



**Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Instituto de Investigaciones Sociales
Centro de Investigaciones sobre América del Norte
Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias
Facultad de Estudios Superiores Acatlán**



Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en el sector público y privado del Distrito Federal.

TESIS

Que para obtener el grado de Maestría en Estudios Políticos y Sociales
Presenta
Vianney Berenice Cruz Arroyo

Tutora: Dra. Irene Casique Rodríguez
Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias

Ciudad Universitaria, México D.F., Febrero 2013

Esta investigación fue realizada gracias al apoyo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
(CONACYT)



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Mi agradecimiento infinito a la Universidad Nacional Autónoma de México por seguir formándome como profesionista, a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y al Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales por la oportunidad de estar en sus aulas.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo para la realización de esta investigación.

A mi tutora, Doctora Irene Casique Rodríguez por su excelente dirección, dedicación, paciencia y sobre todo por compartir tanto conocimiento. Mi respeto, admiración y cariño.

A la Doctora Sonia Frías por su interés en esta investigación, por sus valiosos comentarios y sugerencias que ayudaron al enriquecimiento de este trabajo. Mi admiración y respeto.

A las Doctoras Mercedes Pedrero y Cristina Herrera, por su valioso tiempo y dedicación a la lectura de este trabajo, cuyos comentarios y observaciones fueron de un invaluable apoyo.

En especial, mi agradecimiento infinito al Doctor Germán Pérez Fernández del Castillo por su dedicación durante el seminario de investigación, por todos sus invaluable comentarios, y por su interés por estos temas. Mi admiración y respeto.

A todas las mujeres que en algún momento de sus vidas han sufrido algún tipo de violencia en todos los ámbitos en los que se desarrollan, por ser la inspiración para esta investigación y por ser el motor que me mueve a seguir luchando por la equidad de género y el respeto de los derechos humanos.

Mamá: gracias por ser mi ejemplo de lucha, por todos tus desvelos y preocupaciones, por dar hasta tu último aliento cada día por nosotros, por ser el eje de esta familia. Por enseñarme a ser una guerrera y no dejarme vencer por nada. Te amo mamita.

Papá: gracias por tu apoyo, por estar en la lucha diaria, por creer en mí. Te amo.

Hermano: gracias por ser mi compañero, por tus porras y apoyo, por vencer las adversidades juntos. Tú también eres mi orgullo.

A mis ángeles que están en el cielo y que han sido parte fundamental en mi vida.

A todas y todos mis amigos (pocos pero verdaderos y sinceros) por su paciencia, por su apoyo y por estar ahí en los momentos buenos y malos. Las y los quiero y siempre los llevo conmigo.

A Ángeles Jasso, mi infinito agradecimiento por tu invaluable apoyo, por ser ejemplo de mujer guerrera, por todas tus enseñanzas, y confianza en mí. Pero sobre todo por devolverme a la libertad. Mi admiración y cariño.

A Irma Pellicer, gracias por compartir este sueño desde el inicio, por su confianza y apoyo invaluable.

A mi inspiración, ejemplo, e impulso para lograr este sueño.

También a todas las personas que en algún momento se cruzaron en el camino intentando truncar este gran sueño, me dieron las fuerzas para seguir y no detenerme.

Contenido

Agradecimientos	2
Índice de cuadros y tablas.....	7
Introducción	9
Capítulo 1 Panorama General de la violencia contra las mujeres	15
1.1 Violencia y relaciones de poder entre géneros.....	19
1.1.1. <i>Violencia</i>	19
1.1.2. Relaciones de poder entre géneros.....	25
1.2 Violencia de género y violencia contra las mujeres	31
1.2.1 Violencia de género.....	31
1.2.2 Violencia contra las mujeres	36
1.2.3 Tipos de violencia contra las mujeres	39
1.2.4 Ámbitos de la violencia contra las mujeres.....	43
1.3 Violencia de género masculina o violencia masculina	46
Conclusiones del capítulo.....	50
Capítulo 2 Violencia contra las mujeres en el espacio laboral.....	53
2.1 Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.....	53
2.2 ¿Qué son las organizaciones?	62
2.3 El género en las organizaciones	66
2.4 La desigualdad por género dentro de las organizaciones.....	71
2.5 Panorama de la violencia laboral en México y el mundo	76
2.5.1 Datos y cifras a propósito de la violencia laboral en México y alrededor del mundo	78
2.5.2 Factores de riesgo para la violencia laboral.....	82
2.5.3 Sectores y ocupaciones con mayor riesgo de violencia laboral.....	86
Conclusiones del capítulo.....	87
Capítulo 3 Metodología de la Investigación.....	90
3.1 Diseño metodológico	92
3.2 El instrumento de recolección de datos.....	92
3.3 Diseño de la muestra.....	95
3.4 Construcción de variables dependientes	100
3.4.1 Violencia laboral.....	100
3.4.2 Variables dependientes relacionadas con los tipos de violencia	101

3.5 Construcción de variables independientes	105
3.5.1 Variables Independientes relacionadas con el ambiente laboral y el espacio de trabajo	105
3.5.2 Variables independientes relacionadas con las consecuencias físicas y emocionales de la violencia laboral	107
3.6. Variables independientes relacionadas con las características sociodemográficas de la muestra	109
3.7 Estrategia Analítica.....	112
Conclusiones del capítulo.....	112
Capitulo 4 Análisis descriptivo de las variables asociadas a la violencia laboral contra las mujeres	114
4.1. Características de la muestra	114
4.2 Prevalencia de cada tipo de violencia laboral	119
4.3 Tipos de agresor/a por tipo de violencia laboral	120
4.3.1 Tipo de agresor/a para la violencia emocional, psicológica y mobbing.....	120
4.3.2 Tipo de agresor/a para la violencia física	123
4.3.3 Tipo de agresor/a para la violencia económica	123
4.3.4 Tipo de agresor/a para el Acoso de género	123
4.3.5 Tipo de agresor/a para la Atención sexual no buscada	124
4.3.6 Tipo de agresor/a para la Coerción sexual.....	126
4.4 Regresiones bivariadas.....	127
4.4.1 Regresiones bivariadas para Violencia emocional o psicológica laboral	128
4.4.2 Regresiones bivariadas para violencia física laboral	131
4.4.3 Regresiones bivariadas para violencia económica laboral.....	133
4.4.4 Regresiones bivariadas para Acoso de género.....	135
4.4.5 Regresiones bivariadas para la variable Atención Sexual no buscada	137
4.4.6 Regresión bivariada para la variable Violencia Coerción Sexual.....	139
4.5. Modelos de regresión logística multivariada por tipo de violencia laboral.....	141
4.5.1 Modelo de regresión logística multivariada para la violencia emocional, psicológica y mobbing	141
4.5.2 Modelo de regresión logística multivariada para el Acoso de género.....	144
4.5.3 Modelo de regresión logística multivariada para la Atención sexual no buscada	146
4.5.4 Modelo de regresión logística multivariada para la coerción sexual.....	148
4.6 Efectos físicos y psicológicos de la violencia laboral	149
Conclusiones del capítulo.....	156
Conclusiones	158

Bibliografía	172
Anexo	182

Índice de cuadros y tablas

Tabla 1 Dependencias y empresas donde se aplicó el cuestionario.....	98
Cuadro 1 Características generales de la muestra.....	118
Cuadro 2. Prevalencia de los distintos tipos de violencia laboral.....	120
Cuadro 3. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia.....	122
Cuadro 4. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia.....	123
Cuadro 5. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia.....	123
Cuadro 6. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia.....	124
Cuadro 7. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia.....	125
Cuadro 8. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia.....	126
Cuadro 9. Resultados de las Regresiones logísticas bivariadas para la violencia psicológica, emocional y mobbing.....	128
Cuadro 10. Resultados de la Regresiones logísticas bivariadas para la violencia física.....	132
Cuadro 11. Resultados de la Regresiones logísticas bivariadas por tipo de violencia laboral para la violencia económica.....	134
Cuadro 12. Resultados de la Regresión logísticas bivariadas para el Acoso de Género.....	136
Cuadro 13. Resultados de la Regresiones logísticas bivariadas para la Atención Sexual no buscada.....	138
Cuadro 14. Resultados de la Regresiones logísticas bivariadas para la Coerción Sexual.....	140
Cuadro 15. Resultados del Modelo de regresión logística multivariada por tipo de violencia laboral y violencia emocional o psicológica.....	143
Cuadro 16. Resultados del Modelo de regresión logística multivariada por tipo de la violencia laboral y el acoso de género.....	145

Cuadro 17. Resultados del Modelo de regresión logística multivariada por tipo de violencia laboral y la atención sexual no buscada.....	147
Cuadro 18. Distribuciones de frecuencia de los Efectos psicológicos de la violencia laboral.....	151
Cuadro 19. Distribuciones de frecuencia de los Efectos Físicos de la violencia laboral.....	152
Cuadro 20. Diferencias de medias en los índices de efectos de la violencia laboral.....	153
Cuadro 21. Modelo de regresión lineal para los efectos físicos de la violencia laboral.....	154
Cuadro 22. Modelo de regresión lineal para los efectos psicológicos de la violencia laboral..	156

Introducción

La violencia contra las mujeres representa un problema que trasciende las fronteras en México. Desafortunadamente se trata de un fenómeno de alcance internacional, que presenta múltiples características y múltiples causas en tanto que comprende “cualquier agresión dirigida en contra de las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres”.¹

Este fenómeno se extiende no sólo al interior de los hogares de las mujeres, sino también a los espacios del ámbito público, a aquellos espacios externos por tanto tiempo vedados para las mujeres², como lo son los espacios comunitarios, la escuela, los espacios laborales, entre otros.

Las transformaciones económicas de los últimos cincuenta años, a nivel mundial, y en México, han contribuido al aumento de la presencia y participación femenina en el mercado laboral.³

Dentro de este ámbito, las mujeres representan un grupo vulnerable de sufrir algún tipo de violencia. La cual puede ser ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral directo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. La violencia laboral consiste en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad física y psicológica, la libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo profesional y atenta contra la igualdad de oportunidades laborales.⁴

En este sentido, la violencia que se ejerce en el ámbito laboral implica el uso de símbolos materiales, ideológicos, culturales, verbales, psicológicos, entre otros, que al

¹ Torres, Martha. La violencia en casa. México, Paidós, 2001, p. 23.

² Fernández de Juan, Teresa (coord.). Violencia contra la mujer en México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2004, p. 7.

³ García, Brígida. Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México, en Papeles de población, enero-marzo, número 27, Universidad Autónoma del Estado de México, México, 2001, p. 47.

⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación publicado el 1 de febrero de 2007, Art. 10.

igual que el uso de la violencia física pueden tener consecuencias directas sobre la salud física, mental y reproductiva de las mujeres.

Mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación, desvalorización de las tareas realizadas, imposición, acoso, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otras acciones ejercidas en el ámbito laboral, se atenta contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de las mujeres trabajadoras.⁵

Asimismo, estas acciones llegan a producir efectos negativos sobre la salud física y emocional de las mujeres que la padecen, así como algunos trastornos funcionales (síndrome de dolor crónico, dolencias somáticas, enfermedades gastrointestinales, entre otras), frustración, adicciones, depresión, baja autoestima, por mencionar algunos ejemplos.⁶

Pero además de la repercusión que tiene la violencia laboral en contra de las mujeres en las empresas o instituciones, este problema alcanza también al sistema sanitario ya que muchas mujeres que resultan afectadas en los episodios de violencia recurren a este en busca de cuidados médicos para sus lesiones físicas o atención especializada en salud mental después de períodos largos de sufrir violencia en su espacio de trabajo.⁷

Dada la magnitud de este problema algunos países han comenzado a contabilizar el impacto de la violencia en el mercado laboral y en los sistemas de procuración de justicia y de salud. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), estima que los costos de la violencia contra las mujeres en este ámbito oscilan entre 1.6 y 2% del Producto Interno Bruto (PIB) de los países de la región latinoamericana, por lo que su atención se ha declarado una prioridad en la agenda pública del desarrollo.⁸

⁵ Violencia Laboral en www.stps.gob.mx, consultado el 4 de diciembre de 2010.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, consultado en <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>

⁷ Instituto de Salud Pública. La violencia contra las mujeres considerada como problema de salud pública. Documento de Apoyo para la atención a la salud de las mujeres víctimas, en Documentos Técnicos de Salud Pública, Núm. 86, mayo 2003, p. 11.

⁸ Instituto Nacional de las Mujeres. Violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género, en Guía Metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la Administración Pública, Vol. 4, Primera Edición, noviembre 2008, pp. 15-16

La violencia en el ámbito laboral trae como consecuencias elevados costos de producción, mayor rotación de personal, disminución o pérdida de la motivación laboral, alteración de las relaciones interpersonales, deterioro del ambiente laboral, aumento de la accidentalidad, ausentismo, entre otros problemas al interior de las organizaciones.⁹

Considerando, que una organización debe ser un lugar donde se reúnan personas satisfechas y motivadas a fin de cumplir con los objetivos planteados en la organización, la violencia que se presenta dentro de éstas genera ambientes laborales hostiles, afectando el respeto, la comunicación, el compromiso, el ambiente amigable y la satisfacción de la actividad laboral, que son factores que puntualizan un ambiente laboral favorable, con alta productividad y alto rendimiento, es decir, la violencia laboral va más allá de las relaciones interpersonales entre empleadas y empleados.¹⁰

Es por ello que, preocupada por esta problemática y considerando que la mayor parte de los estudios e investigaciones sobre la violencia contra las mujeres en México giran en torno al ambiente familiar o de pareja, este trabajo se enfoca a la violencia que se ejerce en contra de las mujeres en el espacio laboral.

Recientemente se ha comenzado a prestar mayor atención a los otros ámbitos donde las mujeres sufren violencia a razón de la cada vez mayor presencia y participación de las mujeres en los espacios laborales en México, existen algunas investigaciones que analizan el fenómeno de la violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones. Este fenómeno ha sido estudiado esencialmente en los países anglosajones y en los países nórdicos.

