



Nombre del Alumno: Roberto Leonel González Ríos

Nombre del tema: 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: Cuarto

Introducción:

La desigualdad de género en el ámbito laboral es un problema persistente que ha contribuido a fomentar la violencia hacia las mujeres en todo el mundo. Este ensayo examinará cómo la desigualdad de género en el trabajo puede actuar como un factor que alienta la violencia contra las mujeres, y destacará la importancia de abordar esta cuestión de manera efectiva. La desigualdad de género en el lugar de trabajo se manifiesta de diversas formas, incluyendo la brecha salarial de género, la falta de oportunidades de ascenso y la discriminación en la contratación y promoción. Estas disparidades crean un ambiente en el que las mujeres a menudo se encuentran en posiciones de desventaja económica y social en comparación con los hombres. Esta desigualdad económica puede aumentar la dependencia económica de las mujeres y limitar su capacidad para tomar decisiones independientes en sus vidas. La falta de poder económico y autonomía que resulta de la desigualdad de género en el trabajo puede hacer que las mujeres sean más vulnerables a la violencia. En muchos casos, las mujeres pueden sentirse atrapadas en relaciones abusivas debido a la falta de recursos financieros para salir de ellas. Además, la discriminación de género en el lugar de trabajo puede crear un ambiente que normaliza la misoginia y la objetificación de las mujeres, lo que a su vez puede contribuir a actitudes y comportamientos violentos hacia ellas.

Es fundamental abordar la desigualdad de género en el ámbito laboral como parte de un enfoque integral para prevenir la violencia contra las mujeres. Esto implica implementar políticas y leyes que promuevan la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación de género en el trabajo. También es importante fomentar una cultura laboral que promueva el respeto y la equidad de género.

Desarrollo:

La desigualdad de género cobra mayor importancia por las expresiones de violencia y discriminación que afectan a la mujer. En el ámbito organizacional, existen dos fenómenos denominados "Techo de Cristal" y "Suelo Pegajoso", que se refieren a los obstáculos que enfrentan las mujeres en su desarrollo organizacional. La variable Techo de Cristal se refiere a las normas informales que dificultan a las mujeres ascender en la jerarquía organizacional, independientemente de sus competencias laborales o logros. Esta metáfora representa una barrera invisible derivada de los estereotipos sociales. Por su parte, el término "Suelo Pegajoso" se utiliza para explicar de manera generalizada las profesiones ocupadas principalmente por mujeres, posiciones que en la mayoría de los casos se han devaluado laboralmente, trayendo consigo mala calidad en condiciones (como bajos sueldos, poco o nulo involucramiento en la toma de decisiones, escasa oportunidad de ascensos, entre otros). Entre las razones 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 alta responsabilidad en las tareas del hogar, cuidado familiar, etc. Las organizaciones reflejan la sociedad machista en la que vivimos, con violencia laboral conocida como "micromachismos". Según un estudio en la Facultad de Psicología de la UNAM, 6 de cada 10 mujeres trabajadoras han sacrificado su vida personal por mantener su empleo. Se normaliza la violencia estructural con sueldos menores y pocas oportunidades de promoción, además de la carga mental y actitudes sexistas. Ellas creen tener menos oportunidades de ascender en un empleo, aunque 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 desea seguir creciendo en el puesto, pero una parte importante considera casi imposible ser considerada para promociones debido a su género. Recordemos que el 85% de las organizaciones son "tóxicas" en el ambiente laboral, con riesgos psicosociales como jornadas largas, cargas inadecuadas, alta exposición a estrés laboral, escaso equilibrio vida-trabajo, violencia en el trabajo y malos liderazgos, entre otros. Además, 4 de cada 10 personas tienen todas las responsabilidades domésticas y un 22% tiene algunas tareas, lo que afecta negativamente su calidad de vida. Cuando se habla de la etapa de embarazo, han recibido críticas y desaprobación por trabajar durante esta etapa. Entre los motivos del desarrollo profesional, la experiencia y formación académica son fundamentales, pero también el aspecto físico de la mujer es clave para "facilitar" conseguir la vacante. Con todo esto, podemos considerar que la discriminación laboral es otra expresión de violencia que la mujer enfrenta. Si a esto sumamos otra variable, como es el "Acoso Laboral" (mobbing) que muchas también sufren por su condición de ser mujer. De acuerdo a un estudio, 7 de cada 10 personas padecieron algún tipo de hostigamiento o violencia en su vida laboral. Se encontró mayor incidencia en las trabajadoras madres solteras, quienes se ven obligadas a tolerar estas conductas por necesidad

