Hostigamiento laboral:** Acciones repetidas con el propósito de provocar dolor mental y/o físico, dirigido a uno o varios individuos, quienes por alguna razón no son capaces de defenderse ellos mismos.

**Abuso de poder:** Hay abuso de poder cuando una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con el poder implícito que comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona.

**Acoso sexual laboral:** Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.

**Violencia de género en el trabajo:** Se refiere a toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral.

# CONCLUSION

Las mujeres son víctimas más frecuentes de la violencia de género en el trabajo, a pesar de que algunos estudios han encontrado victimización de trabajadores del sexo masculino. Las expresiones de violencia de género más comunes encontradas son: insultos, ofensas, amenazas de desmejora laboral, castigos laborales, agresión física, despidos, insinuaciones sexuales, violación.

El hostigamiento laboral y el acoso sexual, como expresiones de la violencia de género en el trabajo, afectan la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de quienes las sufren, al crear un clima de trabajo insostenible para la víctima, provocando bajo rendimiento, ausentismo y hasta la renuncia al trabajo.

La violencia de género no es percibida como transgresión por víctimas ni victimarios. Igualmente, se desconocen las medidas de protección y prevención que deben aplicarse en esos casos. Se observa negligencia en la aplicación de medidas, cuando las hubiere.

Las afectadas sufren diversos malestares físicos y psicológicos por causa de la violencia de género de que son víctimas. Trastornos del sueño y digestivos, dolores de cabeza, temor, depresión, fatiga, aparecen relacionados con el acoso sexual y el hostigamiento laboral. La continuidad del hostigamiento tiende a agravar la salud de las víctimas con grave deterioro de su salud mental.