Heinz Leymann, es uno de los primeros investigadores sobre esta problemática, a la que denominó “psicoterror”.¹¹

⁹ Organización Internacional del Trabajo –OIT. 1998a. La violencia en el trabajo: un problema mundial. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/1998/30.htm>.

¹⁰ Alves, J. Liderazgo y clima organizacional, Revista psicología del deporte, número 9, Universidad Autónoma de Barcelona, 2000, pp.123-133.

¹¹ Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona, España, 1999, p.43.

Marie-France Hirigoyen, analiza el fenómeno de la violencia laboral centrándose en el acoso en el ámbito empresarial, y considerando cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro, o degradar el clima de trabajo.¹²

En México, el problema de la violencia laboral no ha sido estudiado sistemáticamente, existen pocas cifras y referencias sobre el grado, el carácter y las particularidades de este problema.¹³ Sin embargo, se han desarrollado estudios e investigaciones sobre algunos tipos de violencia laboral, a saber, el hostigamiento laboral o acoso laboral (mobbing), acoso y hostigamiento sexual.

En este sentido, el objetivo de esta investigación se centra en la identificación de las diversas manifestaciones de la violencia laboral (violencia psicológica o emocional, violencia física, violencia económica, acoso y hostigamiento sexual). Asimismo se busca identificar aquellos factores de riesgo que puedan provocar situaciones de violencia laboral en contra de las mujeres que trabajan en empresas privadas e instituciones públicas en el Distrito Federal. Tomando en cuenta que dentro de la ENDIREH 2006, se considera a las empresas privadas e instituciones públicas como factores de riesgo asociados a la violencia laboral.¹⁴

La población objetivo de este estudio son las mujeres trabajadoras en estas empresas e instituciones, siendo consideradas como uno de los grupos con mayor vulnerabilidad de sufrir algún tipo de violencia, discriminación por razones asociadas con el embarazo, género, raza/etnia, edad, entre otras; además según datos provenientes de la ENDIREH 2006, el 39% de las mujeres encuestadas que dijeron haber trabajado fuera del ambiente doméstico, ya sea como empleadas, obreras o

¹² Hirigoyen, Marie-France. Ídem., p. 42.

¹³ Fondevila, Gustavo. El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción, Revista Mexicana de sociología 70, núm. 2 abril-junio, UNAM, 2008, p. 306.

¹⁴ Casique, Irene. "Otras violencias contra las mujeres unidas o casadas: violencia escolar, violencia laboral y violencia familiar no-conyugal" en: Castro, Roberto, Irene Casique (coordinadores). Violencia de género en las parejas mexicanas. Análisis de resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. Instituto Nacional de las Mujeres, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM, México, 2008, p. 149.

jornaleras fueron las que potencialmente registraron haber experimentado algún tipo de violencia laboral.¹⁵

Mientras que la ENDIREH 2011, muestra que el 26.6% de las mujeres asalariadas que participaron en la encuesta declaró haber sido discriminada en su trabajo por ser mujer. Asimismo, el 15.6% de las mujeres que han trabajado alguna vez o han solicitado empleo, mencionó que les han solicitado la prueba de embarazo como requisito de ingreso o bien para su permanencia. Por otra parte, el 3.4% que declaró haber sufrido alguna repercusión por haberse embarazado, sufrió de disminución en su salario, despido o no le renovaron su contrato.¹⁶

De tal forma, que esta investigación busca contribuir a la existencia de mayor información en aras de visibilizar y exponer los factores de riesgo de la violencia que sufren las mujeres dentro de sus espacios de trabajo.

Este trabajo se divide en dos etapas, una primera que consiste en una revisión y análisis bibliográfico del fenómeno de la violencia laboral desde la perspectiva de género. En una segunda etapa se realiza un análisis estadístico de la violencia laboral que sufren mujeres trabajadoras en empresas públicas e instituciones privadas en el Distrito Federal a partir de la aplicación de una encuesta

La investigación se divide en cuatro capítulos, el primero presenta el marco teórico y conceptual en torno a la violencia, la violencia de género y en específico la violencia contra las mujeres; asimismo se definen los tipos y ámbitos en donde se presenta la violencia contra las mujeres, visto desde la perspectiva de género y la teoría feminista.

En el segundo capítulo se define la violencia contra las mujeres en el ámbito específico en el que se desarrolla esta investigación, el ámbito laboral. En el se define la violencia laboral desde la perspectiva de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, asimismo se identifican sus características, manifestaciones, factores de riesgo, sectores y ocupaciones que presentan mayor

¹⁵ Casique, Irene. *Ibíd.*, p. 142.

¹⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer 2012, consultado en <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=inegi&c=2854&pred=1>

riesgo de violencia laboral. Dentro de este capítulo, se hace un análisis de la relación entre el género y las organizaciones, asumiendo una visión multidisciplinaria del concepto de género que permite sentar las bases para analizar a las estructuras organizacionales y la violencia que se presenta dentro de estas.

El tercer capítulo que corresponde a la segunda etapa de esta investigación, presenta el diseño metodológico de la investigación, el diseño de la muestra, el instrumento de recolección de datos, y la construcción de las variables dependientes e independientes que se utilizaron como variables predictivas del riesgo de violencia laboral.

El cuarto capítulo, presenta la estimación y análisis de los resultados de las regresiones logísticas bivariadas con la finalidad de relacionar las diversas variables independientes con las variables dependientes y poder estimar la probabilidad de que ocurra violencia laboral e identificar aquellas variables con una significancia estadística que posteriormente se aplicaron en la construcción de los modelos de regresión logística multivariada. Además, en este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la construcción de los modelos de regresión logística multivariada para cada tipo de violencia analizado, mediante los cuales se estimaron los efectos que tienen cada una de las variables dependientes en presencia de las variables independientes.

Por último se presentan las conclusiones de esta investigación, en las que se describe el cumplimiento de los objetivos planteados, así como la comprobación de las hipótesis propuestas y que guiaron esta investigación.

Capítulo 1 Panorama General de la violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres:

“- No es una violencia fortuita.

- El factor riesgo es ser mujer.

- El mensaje es la dominación: o te mantienes en tu lugar o tendrás que temer.

- La violencia contra las mujeres es primordial para mantener esas relaciones políticas en el hogar, en el trabajo, y en todas las esferas públicas.”

Lori Heise

La violencia contra las mujeres constituye uno de los problemas más importantes en materia de salud pública y violación de los Derechos Humanos. Está problemática, de acuerdo con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), ahora denominado ONU-Mujeres, constituye un problema de proporciones pandémicas, ya que al menos una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sido golpeada, forzada sexualmente o abusada de algún otro modo en el transcurso de su vida.¹⁷

Para las mujeres entre los 15 y los 44 años de edad la violencia constituye una importante causa de muerte y/o discapacidad, ubicando la violencia doméstica por encima de enfermedades como el cáncer, los accidentes de tránsito, la guerra y la malaria.¹⁸

La Organización Mundial de la Salud reporta que a nivel mundial, la mitad de las mujeres que mueren por homicidio son asesinadas por sus esposos o parejas

¹⁷ Asamblea General. Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer: Informe del Secretario General, 2006. A/61/122/Add.1. 6 de julio de 2006, en Violencia contra las Mujeres. Datos y Cifras, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, consultado en <http://www.unifem.org>

¹⁸ Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa 2002, Recommendation 1582 (2002) on Domestic Violence against Women, en Violencia contra las Mujeres. Datos y Cifras, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, consultado en <http://www.unifem.org>

actuales o anteriores, o por personas que conocen; y mueren por violencia con arma de fuego, por golpizas o quemaduras, entre otras formas de violencia.¹⁹

En México, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 67 de cada 100 mujeres de 15 años y más han padecido algún incidente de violencia, ya sea en su relación de pareja o en espacios comunitarios, laborales, escolares o familiares.²⁰ La Encuesta Nacional de la Dinámica de los Hogares (ENDIREH) 2006, muestra que el 44% de las mujeres mexicanas de 15 años y más que viven con su pareja reportaron haber sufrido alguna forma de violencia; a saber, el 6% reportó haber sufrido violencia sexual; 26.6% violencia emocional; 20.1% violencia económica, y el 10.2% violencia física.²¹

Estos datos muestran los tipos de violencia a los que se enfrentan las mujeres dentro de sus hogares y que la mayoría de las veces es ejercida por su pareja o por algún otro miembro de su familia. Si bien el ámbito familiar es donde más se ha visibilizado recientemente la violencia contra las mujeres, y donde la mayoría de ellas sufren violencia por parte de una pareja, el padre o la madre, o algún otro miembro de la familia, la violencia doméstica no agota los diversos ámbitos y tipos de violencia a los que están expuestas las mujeres.

De tal forma que, siguiendo con los datos de la ENDIREH 2006, 40 de cada 100 mujeres encuestadas declaró haber vivido algún tipo de violencia en la comunidad, entre los actos con mayor prevalencia en este ámbito se encuentran el abuso sexual con un 41.9% de las mujeres de la muestra y los actos de intimidación con un 92.4%* de las mujeres. Estos datos revelan que los episodios de abuso más frecuentes son las

¹⁹ Krug et al. 2002. World Report on Violence and Health. Ginebra: OMS, p. 93, en Violencia contra las Mujeres. Datos y Cifras, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, consultado en <http://www.unifem.org>

²⁰ Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, Datos Nacionales, 8 de marzo de 2009, p.1.

²¹ Castro, Roberto, Irene Casique (coordinadores). Violencia de género en las parejas mexicanas. Análisis de resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006. Instituto Nacional de las Mujeres, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM, México, 2008, p.69.

* Los datos rebasan el 100% debido a que las mujeres de la muestra declararon haber sufrido varios tipos de violencia.

caricias o manoseos, las ofensas sobre el cuerpo de las mujeres, los comentarios obscenos de carácter sexual, entre otros.²²

Los centros educativos conforman otro espacio en donde las mujeres sufren algún tipo de violencia, de tal forma que del total de mujeres que declararon en la ENDIREH 2006 haber asistido a la escuela, 16 de cada 100 han padecido algún incidente de violencia escolar. Entre las formas en las que han sido agredidas, las mujeres declararon haber sido denigradas, humilladas, ignoradas o menospreciadas por ser mujeres, también recibieron propuestas de tipo sexual a cambio de mejores calificaciones, agresiones físicas, relaciones sexuales forzadas, o fueron objeto de castigos por negarse a determinadas pretensiones.²³

En el espacio laboral, la ENDIREH 2006 muestra que el 23.8% de las mujeres encuestadas y, que al momento de la encuesta se encontraban ocupadas, declaró haber sido discriminada, mientras que el 12.5% sufrió acoso moral, físico o sexual.²⁴

Estas cifras presentan un panorama general de los tipos y ámbitos de la violencia en contra de las mujeres en nuestro país, sin embargo, esta problemática constituye un fenómeno extenso con matices y características diversas, que se presenta en diferentes ámbitos y de diversas formas.

Para las mujeres la violencia afecta su salud de diferentes formas, tanto en lo físico, como en lo emocional y relacional, por lo que requieren de una mayor atención por parte de los servicios sanitarios, incluso varios años después de padecer la violencia.²⁵

Asimismo, este problema incrementa la frecuencia con que las mujeres acuden a las visitas médicas, hasta en un 15% en aquellas mujeres que viven alguna situación de violencia en comparación con un 2% en aquellas mujeres que no la padecen. Como consecuencia de este incremento en la demanda asistencial, se eleva el consumo de

²² Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Panorama de violencia contra las mujeres. ENDIREH 2006. Estados Unidos Mexicanos, México, 2007, p. 5.

²³ INEGI, *Ibidem*, pp. 9-11.

²⁴ INEGI, *Ibidem*, pp. 11-15.

²⁵ Instituto de Salud Pública de la Comunidad de Madrid. La violencia contra las mujeres considerada como problema de salud pública. Documento de Apoyo para la atención a la salud de las mujeres víctimas, Documentos Técnicos de Salud Pública, Madrid, 2003, p. 31.

recursos y, por ello, el gasto sanitario directo para la atención médica de las mujeres en situación de violencia aumenta el coste económico total de la violencia.²⁶

Pero los sistemas de salud, no son los únicos que enfrentan un incremento en su gasto, consecuencia de las situaciones de violencia que enfrentan las mujeres, la policía, el sistema judicial y los servicios sociales también están involucrados en la atención directa de las mujeres víctimas de violencia, de tal forma que el incremento en la violencia contra las mujeres implica un consumo mayor de recursos para su atención.²⁷

Por otra parte, la violencia contra las mujeres representa una de las mayores violaciones a los Derechos Humanos, la cual se hace presente a través de la desigualdad social y política, así como la invisibilidad de las mujeres como sujetos de derecho.

La Carta de las Naciones Unidas establece la igualdad de todos los seres humanos y la no discriminación basada en el sexo, noción que se vuelve abstracta cuando se trata de los Derechos de las Mujeres. Siendo que el paradigma de los Derechos Humanos se basa en la imagen del hombre adulto, blanco, propietario, cristiano, heterosexual, situación que ha excluido a las mujeres de esta representación. Sin embargo, poco a poco se les han ido reconociendo derechos específicos, como el sufragio, el trabajo remunerado, la educación, la participación política, por mencionar algunos.²⁸

No obstante, es hasta 1975, que las Naciones Unidas comienza a promover los Derechos de las Mujeres y, una de las primeras medidas fue recomendar a los países integrantes la supresión de los preceptos legales discriminatorios, es decir, todas las formas de discriminación contra la mujer. Posteriormente, en la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993), se reconocen los Derechos Humanos de las

²⁶ Instituto de Salud Pública de la Comunidad de Madrid, *Ibíd.*, p. 39.

²⁷ *Ibíd.*, p. 40.