económica. Según el INEGI, 10 mil mujeres abandonaron sus empleos por acoso laboral en el primer trimestre de 2019. El acoso laboral en México se debe, en parte, a la falta de formación en perspectiva de género en las organizaciones. Si alguien se atreve a denunciarlo, suelen revictimizarlo y sumar a la mala experiencia situaciones incómodas sin resolver ni resarcir el daño vivido. La actual Reforma Laboral incluye la obligación de los centros de trabajo de prevenir factores de riesgo, como la violencia laboral, y las empresas deben contar con protocolos para erradicar la discriminación por género. La reforma constitucional sobre paridad de género para garantizar la ocupación del 50% de puestos por mujeres, contribuyendo a la igualdad, no discriminación e inclusión. Aunque estos aspectos representan un gran avance, las cifras aún muestran una realidad diferente a nivel nacional. Por ende, aún hay mucho por hacer, es 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.

La desigualdad de género en el ámbito laboral es un tema importante que puede contribuir a la violencia hacia las mujeres de diversas maneras. Mi punto de vista es que la discriminación de género en el trabajo puede aumentar la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia debido a varios factores:

Salarios desiguales: Cuando las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo, pueden enfrentar dificultades económicas que las hacen más dependientes de sus parejas, lo que puede llevar a situaciones de abuso y control.

Falta de oportunidades: La falta de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo puede limitar la capacidad de las mujeres para independizarse económicamente, lo que las hace más propensas a permanecer en relaciones abusivas por temor a perder sus trabajos o ingresos.

Estereotipos de género: Los estereotipos de género en el lugar de trabajo pueden llevar a la discriminación y el acoso, creando un entorno hostil que puede tener un impacto negativo en la salud mental de las mujeres.

Falta de apoyo institucional: La falta de políticas laborales y de recursos para abordar la discriminación de género puede hacer que las mujeres se sientan desprotegidas y desalentadas a denunciar situaciones de violencia.

Conclusión:

La desigualdad de género en el trabajo puede ser un factor que alienta la violencia hacia las mujeres al limitar sus opciones económicas y crear un entorno que propicia la discriminación y el acoso. Es fundamental abordar estas desigualdades para prevenir la violencia de género y promover la igualdad en todos los aspectos de la vida.

La desigualdad de género en el ámbito laboral es un factor que puede contribuir significativamente a la perpetuación de la violencia hacia las mujeres. Esta desigualdad se manifiesta de varias maneras, como la disparidad salarial, la falta de igualdad de oportunidades y la presencia de estereotipos de género en el lugar de trabajo. Cuando las mujeres ganan menos que los hombres por realizar el mismo trabajo, se ven en una posición económica más precaria, lo que puede hacer que dependan más de sus parejas, aumentando así la posibilidad de situaciones de abuso y control en sus relaciones. Además, la falta de igualdad de oportunidades laborales limita la capacidad de las mujeres para alcanzar independencia económica, lo que puede llevar a una mayor vulnerabilidad en situaciones de violencia doméstica, ya que pueden sentir que no tienen otras opciones viables.

Los estereotipos de género en el lugar de trabajo también pueden crear un entorno hostil que contribuye al acoso y la discriminación de género. Esto no solo afecta la salud mental de las mujeres, sino que también puede aumentar la probabilidad de que experimenten violencia de género en otros aspectos de sus vidas. Finalmente, la falta de políticas laborales y de recursos institucionales para abordar la discriminación de género puede hacer que las mujeres se sientan desprotegidas y desalentadas a denunciar situaciones de violencia, lo que perpetúa aún más el ciclo de abuso. Abordar la desigualdad de género en el ámbito laboral es fundamental para prevenir la violencia hacia las mujeres. Esto implica promover la igualdad salarial, crear oportunidades equitativas, eliminar estereotipos de género y proporcionar apoyo adecuado para las víctimas de violencia de género. La igualdad de género en el trabajo es esencial para crear sociedades más seguras y justas para todas las personas.