²⁸ Torres, Falcón Marta (Comp.). *Violencia contra las mujeres y Derechos Humanos: aspectos teóricos y jurídicos*, en *Violencia contra las mujeres en contextos urbanos y rurales*, El Colegio de México, México, 2004, p. 323.

mujeres, menores, migrantes, pueblos indígenas, entre otros. Asimismo, se habla por primera vez de la violencia de género como una trasgresión a los Derechos Humanos.²⁹

Más adelante, la Convención de Belem Do Pará (1994) señala expresamente que la violencia contra las mujeres que se pretende sancionar y erradicar puede ocurrir “tanto en el ámbito público como en el privado”, además representa un avance sustancial en el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como tal y con la especificidad de que está basada en el género.³⁰

Esta convención es uno de los documentos internacionales más completos sobre el tema de la violencia contra las mujeres, ya que incluye medidas de prevención, legislativas y, de asistencia a víctimas y seguimiento a los casos de violencia. Subraya además que las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia y que el Estado debe garantizar ese derecho en todos los espacios.³¹

Por lo anterior, para entender el problema de la violencia contra las mujeres como una problemática de consecuencias graves a nivel mundial, es necesario definir los conceptos clave para su análisis, los cuales nos permitirán sentar la bases teóricas de esta investigación, para ello en los siguientes apartados definiremos conceptos como poder, género, violencia, violencia de género y violencia contra las mujeres, así como especificar los tipos y ámbitos en los que se presenta dicha problemática haciendo énfasis en la violencia laboral ejercida contra las mujeres, que es el eje sobre el que se basa esta investigación.

1.1 Violencia y relaciones de poder entre géneros

1.1.1. Violencia

La violencia es un acto que está presente en la vida cotidiana de miles de personas en el mundo, y que nos afecta a todas y todos de manera directa o indirecta y de varias formas. La violencia se encuentra en las calles, en los hogares, en las

²⁹ Torres, Falcón Marta, *Ibidem.*, p. 325.

³⁰ Torres, Falcón Marta, *Ibidem.*, p. 326.

³¹ Torres, Falcón Marta, *Ibidem.*, p. 327.

escuelas, en los lugares de trabajo y otros centros de concentración de personas, está tan presente, que se la percibe a menudo como un componente ineludible de la condición humana, un hecho ineluctable ante el que reaccionamos en lugar de prevenirlo.³²

En este sentido, la violencia puede entenderse como una conducta humana que se realiza de manera intencional y que tiene como fin someter y controlar a la otra persona, y está estrechamente relacionada con el poder. Asimismo la violencia tiene una intención y presenta como elemento fundamental la trasgresión a la voluntad de otra persona; ya que en un acto de violencia se presenta tanto la voluntad del ejecutor como la de la víctima.³³

De igual forma la violencia puede definirse como el abuso de la fuerza física y la coacción aplicada con el fin de causar daño, destruir o romper algo, para lograr fines determinados.³⁴

Esta conducta humana a diferencia de la agresión³⁵ se entiende como un comportamiento aprendido con raíces en la cultura, en la forma como se estructuran y organizan las sociedades, es decir, los individuos la aprenden desde la niñez y se transmite de una generación a otra a través de la familia, los juegos, la educación, los medios de comunicación, entre otros.³⁶ Puede decirse que, la violencia no es natural, que es una construcción social que se edifica culturalmente mediante el aprendizaje y tiene como objetivo dominar y someter al otro u otros.

³² Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial sobre la violencia y la salud: resumen, Washington, D.C., 2002, p. 1.

³³ Torres Falcón, Marta. "Violencia contra las mujeres y derechos humanos: Aspectos teóricos y jurídicos", en Violencia contra las mujeres en contextos urbanos y rurales, El Colegio de México, A.C., México, 2004, p.307.

³⁴ Martínez, Silva Mario. Diccionario de Política y Administración Pública, colegio de licenciados en ciencias políticas y administración pública, A.C., primera edición, México, p. 468.

³⁵ La agresión no implica necesariamente el uso de la fuerza física, pero si la manifestación de determinados gestos o palabras que le indican a la persona agredida que lo está siendo, en Martínez, Morales Crisanta, Wendy H. Figueroa Morales (Comps.). Uniendo voces contra la violencia familiar y de género, Fortaleza, Centro de Atención Integral a la Mujer, I.A.P., Anaya Editores, México, 2011, p. 98.

³⁶ Centro Nacional de Género y Salud Reproductiva , Secretaría de Salud. Conceptos Básicos sobre la violencia familiar, sexual y contra las mujeres en: Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la violencia familiar y sexual, Manual operativo, 2ª edición, México, 2006, p. 15

Jorge Corsi define la violencia como una modalidad cultural, conformada por conductas destinadas a obtener el control y la dominación sobre otras personas, operando mediante acciones que ocasionan daño o perjuicio ya sea físico, psicológico o de cualquier otra índole sobre el otro/a u otros/as.³⁷

Esta visión muestra que es el contexto sociocultural el que dota de elementos que permiten a los individuos el aprendizaje social de la violencia, utilizando para ello los medios de comunicación masiva, que pueden transmitir desde temprana edad actitudes favorables a diversos tipos de violencia³⁸; las creencias religiosas que constituyen un factor que propende a aceptar la conducta violenta dentro de la familia. Por ejemplo, se les confiere a los padres derechos de agredir físicamente a sus hijos e hijas como forma legítima de disciplina³⁹; la escuela, puede reafirmar como legítimo el castigo físico como medida de enseñanza y de corrección; así como los sistemas sociales que pueden propiciar o no las conductas violentas.⁴⁰ Un ejemplo es el sistema patriarcal, el cual se definirá más adelante.

De tal forma que, la violencia puede verse como una conducta humana producto de la socialización, en la que los individuos están influenciados por la familia, la relación con los pares y por el ámbito cultural y social, cuyo peso influye en la adopción de la violencia como un comportamiento aceptado y legitimado en algunos espacios de la vida cotidiana de las personas, llevando la violencia a la internalización como un proceso de acciones repetidas que la hacen algo normal y habitual en la vida de los hombres y de las mujeres.⁴¹

³⁷ Corsi, Jorge. *Violencia familiar. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social*, Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1999, citado en García López, Patricia, Lizeth Luna Mejía, María del Rocío Rodríguez Robles, "Violencia y Satisfacción en el entorno laboral", Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM, México, 2008, p 30.

³⁸ Ortiz, Martínez Alejandrina. "Violencia doméstica: modelo multidimensional y programa de intervención", memoria presentada para optar al grado de doctor, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Filosofía, Madrid, 2005, p. 62

³⁹ Ortiz, Martínez Alejandrina. *Ibidem.*, p. 62

⁴⁰ Ortiz, Martínez Alejandrina. *Ibidem.*, p. 63

⁴¹ Huerta, Rojas Fernando. *Un acercamiento al Abordaje Teórico/metodológico de la Violencia de Género Masculina*, en Roberto Garda Salas, Fernando Huerta Rojas (coord.), *Estudios sobre violencia masculina*, Hombres por la Equidad, A.C., México, p. 24.

La violencia se presenta como resultado del aprendizaje social, mediante el cual todos los seres humanos hemos experimentado algún tipo de violencia en algún momento de nuestras vidas.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia se clasifica en tres categorías principales: la *violencia auto infligida*, la *violencia interpersonal* y la *violencia colectiva*. Un ejemplo de violencia autoinfligida, son las auto lesiones y el comportamiento suicida.⁴²

La *violencia interpersonal* se presenta dentro de la familia, en la calle o en la comunidad. Dentro del contexto familiar puede haber violencia hacia los menores, a los ancianos, entre pares o entre la pareja. Esta categoría de violencia interpersonal se refiere a la violencia que un individuo o grupo de individuos le infringe a otro/a u otros/as.⁴³

A su vez, la violencia interpersonal se divide en: **violencia íntima o familiar**, la cual ocurre exclusivamente entre los miembros de la familia aunque no sea dentro del hogar y **la violencia de calle**, aquella violencia que ocurre entre personas que no tienen lazos familiares y que puede ocurrir en los hogares o fuera de éstos.⁴⁴

La violencia interpersonal sucede en un continuum que se traslada desde objetos inanimados hacia objetos animados como los animales y los demás seres humanos, lo que provoca que la violencia se agrave cuando incide sobre otro ser humano. La gravedad de estos actos de violencia se mide por las consecuencias que puede provocar desde una palabra hiriente hasta un golpe certero que puede incluso provocar la muerte.

De tal forma que, las palabras no son menos graves que los golpes, éstas pueden provocar escalas de violencia: un insulto, una humillación, una ridiculización, representan un golpe a la autoestima, al autoconcepto de la persona, a la despersonalización y cosificación del otro. Otras acciones, con un nivel menor de visibilidad pero que también implican un grado de violencia son por ejemplo las

⁴² Ortiz, Martínez Alejandrina. *Ibídem.*, p 63

⁴³ Ortiz, Martínez Alejandrina. *Ibídem.*, p. 63

⁴⁴ Ortiz, Martínez Alejandrina. *Ibídem.*, p. 73

miradas de rechazo, la indiferencia absoluta a los sentimientos del otro, la restricción de la libertad, etc.⁴⁵

Por otro lado, la *violencia colectiva* hace referencia a los conflictos armados, genocidios, terrorismo, etc.⁴⁶

Además de la clasificación de la OMS, a la violencia se le pueden asignar tres distintas funciones: la expresiva, la instrumental, y la comunicativa. Cuando una persona ejerce violencia por el placer de hacer daño, se habla de violencia expresiva, es decir, el goce de dañar, de hacer que el otro sufra y gozar de ello.⁴⁷

La violencia instrumental es el término que se utiliza cuando una persona busca obtener algún objetivo a través de la violencia (un claro ejemplo son los padres que utilizan a los hijos como munición de guerra entre ellos). Y por último, los actos violentos que buscan transmitir un mensaje constituyen violencia comunicativa, por ejemplo, cuando se comete un asesinato como advertencia a otros, como señal de amenaza.⁴⁸

Es así que la violencia está presente en varios ámbitos de la vida de los seres humanos, en los conflictos económicos, sociales, raciales, religiosos, entre otros, que conllevan a la guerra, las masacres, el terrorismo que se desarrollan a fin de mantener el poder de unos sobre otros.⁴⁹

El poder como aspecto a considerar para el análisis de la problemática de la violencia, implica diversas formas de acceso, ejercicio y exposición, ya que los individuos como sujetos de poder se resisten a perderlo o ver disminuida su capacidad de poder, lo cual comprende la presencia de actos de violencia.⁵⁰

Por otro lado, desde la perspectiva de la ciencia política, la sociología y la antropología la violencia surge para mantener o cambiar el poder que se inscribe en

⁴⁵ Ortiz, Martínez Alejandrina. *Ibíd.*, p. 73

⁴⁶ Organización Panamericana de la Salud. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Oficina Sanitaria Panamericana. Publicación Científica y técnica - No. 588. Washington, DC., 2003, p.6

⁴⁷ Ortiz, Martínez Alejandrina, *Óp. Cit.*, p. 62

⁴⁸ Ortiz, Martínez Alejandrina, *Ibíd.*, p. 62

⁴⁹ Huerta, Rojas Fernando, *Ibíd.*, p. 35

⁵⁰ Huerta, Rojas Fernando. *Ibíd.*, p. 36

las instituciones. En la sociedad humana la violencia es una forma de opresión que busca el poder para controlar al otro/a y subordinarlo/a.⁵¹

Estos aspectos que intentan explicar la violencia, permiten ubicar y hablar de dicho fenómeno como un fenómeno global y no como un acto aislado, que está ligado a los procesos económicos, sociales, culturales y genéricos de la vida de las mujeres y los hombres.

En este sentido, y para fines de esta investigación nos centraremos en la violencia interpersonal, entendiéndola como aquella violencia que ejerce un individuo o grupo de individuos sobre otro u otros que no tienen lazo familiar alguno y que ocurre fuera del hogar – en este caso en el ámbito laboral – como mecanismo para mantener la dominación y el poder frente a alguien que no se reconoce como igual.

⁵¹ Garda, Salas Roberto. La violencia masculina desde la perspectiva de género visibilizando el género en la teoría social que reflexiona sobre la violencia, en Roberto Garda Salas, Fernando Huerta Rojas (coord.), Estudios sobre violencia masculina, Hombres por la Equidad, A.C., México, p. 59.

1.1.2. Relaciones de poder entre géneros

Siguiendo la definición de violencia y su relación estrecha con el poder⁵², se hace necesario decir que la violencia es una forma de ejercicio de éste mediante el empleo de la fuerza (ya sea física, psicológica, económica o política) o la amenaza de su uso, que se presenta en las relaciones donde existen desigualdades de poder.⁵³

Por lo que, para entender el poder y las relaciones de poder como elementos clave para el análisis de la violencia y en específico de la violencia que se ejerce contra las mujeres, tomaremos el concepto de *poder* desde la perspectiva feminista, que lo define como la posibilidad de inducir a otra persona, a hacer lo que no quiere⁵⁴; el poder remite al dominio de un individuo sobre otro o de un colectivo sobre otro (en el caso de la violencia contra las mujeres, de un género sobre otro).⁵⁵

La noción de poder que nos ofrece el feminismo reposa sobre el concepto de patriarcado, que se entiende como la relación de poder directa entre los hombres y las mujeres.⁵⁶

Esta relación de poder de los hombres sobre las mujeres que constituye el patriarcado deriva de la extensión de la figura dominante del padre dentro del espacio familiar a los demás hombres en los demás espacios (comunidad, escuela, empleo, etc.).⁵⁷

⁵² Poder: la capacidad o la posibilidad de obrar y de producir efectos. Esta cualidad productiva abarca tanto a individuos y grupos humanos como a fenómenos de la naturaleza. Desde el punto de vista social, y en relación con la vida del hombre en sociedad, el poder se entiende como la capacidad de un individuo para determinar la conducta de otro, en Bobbio, Norberto (et. al), Diccionario de política, Siglo XXI, México, 1988, p. 190.

⁵³ Corsi, Jorge. Óp. Cit., pp. 23-24.

⁵⁴ Kipen, Ana, Mónica Caterberg. Maltrato, un permiso milenar. La violencia contra la mujer, 1era Edición Intermón Oxfam, Barcelona, 2006, p. 94.

⁵⁵ Cobo, Bedía Rosa. Mujer y poder (el debate feminista en la actual filosofía política española), Universidad de La Coruña, en http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:filopoli-1993-1-7095E554-E125-8477-8B4A-A5E556E220EF&dsID=mujer_poder.pdf, (consultado en mayo de 2011)

⁵⁶ Cagigas, Arriazu, Ana D. El patriarcado, como origen de la violencia doméstica, Revista Monte Buciero, año 2000, núm.5, p. 307.

⁵⁷ Martínez, Franzoni Juliana, Koen Voorend. Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina. ¿Una cosa lleva a la otra?. Fundación Carolina-CeALCI, Madrid, España, 2009, p. 20.

Es decir, el patriarcado se entiende como un tipo de organización social primitiva, en la cual la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aún lejanos de un mismo linaje.⁵⁸

Sin embargo, según Sylvia Walby (1997), en la estructura del patriarcado ha tenido lugar un movimiento en el que la ubicación privada de éste pasa a una forma pública en el momento en que las mujeres, principalmente confinadas al ámbito del hogar y el trabajo no remunerado, se insertan en el mercado laboral y/o a la vida política.⁵⁹ Walby (2004) llama “patriarcado doméstico o privado” a aquel donde los principales beneficiarios del trabajo de las mujeres son los hombres y la estructura y relaciones sociales se basan en el trabajo doméstico desarrollado por las mujeres⁶⁰, por otro lado llama “patriarcado público” a aquella estructura basada en la subordinación de la mujer en la esfera pública, en especial en el trabajo remunerado.⁶¹

Con la inserción de las mujeres en el mundo laboral, en términos de Walby (2002) presenciamos un cambio del patriarcado en muchas partes del mundo, un cambio de una forma relativamente privatizada en el que las mujeres trabajan sobre todo sin paga en casa, a una forma relativamente pública de patriarcado en el que las mujeres desempeñan trabajo asalariado. De tal forma que, la posición de las mujeres en el mercado de trabajo también está determinada por estructuras patriarcales extendidas a este espacio.⁶²

⁵⁸ Martínez, Franzoni Juliana. *Ibíd.*, p. 24

⁵⁹ *Ibíd.*, p. 25

⁶⁰ Bandeira, Lourdes. Patriarcado y violencia masculina: crímenes de muerte como construcción pública, *La Manzana*, Vol. II, Núm.3 julio-septiembre, 2007. (consultado en <http://www.estudiosmasculinidades.buap.mx/num3/art6.htm>).

⁶¹ Castorena, Davis Lorella. Los afanes: aproximaciones críticas a la tríada mujeres-trabajo y empleo en la vida contemporánea en http://www.google.com.mx/#q=LOS+AFANES:+APROXIMACIONES+CR%C3%8DTICAS+A+LA+TR%C3%8DADA+MUJERES-TRABAJO+Y+EMPLEO+EN+LA+SOCIEDAD+CONTEMPOR%C3%81NEA&hl=es-419&tbo=d&ei=Ode2UPnECcSkqwGGnICoCw&start=10&sa=N&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&fp=39f3035d54190eab&bpcl=38897761&biw=1280&bih=685, p. 6

⁶² Catorela, Davis Lorella. *Ibíd.*, p.6

En este sentido, la teoría del género establece, que las relaciones de poder entre hombres y mujeres se presentan en todos los ámbitos de la sociedad, con lo cual las ubica tanto en el ámbito privado como en el público.⁶³

Asimismo, muestra la asimetría que existe en estas relaciones, en donde los hombres son los propietarios de los recursos o los medios de producción, mientras que las mujeres dependen no sólo de manera económica, sino también afectivamente de su pareja.⁶⁴ Además a los hombres se les establece en el sentido "activo" de la masculinidad y las mujeres en el sentido "pasivo" de lo femenino..⁶⁵

Lo anterior muestra la forma en que ha sido construida la masculinidad y la feminidad bajo la idea de que al nacer hombre o mujer se lleva implícito el asumir toda una serie de roles, comportamientos, expectativas, aficiones e incluso deseos contrapuestos entre unos y otras.⁶⁶

Esta conceptualización de masculino y femenino reúne un compendio de características propias de hombres y mujeres, entendidas como universales e inamovibles. Por lo que, dentro de la diferencia natural entre hombres y mujeres, estas últimas han ocupado un lugar inferior.⁶⁷

Sin embargo, la masculinidad entendida como todo lo que hacen o piensan los hombres para ser hombres, basando su identificación en los órganos sexuales masculinos, ha permitido que la estructura social, la cultura, las instituciones, las normas sociales, los mitos y ritos sociales "masculinos" faciliten el ejercicio y la expresión del poder de los hombres sobre las mujeres.⁶⁸

⁶³ Villareal Montoya, Ana Lucía. Relaciones de poder en la sociedad patriarcal, Revista electrónica "Actualidades investigativas en Educación", enero-junio, año/vol. 1, número 001, Universidad de Costa Rica, San José Costa Rica, p. 2, consultado en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/447/44710106.pdf>

⁶⁴ Gil, Rodríguez Eva Patricia, Imma Lloret Ayler. Violencia de Género Edit. UOC, Barcelona, España, 2007, p. 35

⁶⁵ Garda, Salas Roberto. Modernidad y violencia de los hombres. reflexiones desde la masculinidad sobre el espacio-tiempo y el poder en La Ventana, Revista de Estudios de Género, Publicaciones del CUCSH, Universidad de Guadalajara, Núm. 8/1998, pp. 181-182.

⁶⁶ Bosh, Fiol Esperanza (Comp.). La violencia de género. Algunas cuestiones básicas, Editorial Formación Alcalá, Alcalá la Real (Jaén), 2007, p.24.

⁶⁷ Bosh, Fiol Esperanza. *Ibidem.*, p. 24

⁶⁸ Garda, Salas Roberto. *Óp. Cit.*, p. 186.

A esta forma de estructura, en donde cultura, poder, instituciones y organización social fálicas se cruzan y refuerzan, Roberto Garda (1998) llama “masculinidad hegemónica”.⁶⁹

Considerando que, este modelo hegemónico de masculinidad en el que han sido establecidos los roles de género ha permitido las desigualdades sociales entre mujeres y hombres provocadas a su vez por un sistema patriarcal generalizado, que tiene a la violencia contra las mujeres como recurso para protegerlo⁷⁰, es que la estructura social en la que vivimos, y que es la encargada de organizar las relaciones entre los individuos de manera jerárquica ha colocado a las mujeres en un plano de inferioridad y subordinación con respecto a los hombres en los diversos ámbitos en los que se desarrolla.⁷¹

Como hemos visto, la estructura patriarcal considera que la mujer carece de relevancia y de valía en comparación con el hombre, y que son estos los que deben ocupar predominantemente los puestos de mayor poder en las empresas, en la política, en el gobierno y por su puesto también dentro de la casa.⁷²

Desde esta perspectiva, ha sido la cultura la que ha legitimado la creencia en la posición superior del varón. En contraparte, esta cultura androcéntrica niega ese derecho a las mujeres, que deberán entonces (si pueden) conquistarlo.⁷³

En este sentido, las relaciones de poder que se establecen en la sociedad patriarcal generalmente son de subordinación/dominación de lo masculino sobre lo femenino, atraviesan todo el tejido social y se operacionalizan en cada campo de acción, de acuerdo con las reglas del juego establecidas por el sistema patriarcal.⁷⁴

⁶⁹ Garda, Salas Roberto, *Ibíd.*, p. 186.

⁷⁰ Botello, Lonngi Luis. *Identidad, Masculinidad y Violencia de Género*, Memoria para optar al grado de Doctor en psicología, Universidad Complutense de Madrid, 2005, p. 103.

⁷¹ Botello, Lonngi Luis. *Ibíd.*, p.25

⁷² Cagigas, Ana D. *Ibíd.*, p. 308

⁷³ Bonino, Méndez Luis. *Develando los micromachismos en la vida conyugal. Una aproximación a la desactivación de las maniobras masculinas de dominio*, Publicado en Jorge Corsi et al. *Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Paidós, Buenos Aires, 1995, pp. 191-208.

⁷⁴ Gil, Rodríguez Eva Patricia. *Ibíd.*, p. 4

Siendo la cultura la que impone al individuo sus costumbres y sus creencias, es así como el género⁷⁵, al igual que la raza o la clase social, forman parte de la estructura social en donde a cada persona que nace se le asignan unos papeles y normas sociales en los que se crea la superioridad de lo masculino sobre lo femenino, con la expectativa de la obediencia.⁷⁶

Sin embargo, cuando esta expectativa de obediencia no se cumple, en muchos de los casos, se da lugar a situaciones de violencia.

En este sentido, la violencia es siempre una forma de demostrar que se ostenta el poder mediante la amenaza del uso de la fuerza o bien el empleo de esta, ya sea física, psicológica, económica, sexual, etc.; además el que ostenta el poder se encuentra en una situación privilegiada por las ventajas de su estatus, de tal forma que utiliza éste para hacer daño, es decir, que abusa del poder para dañar al otro u otros.⁷⁷

El ejercicio del poder de un género sobre otro es transversal, es decir, es independiente de la ideología política, del nivel cultural o socioeconómico de la víctima y del agresor. Sucede en diversos niveles culturales, económicos e ideológicos sobre individuos que en su mayoría se encuentran en una posición de inferioridad.⁷⁸

En el contexto del sistema patriarcal, y entendiendo el uso del poder como una relación de fuerzas, es que los hombres –y también algunas mujeres– han desarrollado relaciones de opresión y violencia, mientras que a las mujeres – en su mayoría –, o bien a aquellos quienes no siguen el modelo de masculinidad hegemónica, se les ha colocado en el plano de la subordinación, situación que se da tanto en la vida pública como en la privada.

Por lo que una de las consecuencias de las prácticas establecidas por el sistema patriarcal, es la violencia de género, la cual puede verse de manera estructural,

⁷⁵ Género: resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas”. Cfr. Lamas, Marta. El género La construcción cultural de la diferencia sexual. Programa Universitario sobre Estudios de Género, UNAM, México, 1996.

⁷⁶ Cagigas, Ana D. *Ibidem.*, p. 310.

⁷⁷ Cagigas, Ana D. *Ibidem.*, p. 310

⁷⁸ Cagigas, Ana D. *Ibidem.*, p. 310.

dirigida contra las mujeres con el objeto de perpetuar el sistema de jerarquías impuesto por la cultura hegemónica, con el objeto de mantener o incrementar la subordinación de las mujeres al género masculino. De tal forma que la violencia de género se puede manifestar de diversas formas y nunca se da de forma aislada.⁷⁹

Este tipo de violencia tiene su origen en una gran variedad de aspectos culturales relacionados con la construcción de la identidad femenina, la asignación de los roles diferenciados y excluyentes para hombres y mujeres, así como la valoración discriminada de la femineidad y la masculinidad; lo que ha llevado al desarrollo de formas coercitivas de control y segregación, las cuales se manifiestan en una amplia gama de acciones, entre las que se encuentran las expresiones de violencia.

De manera tal que, dentro de las relaciones de poder entre géneros establecidas por el sistema patriarcal, la violencia funge como instrumento para mantener un estatus de poder.

⁷⁹ Martínez, Rodríguez Laura. Modelo de Capacitación para sentir, atender y prevenir la violencia familiar, sexual y de género para profesionales, Secretaría de Seguridad Pública, México, 2008, p.12

1.2 Violencia de género y violencia contra las mujeres

1.2.1 Violencia de género

En el marco de las relaciones de poder entre géneros y la violencia que se utiliza para mantener el estatus de subordinación de lo femenino sobre lo masculino, los juicios sobre la violencia son contradictorios.⁸⁰

Sin embargo, desde el contexto de estas relaciones, la violencia y en específico la violencia de género se considera como uno de los actos con mayor agudeza en nuestros tiempos, y que impacta en gran medida a mujeres, ancianas, adolescentes, niñas, con hechos que deben ser cuestionados y atendidos desde la esfera económica, política y social.⁸¹

La violencia de género está vinculada a la desigualdad en las relaciones de poder entre los géneros en los ámbitos social, económico, religioso y político, por citar algunos.

Esther Oliver y Rosavalls (2004) define a la violencia de género como: “la violencia que se ejerce desde el modelo hegemónico de masculinidad encarnado mayoritariamente por hombres, pero también por algunas mujeres, contra todas las mujeres y también contra todos los hombres que siguen otros modelos de masculinidad no hegemónica tanto heterosexual como homosexual”.⁸²

Sin embargo, dicha violencia ejecutada ya sea en el seno del hogar o en la comunidad, afecta de forma desproporcionada a las mujeres y las niñas quienes se encuentran más expuestas durante todas las etapas de su vida. Una porción significativa de mujeres en el mundo se ha visto expuesta al infanticidio, incesto, prostitución infantil, violación, violencia por parte de sus compañeros, abuso psicológico, acoso sexual, violencia en tiempos de guerra y prácticas tradicionales

⁸⁰ Botello, Lonngi Luis. Óp. Cit., p. 76

⁸¹ Sangerman-Jarquín Dora María de Jesús, Karla Ramírez Sangerman. Violencia de género. Reflexiones en torno a su problemática, en Temas emergentes en los estudios de género. Carlos Fonseca Hernández, María Luisa Quintero Soto (Coords.), Porrúa, México, 2008, pp. 319-320

⁸² Oliver y Rosavalls, Esther. Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla. El Roure Editorial, S.A., Barcelona, 2004, p. 16

dañinas, como los matrimonios forzados a edad temprana, mutilaciones de órganos genitales⁸³, por mencionar algunos ejemplos.

Si bien es posible identificar diversos factores que propician o favorecen la violencia contra las mujeres, no es posible señalar una causa final de la misma, por ello autores como Heise (1994) plantean la violencia contra las mujeres como una problemática multicausal.⁸⁴

Para explicar lo anterior, el Modelo Ecológico para erradicar la violencia de género⁸⁵ identifica la existencia de 4 niveles sociales en los que se ubican diferentes factores asociados al riesgo de violencia de género:

- **Microsocial:** en el que se identifican dos planos; el primero es el individual, donde cuentan los factores biosociales que subyacen en la historia personal. En éste pueden considerarse características como la edad, el sexo, el nivel educativo, el empleo o los ingresos. El segundo plano cuenta la relación de las personas con su medio ambiente inmediato, es decir, las relaciones más próximas en la familia de pertenencia, entre cónyuges o parejas, y entre quienes forman el grupo familiar y más cercano de amistades.⁸⁶
- **Mesosocial:** referido a los contextos comunitarios en donde se desarrollan los individuos y las familias, así como las relaciones sociales que se establecen en los vecindarios, el barrio, los ambientes escolares y laborales más próximos.⁸⁷
- **Macrosocial:** en él se reúnen los factores de carácter más general, relativos a la estructura de la sociedad. Factores que pueden contribuir a favorecer un clima que incite o inhiba la violencia, por ejemplo: la impunidad; la posibilidad de adquirir armas fácilmente; la cultura de la ilegalidad; las

⁸³ Sangerman-Jarquín, Óp. Cit., p.320

⁸⁴ Olivares, Ferreto Edith, Teresa Inchaústegui Romero, Modelo Ecológico para una vida libre de violencia de género, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres, México, 2011, p.32.

⁸⁵ Enfoque sobre la violencia de género instituido por Lori Heise en 1994 y asumido por la OMS desde 2003, propone cinco niveles/planos con los que se abordan las relaciones, condiciones y actores que influyen en el comportamiento violento de las personas y en los riesgos que los incrementan.

⁸⁶ Olivares, Ferreto Edith. *Ibíd.*, p.21.

⁸⁷ Olivares, Ferreto Edith. *Ibíd.*, p.22.

relaciones o tratos corruptos con agentes de seguridad y de justicia, y la falta de respeto por las instituciones. Estas circunstancias se tornan en una especie de capital social negativo o anómico, al propiciar comportamientos colectivos proclives a la delincuencia o, cuando menos, a la desobediencia a la ley.⁸⁸

- El nivel histórico (cronosistema): corresponde al momento histórico en el que se ejecuta el acto de violencia.⁸⁹

En este sentido, la violencia de género vista desde este modelo permite entender las causas de la violencia y la interacción de los factores de riesgo que operan en las personas, en sus relaciones, en la comunidad y en los ámbitos social, cultural e histórico.⁹⁰

Éste modelo, permite reconocer las raíces culturales e institucionales que subyacen a la violencia basada en el género. Proyecta una visión holística del problema y de las soluciones que deben echarse a andar.⁹¹

El enfoque ecológico, al partir del supuesto de que, cotidianamente, cada persona está inmersa en una multiplicidad de niveles relacionales –individual, familiar, comunitario y social–, donde pueden producirse distintas expresiones y dinámicas de violencia⁹², deja ver que la violencia de género al igual que la violencia en general se presenta de forma cotidiana, aunque la primera está enmarcada en el orden estructural del patriarcado.⁹³

Pero, si bien la violencia de género puede ser ejercida y recibida por hombres y mujeres, es contra ellas que con mayor frecuencia se comete. Los hombres a diferencia de las mujeres tienen mayores posibilidades, por ejemplo, de ser golpeados o heridos en las calles, de morir en las guerras o en algún accidente; asimismo

⁸⁸ Olivares, Ferreto Edith. *Ibidem.*, p.24.

⁸⁹ *Ibidem.*, p.25.

⁹⁰ *Ibidem.*, p.32.

⁹¹ *Ibidem.*, p. 11.

⁹² *Ibidem.*, p. 21.

⁹³ Huerta, Rojas Fernando, *Óp. Cit.*, p. 29.

presentan mayor disposición para ser perpetradores de violencia independientemente del sexo de la víctima⁹⁴.

En cambio, las mujeres tienen mayor probabilidad de que un conocido, un miembro de su familia o su pareja las agreda física o psicológicamente e incluso les quite la vida. Las mujeres son mayormente vulnerables a diferentes tipos de violencia en distintas etapas de su vida.⁹⁵

Sin embargo, estas acciones de violencia, dirigidas contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, también se recrean entre algunos varones, con el fin de reproducir y mantener la supremacía masculina. Lo que inserta al concepto de violencia de género una tensión entre abrirse a la diversidad de las violencias por motivos de género o mantener la direccionalidad principal que históricamente ha destacado: la violencia contra las mujeres.⁹⁶

En este sentido, el concepto “*violencia de género*” sigue siendo un término emergente y en desarrollo, ya que originalmente fue utilizado sobre todo para sustituir el término (masculino) de violencia contra la mujer, porque la palabra mujer se refiere tanto a los individuos del sexo femenino como a los roles de género femenino en la sociedad. El desarrollo de este término resalta que la violencia contra las mujeres es un fenómeno que se relaciona con el sexo de la víctima y el agresor.⁹⁷

Muchas definiciones de violencia de género siguen centrándose exclusivamente en el hecho de que las mujeres son las principales víctimas de la violencia, sin embargo, hay un desarrollo hacia la ampliación de esta definición a todas las formas de violencia que están relacionados con las expectativas sociales y las posiciones sociales basadas en el género y que no se ajusten a un rol de género

⁹⁴ Inquietudes Femeninas: Informe de mujeres sobre la violencia contra su sexo, Population Reference Bureau MEASURE Communication, Washington, D.C., septiembre 2001, pp. 1-2.

⁹⁵ Inquietudes Femeninas, Ibídem. pp. 1-2

⁹⁶ Zambrano, María. Introducción. Por la vida y libertad de las mujeres. Fin al feminicidio, en Garda, Salas Roberto. La violencia masculina desde la perspectiva de género visibilizando el género en la teoría social que reflexiona sobre la violencia, Hombres por la Igualdad, A.C., México, p. 70.

⁹⁷ Gender Matters – Manual on gender – based violence affecting young people, Council of Europe, Budapest, 2007 en Cruz, Adrienne, Sabine Klinger. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, International Labour Office, Working Paper 3 / 2011, Ginebra, 2011, p. 9

socialmente aceptado. De esta manera, la violencia de género es un término que cada vez más se conecta con todos los actos de violencia enraizados en una cierta forma de "ideología patriarcal", por lo que pueden ser cometidos contra las mujeres y los hombres por hombres, pero también por mujeres con el propósito de mantener el poder social de los hombres heterosexuales o bien del modelo hegemónico de masculinidad.⁹⁸

Considerando lo anterior, podemos decir que la violencia de género no sólo se ejerce por los varones en contra de las mujeres, sino que también supone la violencia de varones hacia otros varones, o de mujeres en contra de varones o de mujeres en contra de otras mujeres. Sin embargo, para fines de esta investigación adoptaremos la definición de violencia de género tradicionalmente utilizada en los estudios de género, es decir, la violencia contra las mujeres.

⁹⁸ Gender Matters, *Ibidem.*, p. 9.

1.2.2 Violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres se presenta como “la manifestación más radical de la inequidad de género y dominación masculina, la cual se rige según determinadas orientaciones, valores y normas, que establecen derechos iguales para mujeres y hombres, mismas que se manifiestan a través de los agentes sociales del entorno y se consolidan al interior de la relación de pareja”.⁹⁹

Otra definición de violencia contra las mujeres es la que refiere a “Todos aquellos actos de violencia o de coacción que pongan gravemente en peligro la vida, el cuerpo, la integridad psíquica o la libertad de las mujeres, y que sirven para manifestar la perpetuación del poder y el control masculino” (Heise, 1995).¹⁰⁰

Estas definiciones están formuladas de forma tal que engloban todos los tipos de violencia contra la mujer, desde negligencias y actos de omisión hasta asesinatos relacionados con el hecho de ser mujeres.

Sin embargo, donde se han manejado diversos conceptos de violencia contra las mujeres es en los instrumentos internacionales en esta materia.

Así, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres propone que la violencia contra las mujeres es “cualquier acto de violencia basada en el género que resulte o pueda resultar en el daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de las mujeres, e incluye las amenazas de dichos actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada”.¹⁰¹

En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, dice que la violencia contra las mujeres se entiende como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico,

⁹⁹ Heise, Lori, M. Ellsberg, M. Goettemoller. Ending violence against women, Population Reports, Series L: Issues in World Health , 1999, p.5

¹⁰⁰ Heise Lori, Eby K. K., Campbell J. C., Sullivan C. M. et al. Health effects of experiences of sexual violence for women with abusive partners, Health Care Women Int., 1995 citado en Enfoque Práctico. Violencia contra la mujer, género, cultura y sociedades, Departamento de Apoyo Técnico a las Operaciones (STAO), Médicos del Mundo, septiembre 2009, p. 14

¹⁰¹ Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra las Mujeres, 20 de diciembre de 1993. Génova, Suiza, 1993.

patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.¹⁰²

Asimismo, estos instrumentos identifican y clasifican diferentes tipos de violencia entre los que se encuentran, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia:

1. La violencia psicológica
2. La violencia física
3. La violencia patrimonial.
4. La violencia económica.
5. La violencia sexual.
6. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

La violencia contra las mujeres en cualquiera de sus expresiones – hostigamiento, abuso sexual, violación, maltrato en el hogar – se sustenta en relaciones de desigualdad y asimetría de poder presentes en todos los niveles de la organización, incluida por supuesto la familia.

Por esa razón muchos actos de violencia pasan inadvertidos, ya que no tienen el mismo peso que si se produjeran en una relación entre iguales. Por ejemplo, mirar incisivamente, pronunciar palabras soeces, tocar el cuerpo de otra persona o hacer insinuaciones sexuales en contra de su voluntad, son todos estos actos violentos, que sin ningún problema se definirían como agresiones entre personas con posiciones similares en la sociedad.

Sin embargo, cuando se dirigen a las mujeres es muy probable que las acciones descritas sean despojadas de su contenido esencial, es decir, de su carga de violencia, y se interpreten como expresiones culturales inofensivas.¹⁰³

¹⁰² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación publicado el 1 de febrero de 2007, Art. 5, fracc. IV.

¹⁰³ Torres, Falcón Marta, Óp. Cit., p.308

En los siguientes apartados, se definirán cada uno de estos tipos de violencia antes citados de acuerdo a la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como de bibliografía especializada en el tema.

1.2.3 Tipos de violencia contra las mujeres

1.2.3.1 Violencia Física

La *Violencia física* se entiende como aquella que incluye acciones que por lo general se conforman en una escalada de violencia que puede comenzar con un pellizco y continuar con empujones, bofetadas, puñetazos, patadas, torceduras, pudiendo llegar hasta la muerte.¹⁰⁴

El abuso físico gran parte de las ocasiones comienza con ataques psicológicos y cuando la víctima tiene la autoestima baja, posteriormente se presentan golpes leves, empujones y pellizcos, y cada vez que se repite es más violento y directo: tirones de pelo, puñetazos, quemaduras y fracturas de huesos. En este tipo de violencia, se pueden llegar a utilizar armas blancas o de fuego, o cualquier objeto que sirva para golpear. Entre las consecuencias de este tipo de violencia se encuentran: los problemas de salud física o mental, disminución del rendimiento laboral, aborto por golpes, hospitalización, homicidio y/o suicidio, entre otras.¹⁰⁵

El maltrato físico es el tipo de violencia más evidente y la que es más fácil de identificar, por eso suele ser a la que se da más importancia, tanto en el ámbito personal como en el social. No obstante, suele verse precedida por el maltrato psicológico.¹⁰⁶

1.2.3.2 Violencia emocional y psicológica

Otro de los tipos de violencia que se ejerce contra las mujeres es la *violencia psicológica*: este tipo de violencia se refiere aquellas formas de agresión reiterada que no inciden directamente en el cuerpo, pero sí en su psique. Se incluyen aquí, prohibiciones, coacciones, condicionamientos, insultos, amenazas, intimidaciones, humillaciones, burlas, actitudes devaluatorias, amenazas de maltrato a ella o a sus

¹⁰⁴ Corsi, Jorge, *Violencia familiar. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social*, Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1999, citado en Martínez, Rodríguez Laura, Miriam Valdez Valerio, *Violencia de Género. Visibilizando lo invisible*, Secretaría de Seguridad Pública, ADIVAC, A.C., México, 2007, p. 2

¹⁰⁵ Kipen, Ana, *Óp. Cit.*, p. 151

¹⁰⁶ Rincón, González Paulina Paz. *Trastorno de estrés postraumático en mujeres víctimas de violencia doméstica: evaluación de programas de intervención*, Memoria presentada para optar al grado de doctor, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Madrid, 2003, p. 8.

seres queridos, destrucción o daño a propiedades valoradas por la víctima (objetos o animales), amenazas repetidas de divorcio o de abandono, que provocan en la persona deterioro, disminución o afectación a su estructura de personalidad, asilamiento social y económico.¹⁰⁷ Este tipo de violencia, puede estar presente en todas las otras formas de violencia.¹⁰⁸

Asimismo, es difícil de identificar y evaluar, por lo que se sugiere que su severidad sea estimada en función tanto de la frecuencia con la que se da como del impacto subjetivo que supone para la víctima.

No obstante, se han desarrollado múltiples instrumentos para medirla y existen diversos estudios que demuestran que sus consecuencias son al menos tan nocivas como las del maltrato físico.¹⁰⁹

1.2.3.3 Violencia económica o patrimonial

La *violencia económica o violencia patrimonial*, es aquella forma de abuso o agresión en donde las mujeres ven limitado o disminuido el acceso a los bienes muebles e inmuebles, dando paso a la dependencia económica ya sea de su pareja o bien de quien sea el proveedor o proveedora del ingreso.¹¹⁰

Asimismo, la violencia económica puede comprender otras formas de agresión como la retención de los ingresos, la usurpación del salario de las mujeres, la privación de artículos de primera necesidad, por mencionar algunas.¹¹¹

En este tipo de violencia, generalmente es el hombre quien controla el dinero que ingresa al hogar y la forma en que se gasta, la propiedad y el uso de bienes muebles e inmuebles que forman parte del patrimonio de la pareja. Además, este tipo de violencia se da tanto en parejas que conviven bajo arreglos tradicionales en los que

¹⁰⁷ Rincón, González Paulina Paz, *ibídem.*, p. 10

¹⁰⁸ Castro, Roberto, Florinda Riquer, María Eugenia Medina (Coords.). *Violencia de género en las parejas mexicanas. Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003*, Instituto Nacional de las Mujeres, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/UNAM, 2ª Edición, México, 2004, p.22

¹⁰⁹ Rincón, González Paulina Paz, *ibídem.*, p. 10

¹¹⁰ Kipen, Ana, *Óp. Cit.*, p. 152

¹¹¹ Organización de las Naciones Unidas, *Óp. Cit.*, p. 58.

el hombre es el proveedor del principal ingreso del hogar, como en los que la mujer es proveedora principal o exclusiva.¹¹²

De tal forma que, este tipo de violencia, puede considerarse como una subcategoría del maltrato psicológico, ya que esta modalidad tiene como objetivo el control de la persona a través de la creación de un fuerte sentimiento de desvalorización e indefensión económica.¹¹³

1.2.3.4 Violencia sexual

Otro tipo de violencia que se ejerce contra las mujeres y quizá una de las más traumáticas es la *violencia sexual*, está se define como: “aquellos actos sexuales, o con la tentativa de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción de otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, por ejemplo el hogar o el lugar de trabajo”.¹¹⁴

Este tipo de violencia afecta de manera frecuente y grave a millones de mujeres en el mundo, además de que existen muy diversos factores que la pueden desencadenar, por ejemplo: el entorno social, cultural o económico.

La caracterización de la violencia, generalmente, se presenta de manera combinada, es decir, la violencia física, puede estar combinada con la económica, o la sexual, y viceversa, y cada una de ellas se presenta asociada con la violencia psicológica que a diferencia de las demás, puede manifestarse de manera directa o inversa, o bien, indirecta. Directa a través de la coerción (amenaza), indiferencia (desinterés por las necesidades de la víctima), control (vigilancia) y desvalorización (humillar a la víctima). Mientras que la inversa se presenta a través de la manipulación

¹¹² Martínez, Rodríguez Laura, Miriam Valdez Valerio, *Violencia de Género. Visibilizando lo invisible*, Secretaría de Seguridad Pública, ADIVAC, A.C., México, 2007, p. 3

¹¹³ Sarasua, Belén y Zubizarreta, Irene. *Violencia en la pareja*, Málaga: Aljibe, 2000, p.25.

¹¹⁴ Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi y Rafael Lozano (editores), *Informe mundial sobre la violencia y la salud*, Organización Panamericana de la Salud, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C., E.U.A., 2003, p.161.

del ego o de exhortaciones sociales y la indirecta esparciendo rumores de desacreditación de la víctima.¹¹⁵

En este sentido, todas las variantes de la violencia contra las mujeres estarían de alguna u otra forma unidas, por un denominador común, la finalidad. Tal y como señala Miguel Lorente (2001), el objetivo que pretende el agresor con su comportamiento violento en gran parte de las situaciones de violencia, es el de aleccionar al otro u otra para para manifestar su autoridad y sometimiento hacia la otra persona.¹¹⁶

¹¹⁵ Delgadillo, Guzmán Leonor Guadalupe, Violencia laboral, una propuesta para su comprensión y Estudio, Memoria, del 3er foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo, octubre 2010.

¹¹⁶ Lorente, Acosta Miguel Ángel, Mi marido me pega lo normal, Edit. Ares y Mares, Barcelona 2001, p. 94.

1.2.4 Ámbitos de la violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres en sus distintas expresiones física, psicológica, sexual o económica, se presenta en distintos espacios en los que las mujeres se encuentran inmersas, ya sea en ámbitos de la vida privada o pública.

De ahí la necesidad de definir y diferenciar los espacios donde se presenta la violencia, de tal forma que se pueda visibilizar la violencia contra las mujeres en todas sus expresiones y en todos los espacios donde se ejerce.

La violencia contra la mujer asume numerosas y diversas formas, que se manifiestan de forma continua, interrelacionada y a veces recurrente.¹¹⁷

Las formas y manifestaciones de la violencia contra la mujer varían según los distintos contextos sociales, económicos, culturales y políticos. Puede ocurrir que la importancia de algunas formas de violencia crezca mientras la de otras disminuya, a medida que las sociedades pasan por cambios demográficos, reestructuración económica y movimientos sociales y culturales.¹¹⁸

En este sentido, en México, la LGAMVLV propone que los ámbitos en que esta problemática se ve reflejada son:¹¹⁹

1. Familiar
2. Laboral y docente
3. Comunitaria
4. Institucional

La violencia en el ámbito familiar o violencia intrafamiliar hace referencia a todas las formas de abuso de poder que se desarrollan en el contexto de las relaciones familiares. Incluye formas de violencia muy distintas en sus manifestaciones y

¹¹⁷ Watts, C. and Zimmerman, C., "Violence against women: global scope and magnitude", *Lancet*, vol. 359 (Abril 2002), pp. 1232-1237, en Organización de las Naciones Unidas. Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos. Estudio del Secretario General de las Naciones Unidas, Publicaciones de las Naciones Unidas, 2006, p. 41.

¹¹⁸ Organización de las Naciones Unidas. Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos. Estudio del Secretario General de las Naciones Unidas, Publicaciones de las Naciones Unidas, 2006, p. 41.

¹¹⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación publicado el 1 de febrero de 2007, Título II, Artículos del 7 al 20

características, como el abuso de un menor por parte de sus familiares, la violencia relacionada con la dote o la mutilación genital, el maltrato de un hermano a otro, entre otros.¹²⁰

En este espacio, son las niñas y los niños (maltrato infantil), las personas mayores (maltrato a ancianos) y las mujeres, los grupos más vulnerables a la violencia.

De tal forma que, se hace necesario matizar, que, con el uso de denominaciones como violencia familiar, violencia doméstica o conyugal se omite, en particular, el género de las personas implicadas, y se hace hincapié en la relación que une a quien ejerce la violencia y a quien la sufre. Es decir, una relación de parentesco en el caso de la violencia familiar, o un vínculo de intimidad en el caso de la violencia doméstica o conyugal.

No obstante, aunque el término violencia doméstica no explicita ni el género de la persona que maltrata ni el de la víctima, puede referirse a la violencia cometida tanto por la mujer contra el hombre, como por el hombre contra la mujer o por parejas del mismo sexo.¹²¹

Otro ámbito en el que se presenta la violencia contra las mujeres es el **escolar o docente**: donde la violencia es ejercida por las personas que tienen un vínculo docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y se constituye por conductas que dañan la autoestima de las alumnas y los alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.¹²²

Por otro lado los **espacios comunitarios**, también representan lugares propensos al ejercicio de la violencia contra las mujeres. En estos espacios, distintos a los espacios familiares, laborales, escolares o institucionales, se desarrollan actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y

¹²⁰ Krug, E., Dahlberg, L., Mercy, J., Zwi, A. y Lozano, R. (2002). World Report on Violence and Health. Geneva: World Health Organization. Disponible en <http://www.paho.org/Spanish/AM/PUB/Contenido.pdf>, p. 99.

¹²¹ Krug, E., Ibídem., p. 100.

¹²² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación publicado el 1 de febrero de 2007, Título II, Art. 10 y 12.

propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.¹²³

Entre las formas de violencia comunitaria o colectiva se encuentran:

- Las guerras, el terrorismo y otros conflictos políticos violentos que ocurren dentro de los estados o entre ellos.
- La violencia perpetrada por el Estado, como el genocidio, la represión, las desapariciones, la tortura y otras violaciones de los derechos humanos.
- La delincuencia, los delitos perpetrados por bandas de malhechores y las guerras de pandillas.¹²⁴

La violencia colectiva repercute gravemente sobre la salud de quién se encuentra en una situación de este tipo, y las consecuencias pueden ser muy graves en términos de mortalidad, morbilidad y discapacidad; asimismo llega a producir graves efectos en la infraestructura, en los servicios de salud, en la alimentación; además repercute en poblaciones específicas a través del desplazamiento de la población, por citar algunos ejemplos.¹²⁵

La violencia contra las mujeres también se presenta en el ámbito *institucional*, es en este espacio donde se comenten actos u omisiones por parte de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.¹²⁶

Por último encontramos a la violencia que se ejerce en el espacio laboral, sin embargo por ser este el tema central de esta investigación, es en el segundo capítulo donde se definirá de manera amplia la violencia laboral y sus diversas acepciones.

¹²³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación publicado el 1 de febrero de 2007, Título II, Art. 16

¹²⁴ Krug, E., *Ibíd.*, p. 235.

¹²⁵ Krug, E., *Ibíd.*, p. 243.

¹²⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación publicado el 1 de febrero de 2007, Título II, Art.18

1.3 Violencia de género masculina o violencia masculina

Si bien la definición de violencia de género nos permite entender que está violencia es ejercida mayormente por varones en contra de las mujeres y algunos varones, con la finalidad de mantener la dominación masculina, se hace necesario para esta investigación conocer qué se entiende por violencia de género pero desde el punto de vista de la masculinidad.

La finalidad de este apartado, es no dejar de lado la perspectiva de género considerando las partes que conforman esta categoría (masculino y femenino) e intentar explicar el por qué la violencia de género es mayormente ejercida por los varones, sin que esto implique dejar de lado que las mujeres también ejercen violencia.

Como lo vimos en los apartados anteriores la violencia implica el uso de la fuerza para conseguir un fin, ejercida ya sea por un varón o bien por una mujer.

En este sentido, y para poder entender la naturaleza de la violencia de los varones hacia las mujeres debemos partir de la idea de que somos seres humanos sexuados, y que nuestras diferencias anatómicas sexuales si bien no definen nuestra identidad, si la apuntalan.¹²⁷

Está identidad, inicialmente definida por la anatomía, y posteriormente construida por la vía cognitivo-emocional en la familia y alrededores, cognitivo- social en la escuela, y social-cognitiva en el medio social¹²⁸ han permitido que seamos contruidos bajo una influencia dicotómica: hombres y mujeres, en donde los varones han sido contruidos como seres activos y violentos, a diferencia de las mujeres que se les ha instalado en la pasividad.

¹²⁷ Izquierdo, María Jesús. Los órdenes de la violencia: especie, sexo y género, en Fisas, Vincenç (ed.). El sexo de la violencia. Genero y cultura de la violencia, Icaria Antrazyt No. 132, Barcelona, 1998, pp. 70-71.

¹²⁸ Sau, Victoria. De la violencia estructural a los micromachismos, en Vincenç (ed.). El sexo de la violencia. Genero y cultura de la violencia, Icaria Antrazyt No. 132, Barcelona, 1998, p. 167.

Sin embargo, estas imágenes de la mujer pasiva y el hombre violento, no coinciden del todo con la pluralidad en la que actualmente vivimos, aunque si marcan un modelo de comportamiento entre hombres y mujeres.

El binomio mujer pacífica/hombre violento, forma parte de las dicotomías que subyacen a una construcción social global de los estereotipos de género; femenino-masculino; cuerpo-mente; naturaleza-cultura; paz-guerra, dentro-fuera; invisible-visible, son algunos de los pares que el sistema de valores imperante establece y jerarquiza, inclinando persistentemente el poder hacia uno de los polos.¹²⁹

“El hombre genérico sintetiza un conjunto de atributos como paradigma de lo humano, dueño del mundo, de los bienes reales y simbólicos creados por él, de las mujeres y su prole. Ser el que hace, crea y destruye en el mundo. Ser hombre es ser quien piensa, significa y nombra el mundo, el que sabe, el poseedor de la razón y de la voluntad. Ser hombre es ser poderoso”. (Marcela Lagarde, 1997)

Sin embargo, las diferencias físicas entre hombres y mujeres no justifican que la violencia se presente de manera unimodal, es decir, no hay factores de orden físico, genéticos u hormonales, que nieguen la posibilidad a las mujeres de ser violentas o de dejar de serlo a los hombres.¹³⁰

Sin negar que existan diferencias biológicas entre los cuerpos de las mujeres y los varones, esas diferencias no empujan a todos los varones a comportarse de manera violenta, si no que es también la posición que ocupan dentro de la estructura social la que determina y conforma la condición genérica de los varones.¹³¹

En contraparte, la posición de las mujeres en la sociedad ha sido desvalorizada, se les ha colocado en el espacio privado, carecen de nombre social ya que no pueden ser nombradas desde y por sí mismas, sino que en tanto hijas de, esposas de, y/o madres de; su conducta sexual ha quedado regulada por leyes en las que han tenido nula o poca participación para su creación; así, la subordinación y pasividad de las

¹²⁹ Magallón, Portoles Carmen. Sostener la vida, producir la muerte: estereotipos de género y violencia, en Fisas, Vincenç (ed.). El sexo de la violencia. Genero y cultura de la violencia, Icaría Antrazyt No. 132, Barcelona, 1998, p. 104.

¹³⁰ Izquierdo, María Jesús, Óp. Cit., p 97

¹³¹ Huerta, Rojas Fernando, Óp. Cit., p. 28.

mujeres está reflejada en el lenguaje, el arte, la cultura, los medios de comunicación, entre otros, los cuales se han encargado de reforzar esta visión de las mujeres.¹³²

En cuanto a la división sexual del trabajo, ésta ha favorecido la separación espacial entre las tareas “masculinas” y “femeninas”, en virtud de lo cual quedan separados los espacios, el exterior que hace referencia a lo masculino y el interior para referirse a lo femenino; una vida pública y una vida privada; un trabajo considerado social y otro sin consideración pero al que están obligadas las mujeres. Sin embargo, la totalidad de la sociedad, el adentro y afuera, lo particular y lo general, está gestionado y dirigido por la parte masculina.¹³³

Es decir, vivimos en un mundo construido de manera dicotómica y excluyente, donde la violencia parece inseparable de la noción de género porque se basa y se ejerce en y por la diferencia social y subjetiva entre los sexos.¹³⁴

Estas prácticas de dominación masculina en la vida corriente es a lo que Luis Bonino Méndez (2008) llama “micromachismos”, estos implican mantener el dominio y la supuesta superioridad sobre la mujer, así como el control sobre el dinero, explotación de lo emocional, el uso expansivo del espacio físico, entre otras.

“Los micromachismos se definen como: microabusos y microviolencias que atentan contra la autonomía personal de la mujer, en los que los varones, por efecto de su socialización de género, son expertos; socialización que como sabemos, está basada en el ideal de masculinidad tradicional: autonomía; dueño de la razón, el poder y la fuerza, ser para sí, y definición de la mujer como inferior y a su servicio. A través de ellos se intenta imponer sin consensuar el propio punto de vista o razón. Son efectivos porque los varones tienen, para utilizarlos válidamente, un aliado poderoso: el orden social, que otorga al varón, por serlo, el "monopolio de la razón" y, derivado de ello, un poder moral por el que se crea un contexto inquisitorio en el que la mujer está en principio en falta o como acusada: "exageras" y "estás loca" son dos expresiones que reflejan claramente esto”.¹³⁵

¹³² Sau, Victoria, *Óp. Cit.*, p. 167.

¹³³ Sau, Victoria, *Ibíd.*, p. 167.

¹³⁴ Huerta, Rojas Fernando, *ibíd.*, p. 29

¹³⁵ Bonino, Méndez Luis. *Develando los micromachismos en la vida conyugal. Una aproximación a la desactivación de las maniobras masculinas de dominio*, publicado en Jorge Corsi et al. *Violencia*

Retomo para esta investigación el concepto utilizado por Bonino, ya que los efectos de estos abusos y violencias conducen a una disminución de la autonomía femenina y la colocan en una situación desfavorable de poder. Asimismo reafirman la identidad masculina quedando asentada fuertemente en la creencia de superioridad de los hombres sobre las mujeres en las relaciones familiares. Estas conductas no sólo se desarrollan en este ámbito, sino que también se presentan en los espacios ajenos al familiar, como puede ser el espacio laboral que es el ámbito en el que se basa este trabajo.

Ahora bien, considerando la violencia como parte de nuestro acontecer diario, que se presenta en todos o casi todos los espacios en donde existen relaciones entre hombres y mujeres, retomamos que el ejercicio de la violencia demanda de las y los perpetradores agresividad, insensibilidad, fortaleza muscular y emocional, lo que conlleva a la masculinización del cuerpo de quienes la ejercen. Sin embargo, no todos los varones son perpetradores de violencia, ni todas las mujeres son víctimas; ni tampoco todos los tipos de violencia son exclusivos de los hombres.¹³⁶

Es cierto que la violencia masculina es la más visibilizada, sin embargo, limitarnos sólo a hablar de ella conlleva a una posición maniquea de la investigación, es por eso que se hace necesario considerar a las mujeres como posibles agresoras. Si bien existe una mayor probabilidad de que los varones utilicen la violencia física, derivada de su composición fisonómica, las mujeres ejercen con más frecuencia otro tipo de violencia que afecta la identidad de quienes son víctimas. Un ejemplo de violencia ejercida por las mujeres es la humillación, entendiéndola como la manipulación de obligaciones afectivas o la agresión a la dignidad de una persona.¹³⁷

Entre la violencia ejercida por los hombres y la violencia ejercida por las mujeres hay una relación estructural, por lo que para erradicar la primera no hay que dejar de lado la segunda.

masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención. Paidós, Buenos Aires, 1995, pp. 191-208.

¹³⁶ Izquierdo, María Jesús, *Ibidem.*, p 97.

¹³⁷ Izquierdo, María Jesús, *Ibidem.*, p. 81

La violencia representa una red en la que hombres y mujeres están atrapados, los hombres como detentadores del poder tienen una mayor responsabilidad en el ejercicio de la violencia, sin embargo las mujeres no están exentas de responsabilidades frente a la permanencia de la violencia, sobre todo en momentos en que se encuentran en situaciones favorables para ejercer el poder, por ejemplo, frente a las y los hijos, los padres, adultos mayores, personas con discapacidad.

A pesar de que el modelo paradigmático de la violencia deviene de los varones, actualmente muchos hombres han puesto en tela de duda el por qué de asignarles dichas características. De estos cuestionamientos, se desprenden los estudios sobre la masculinidad como una forma en la que los hombres y algunas mujeres cuestionan el modelo hegemónico a través del cual se ha definido la masculinidad, así como una forma de pensarse e intentar reconstruir la relación con ellos mismos, con sus historias, sus culturas, sus vidas sociales y sus interacciones con otras y otros, considerando que la masculinidad se aprende, se construye, pero también puede deconstruirse, transformarse y resignificarse.¹³⁸

Con lo anterior, no intento justificar la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres, sino sólo dar una visión de la violencia contra las mujeres desde el punto de vista de la masculinidad, a fin de definir el ejercicio de la violencia masculina como categoría de análisis para esta investigación.

Conclusiones del capítulo

Este primer capítulo muestra el impacto que genera la violencia en contra de las mujeres a nivel mundial así como la magnitud del problema, considerando algunos datos estadísticos.

Siendo que la violencia contra las mujeres es un fenómeno con matices y características diversas que se presentan en diferentes ámbitos y de diversas formas,

¹³⁸ Pavajeau, Delgado Carol. Masculinidad reflexiva: re-conocerse como sujeto de género, Ponencia presentada en el III Coloquio Internacional de Hombres y Masculinidades realizado en la ciudad de Medellín los días 3,4,y 5 de Diciembre del 2008, p. 5.

este apartado presentan una descripción de los tipos de violencia y los ámbitos en los que se presenta.

Asimismo, para facilitar el análisis de la violencia contra las mujeres se definen conceptos como violencia, poder, género, entre otros que sientan las bases teóricas de esta investigación. De tal forma que nos permite entender que la violencia como una conducta aprendida cuya finalidad es la de causar daño a otra persona con el objetivo de mantener el poder.

Este concepto se aborda desde la visión del feminismo, el cual reposa sobre el concepto de patriarcado, entendido como aquella estructura social en la que el padre es la figura dominante que llega extenderse hacia otros hombres en otros ámbitos distintos al familiar.

De tal forma que las relaciones de poder entre los géneros establecidas dentro de la estructura patriarcal generalmente se presentan con la diada subordinación/dominación, en la que el uso del poder se presenta como una relación de fuerzas a través de las cuales los hombres –y también algunas mujeres– han desarrollado relaciones de opresión y violencia.

En este sentido, la violencia de género se presenta como uno de los problemas más agudos en estos tiempos y que impacta en mayor medida a las mujeres, pero también a algunos hombres que no siguen el modelo de la masculinidad hegemónica establecida por el sistema patriarcal.

Pero además, dicha violencia ejecutada al interior de la familia o en algún otro espacio no señala una causa final, por lo que para esta investigación se considera el modelo ecológico para erradicar la violencia de género como herramienta teórica para entender las causas de la violencia y la interacción de los factores de riesgo que operan en las personas, en sus relaciones, en la comunidad y en los ámbitos social, cultural e histórico.

Asimismo, en este apartado se define a la violencia contra las mujeres, los tipos y ámbitos desde la perspectiva de los diversos instrumentos internacionales en la

materia, así como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el caso específico de México.

Por último, se hace una reflexión de la violencia contra las mujeres desde los estudios de la masculinidad, esto a fin de tener una visión amplia de la violencia ejercida tanto por los hombres, como por algunas mujeres.

Siguiendo con la descripción de los ámbitos en donde se presenta esta violencia de género, el siguiente capítulo presenta de manera específica el concepto de violencia laboral y la relación que existe entre el concepto de género y las organizaciones laborales.

Capítulo 2 Violencia contra las mujeres en el espacio laboral

Soy optimista porque sé que hoy ya los hombres y las mujeres se aman mejor que antes; ya empiezan a saber reír juntos y llorar juntos. Sin embargo, lo dices tú. Falta todavía mucho para una verdadera cultura del estar juntos... un día no muy lejano, espero, otro mundo mejor será posible. Y, tal vez, incluso, serán otros mundos posibles y mejores. En plural. Y no moriré indignada.

Florence Thomas*

2.1 Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

La violencia contra las mujeres repercute de manera negativa en el mundo del trabajo. Ésta, al igual que la que se vive dentro del espacio familiar, representa un problema de salud pública. En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 el 26.6% de las mujeres asalariadas (6.1 millones) han sido discriminadas en sus trabajos por el hecho de ser mujeres.¹³⁹

Pero para poder entender esta problemática se hace necesaria su definición, la Comisión Europea en Dublín (mayo de 1994), propuso la siguiente definición de violencia laboral: "los incidentes donde las personas sufren abusos, amenazas o asaltos en circunstancias relacionadas con su trabajo, que implica un reto explícito o implícito a su seguridad, su bienestar y su salud".¹⁴⁰

Esta definición a su vez precisa que:

* Thomas, Florence. Conversaciones con Violeta. Historia de una revolución inacabada. Bogotá: Aguilar, 2006, p. 214

¹³⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, Aguascalientes, noviembre de 2012, consultado en <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=inegi&c=2854&pred=1>

¹⁴⁰ Chappell, D.; Di Martino, V., Violence at work. Third edition. Geneva, International Labour Office, 2006, p. 30.

- El abuso se utiliza para indicar todos aquellos comportamientos que se apartan de lo razonable en los que se implica o se lleva a cabo el uso indebido de la fuerza física o psicológica.

- Las amenazas comprenden la amenaza de la muerte, o el anuncio de la intención de hacer daño a una persona o dañar sus bienes.

- El asalto en general, incluye cualquier intento de daño físico o ataque a una persona.¹⁴¹

La OIT, define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma que ocurre dentro de un plazo de tiempo razonable.¹⁴²

Dentro de esta definición general, se hace una distinción entre la violencia laboral dentro de las organizaciones y la violencia laboral externa: la violencia laboral interna, es aquella que tiene lugar entre los trabajadores, incluyendo gerentes y supervisores dentro de los espacios laborales; la violencia laboral externa es aquella que se presentan entre los trabajadores y las trabajadoras de una empresa o institución y cualquier otra persona presente en el lugar de trabajo que no tenga una relación laboral directa con el o la trabajadora.¹⁴³

La OIT afirma que el comportamiento que caracteriza la violencia laboral puede tomar una variedad de formas, incluidas las no-físicas o psicológicas, la repetición de acciones – que pueden verse como menores – que al acumularse pueden llegar a ser graves, tales como el acoso sexual, la intimidación o acoso laboral (mobbing).¹⁴⁴

La definición utilizada por el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), es Estados Unidos, dice que la violencia laboral se refiere a cualquier amenaza, física y/o psicológica, que está dirigida hacia una persona mientras se encuentra en su lugar de trabajo. La violencia puede ser física, sexual, mental o moral.

¹⁴¹ Chappell, D., *Ibíd.*, p. 30

¹⁴² Chappell, D., *Ibíd.* p. 30.

¹⁴³ Chappell, D., *Ibíd.* p. 30.

¹⁴⁴ Malgorzata Milczarek. *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHAP, Luxemburgo, 2010, p. 18.

La violencia laboral, es un término genérico que abarca todo tipo de abusos: comportamiento que humilla, degrada o daña a una persona, su bienestar, su dignidad y su valor dentro del espacio de trabajo.¹⁴⁵

De esta forma, las acciones de violencia ejercidas en el ámbito del trabajo se manifiestan a través del abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras o trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica, económica o social.¹⁴⁶

En cuanto a las formas en que se manifiesta la violencia en el ámbito laboral se encuentran el acoso, la amenaza y la agresión, que a su vez contempla diversas categorías que encierran una amplia variedad de expresiones de violencia.

De tal modo que entre las manifestaciones de la violencia se encuentran:

- **El acoso:** se entiende como el acto de crear un ambiente hostil mediante palabras, acciones o contactos físicos molestos que no tengan como consecuencia un daño físico; el acoso encierra el uso intencionado de elementos en la interacción para obtener beneficios directos, sean materiales o inmateriales;
- **Las amenazas:** manifestaciones de la intención de causar un daño físico o a la integridad de las personas o bienes ;
- **y agresiones físicas** ataques violentos, con o sin uso de armas.¹⁴⁷

A su vez, cada una de estas formas de violencia presenta características específicas, a saber:

- La **agresión física, verbal:** las cuales producen algún daño corporal visible o trascienden las barreras éticas o de la intimidad de las personas;

¹⁴⁵ Malgorzata Milczarek, *Ibidem.*, p. 17

¹⁴⁶ OIT, Organización Mundial de la Salud, Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector salud, Ginebra, 2002.

¹⁴⁷ Ministerio de la Protección Social. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, Medellín, 2004, p. 15.

- El **acoso sexual**: se entiende como el uso de la presión con expresiones de carácter sexual, con fuerza corporal o sin ella para obtener beneficios en el trabajo, o lo contrario, que se utilicen los elementos del trabajo para obtener un beneficio sexual, como por ejemplo la posición jerárquica y la restricción en la disponibilidad de recursos (información por ejemplo).¹⁴⁸ Asimismo, el acoso sexual comprende la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, solicitud que puede provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. El acoso sexual abarca los piropos, los epítetos, las difamaciones, las burlas o mofas, los gestos, los actos intimidatorios o amenazantes, mostrar o distribuir pornografía o imágenes obscenas.¹⁴⁹
- El **acoso psicológico laboral o mobbing**: este tipo de violencia existe en diferentes culturas y civilizaciones en las que se ha visto agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo. Se entiende como una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. La diferencia entre el mobbing y cualquier otro conflicto entre personas en el mundo laboral es que el mismo no se desarrolla entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, bien ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. O en otras palabras, se suele

¹⁴⁸ Ministerio de la Protección Social. *Ibidem.*, p. 18.

¹⁴⁹ Barros, Freitas Lucia. *Discriminación sexista y otras formas de violencia estructural e institucional contra la mujer*, Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2004, pp.564-565

describir la relación entre el agredido y el agresor como “asimétrica”. Por lo tanto son tres los principales rasgos que diferencian el mobbing o acoso moral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto.¹⁵⁰

- El **hostigamiento sexual**: es todo acto verbal o físico que representa una agresión de tipo sexual, que puede llegar a la violación y que tiende a identificarse como un acto de demostración de poder. Son actos reiterados e insistentes y tienen implicaciones psicológicas, físicas, económicas y laborales. Pueden identificarse tres niveles: visual, miradas sugestivas a ciertas partes del cuerpo; verbal, invitaciones, insinuaciones, chistes alusivos a lo sexual; y físico, tocamientos, roces, palmaditas o forzar a tener relaciones sexuales.¹⁵¹ Este tipo de violencia laboral atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales. La víctima así como el hostigador, puede ser hombre o mujer, destacando que no siempre la persona o personas hostigadas son del sexo contrario al hostigador.¹⁵²
- La **discriminación laboral**: Se entiende por discriminación todo trato diferenciado y menos favorable hacia determinadas personas en razón de su género, raza/etnia, edad, condición social, sin perjuicio de su capacidad para cumplir los requisitos correspondientes al puesto de trabajo.¹⁵³

¹⁵⁰ Piñuel y Zabala, Iñaki, Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Térrea. Santander 2001, p.7.

¹⁵¹ Instituto Nacional de las Mujeres, Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento Sexual, México, 2004, p.7.

¹⁵² Violencia laboral en OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>

¹⁵³ Oficina Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 96 .a reunión, La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Informe global con arreglo al seguimiento de la

Debido a la discriminación y los estereotipos de trabajo, la mayoría de las mujeres trabajan recibiendo bajos salarios y baja condición en los puestos de trabajo con poca toma de decisiones o la capacidad de negociación.¹⁵⁴

Otra forma de discriminación es el rechazo a emplear o mantener empleada a una mujer por su condición de embarazo, esta se presenta a través de la solicitud del examen de no gravidez o el despido por embarazo. La discriminación puede manifestarse cuando se busca un trabajo, en el empleo o al dejar este último.

Normalmente existe la tendencia a asociar la violencia con agresiones físicas. Sin embargo, las manifestaciones de violencia en el trabajo pueden ser más amplias que golpear o empujar, sino que comprende otras conductas susceptibles de hacer daño a la o al que las sufre. Así, la violencia en el trabajo puede incluir, además de las agresiones físicas, las conductas verbales, físicas o sexuales, amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes.¹⁵⁵

En este sentido, entre los incidentes más frecuentes de la violencia en el lugar de trabajo se registran los abusos verbales y las amenazas. Sin embargo, la mayoría de las ocasiones, o no se les presta atención o se asumen como parte inevitable del trabajo y, pueden tener importantes efectos sobre las personas que los sufren e incluso sobre el resto de las y los trabajadores que son testigos.¹⁵⁶

El problema radica en que, a diferencia de las agresiones físicas, el impacto de otros tipos de conductas violentas son difíciles de determinar (a veces los efectos no son inmediatos sino a largo plazo, dependen también de las distintas percepciones sobre lo que se considera una conducta verbal abusiva o amenazante).¹⁵⁷

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 2007, p. 9.

¹⁵⁴ Revista Trabajo n ° 72, agosto 2011 - La lucha contra la discriminación en el trabajo: Avances en riesgo, consultado en http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/WCMS_160434/lang--en/index.htm

¹⁵⁵ Ministerio de la Protección Social. *Ibíd.*, p. 15.

¹⁵⁶ Ministerio de la Protección Social. *Ibíd.*, p. 15

¹⁵⁷ Pérez, Bilbao Jesús, Clotilde Nogareda Cuixart, *Violencia en el lugar de trabajo*, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. NTP 489, citado en Ministerio de la Protección Social, *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*, Medellín, 2004, p. 15.

La complejidad para definir qué son y qué no son conductas violentas proviene de la multidimensionalidad del problema, es por ello que para esta investigación consideramos cuatro tipos de violencia que se pueden encontrar dentro del ámbito laboral, sin negar la existencia de algunas otras formas:

1. **La violencia psicológica o emocional**
2. **La violencia física**
3. **La violencia económica**
4. **Acoso y hostigamiento sexual**¹⁵⁸

De acuerdo con la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, el hostigamiento sexual implica una relación de subordinación de la víctima frente al agresor, mientras que en el acoso sexual si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.¹⁵⁹

Por lo anterior, para la categoría acoso y hostigamiento sexual se tomarán en cuenta actos y conductas concretas agrupándolos en tres dimensiones independientemente de la relación de subordinación:

- a) **Acoso basado en el género:** consiste en comportamientos groseros u ordinarios de carácter verbal, físico y simbólico que transmiten actitudes hostiles, ofensivas y misóginas.¹⁶⁰
- b) **Atención sexual no buscada:** que consiste en atención sexual no recíproca y no deseada por quien es objeto de la misma.¹⁶¹
- c) Y **la coerción sexual**, que consiste en proposiciones sutiles o explícitas de obtener mejores condiciones de empleo contingentes a un intercambio de naturaleza sexual.¹⁶²

¹⁵⁸ Cooper, Jennifer A., Hostigamiento sexual y discriminación: Una Guía para la investigación y Resolución de Casos en el Ámbito Laboral, PUEG, México, 2001, en Frías, Sonia M., Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral: el caso de un Tribunal Federal Mexicano, CRIM-UNAM, 2012, p.3.

¹⁵⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, Art. 13.

¹⁶⁰ Frías, Sonia M., Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral: el caso de un Tribunal Federal Mexicano, CRIM-UNAM, 2012, p.7.

¹⁶¹ Frías, Sonia, ibídem., p. 7

¹⁶² Frías, Sonia, ibídem., p. 7

Considerando lo anterior, la violencia que se ejerce en el ámbito laboral puede venir del jefe o jefa, de compañeros y compañeras de trabajo, así como de las y los clientes.¹⁶³

La Occupational Safety and Health Administration (OSHA) de Estados Unidos ofrece una clasificación considerando las personas implicadas y el tipo de relación que existe entre ellas, a fin de identificar de quién viene o quién ejecuta alguna acción de violencia:

- 1) Violencia ejercida por personas que no tienen ningún tipo de trato legítimo con la víctima. Ni comercial, ni de usuario, ni laboral. Por ejemplo en caso de atraco o asalto en la calle.
- 2) Violencia ejercida por personas con cierta relación profesional. Principalmente usuarios de servicios.
- 3) Violencia ejercida por personas con implicación laboral directa o indirecta, actual o pasada con la o el trabajador.¹⁶⁴

Por otra parte, otro de los elementos a considerar para el análisis de la violencia laboral es el tipo de lugar de trabajo. Algunos trabajadores y trabajadoras, se encuentran expuestos a un mayor riesgo de violencia, por ejemplo aquellos que manejan dinero o atienden al público, los que toman decisiones que afecta las vidas de sus clientes o pacientes, los que trabajan en instituciones asistenciales, en mantenimiento, los trabajadores nocturnos y los que trabajan en solitario, como los taxistas. Muchos de estos sectores ocupan sobre todo a mujeres, quienes son aún más vulnerables de ser víctimas de violencia.¹⁶⁵

Y aún en estos ambientes algunas categorías de trabajadoras y trabajadores son doblemente vulnerables a la violencia, así por ejemplo las y los migrantes y trabajadores de distinto origen étnico, mujeres embarazadas, mujeres y hombres con niveles bajos de educación, personas con alguna discapacidad, entre otras.¹⁶⁶

¹⁶³ Pérez, Bilbao Jesús. *Ibidem.*, p.15.

¹⁶⁴ Ministerio de la Protección Social. *Ibidem.*, p. 16

¹⁶⁵ http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/viol_tra.htm, consultado en mayo de 2011.

¹⁶⁶ Pérez, Bilbao Jesús, *Ibidem.*, p. 16

Tomando en cuenta, estos elementos para el análisis de la violencia laboral, la presente investigación asume en un sentido amplio este fenómeno, es decir, considera aquella violencia que trasciende el uso de la fuerza física, incorporando al análisis las conductas susceptibles o proclives a la intimidación, tales como las conductas verbales abusivas o amenazantes, el abuso o el acoso, así como el hostigamiento sexual.

Asimismo, se considera la violencia que se ejerce por parte de personas con alguna relación laboral directa o indirecta con las trabajadoras (jefas, jefes, compañeras, compañeros o personas que tengan alguna relación laboral indirecta con las trabajadoras) que laboran en empresas públicas y privadas.

Lo anterior, muestra que la violencia en el lugar de trabajo no se presenta como problema individual ni aislado, sino como un problema estructural y estratégico que tiene sus raíces en factores sociales, económicos, organizacionales y culturales.¹⁶⁷ Es por ello, que se hace necesario analizar la violencia laboral con una visión organizacional.

¹⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud e Internacional de Servicios Públicos, Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra 2002, p.9.

2.2 ¿Qué son las organizaciones?

Si bien en el apartado anterior, definimos que es la violencia laboral, cuáles son sus características, sus representaciones, así como los espacios en los que se produce, es necesario definir el concepto de organización, como parte fundamental del análisis de la violencia que se presentan dentro de las organizaciones laborales.

Peter Blau y W. Scott (1963), afirman que todas las organizaciones tienen en común un cierto número de personas que se han organizado en una unidad social establecida con el propósito explícito de alcanzar ciertas metas. Las organizaciones, por su parte, una vez establecidas, tienden a asumir una identidad propia que les hace independientes de las personas que las fundaron o sus miembros en la actualidad.¹⁶⁸ De tal forma que, entendemos por organización, un conjunto de procesos sociales inmersos en un contexto social particular.¹⁶⁹

Desde el punto de vista de la sociológica, las organizaciones constituyen un conjunto de relaciones con interacciones pactadas entre los actores sociales que las conforman, es decir, una coordinación de esfuerzos entre personas con la finalidad de alcanzar objetivos comunes a través de la combinación de actividades, que se fundamentan en la división del trabajo y la existencia de una jerarquía de autoridad que asegure esa coordinación.¹⁷⁰

De acuerdo con lo anterior, una de las características de las organizaciones es que no son colectividades formadas simplemente por la acción individual, intencional de sus fundadores y miembros, sino que siempre ocurren en contextos preexistentes de relaciones sociales¹⁷¹, es decir, las organizaciones en tanto que entidades materiales presentan características físicas descritas por relaciones sociales y procesos demográficos.

¹⁶⁸ Ruíz, Olabuénaga José Ignacio. Sociología de las organizaciones complejas, Universidad de Deusto, España, p. 53.

¹⁶⁹ Hearn, Jeff, Wendy Parkin. Gender, sexuality and violence in organizations. The under forces of organizations violations, London, 2001, p. 2.

¹⁷⁰ Ruíz, Olabuénaga José Ignacio. Íbidem., pp. 61.

¹⁷¹ Hearn, Jeff. Ídem., p. 2.

Las organizaciones como entidades físicas tienen oficinas, edificios con algún grado de dispersión o concentración física que definen tanto distancias físicas como sociales entre los individuos y las subunidades que las conforman. De igual manera, las organizaciones se componen por entramados de relaciones entre los individuos que las conforman.¹⁷²

Ahora bien, la imagen que tenemos de una organización evoca a la de una fábrica, una oficina, incluso las universidades, es decir, algo que puede ser visto y funcionar dentro de cuatro paredes. Sin embargo, la noción de organización es aún más compleja, toda vez que se refiere a la organización individual, pero también incluye una gran cantidad de organizaciones que forman conglomerados, tales como las multiorganizaciones. Por ejemplo, el Estado o las corporaciones transnacionales, se ven asimismo como un conjunto de diversas organizaciones que están dentro de ellos. De igual forma, existen pequeñas organizaciones.¹⁷³

En su forma más simple se pueden distinguir: grandes organizaciones complejas formadas por muchas otras organizaciones; organizaciones individuales intermedias; pequeñas organizaciones o subunidades; así como las ciberorganizaciones o las organizaciones de papel, las cuales no existen en un tiempo y lugar específico.¹⁷⁴

Asimismo, las organizaciones son comúnmente vistas y entendidas como lugares en donde se desarrollan discursos, actividades, se da la comunicación, existe ruido, rapidez y velocidad, sin embargo, lo que sucede dentro de las organizaciones a menudo implica también el silencio, no sólo en el sentido de tranquilidad, sino también de lo que no se habla o no se denuncia, como la violencia. Continuamente dentro de las organizaciones la estructura y las prácticas están basadas en lo no dicho, y un ejemplo de ello son las cuestiones relacionadas con el género, la sexualidad, la violencia y la violación.¹⁷⁵

¹⁷² Ruíz, Olabuénaga José Ignacio, *Ibidem.*, pp. 56-57.

¹⁷³ Hear, Jeff. *Ibidem.*, p. 2

¹⁷⁴ Hear, Jeff. *Ibidem.*, p. 3

¹⁷⁵ Hear, Jeff. *Ibidem.*, p. 3

Pero ¿por qué hablar de género y violencia dentro de las organizaciones?, simplemente porque el campo de estudio de las relaciones de género, sexualidad y organizaciones se ha ido extendiendo hacia otros campos de conocimiento, tomando como punto de partida la división del trabajo por género, la división de la autoridad por género, y en menor medida, pero no demeritando su importancia, el ejercicio de la sexualidad dentro y alrededor de las organizaciones.¹⁷⁶

Algunas investigaciones realizadas por feministas, especialmente norteamericanas, durante los años 70's y 80's han señalado que la sexualidad no es un foco de interés para las investigaciones sobre organizaciones, no obstante, recientemente se ha incrementado el número de investigadoras que han enfocado sus trabajos en el estudio del género, la división sexual del trabajo y las organizaciones. Lo anterior, partiendo del supuesto de que el género se encuentra inmerso en el tejido, la textura y existencia de las organizaciones, tanto en su formación en el contexto de las relaciones sociales como en su estructura interna y sus prácticas.¹⁷⁷

Por lo anterior, es importante reconocer que el género en las organizaciones esta total o casi totalmente dirigido a distinguir la división entre hombres y mujeres, es decir, las prácticas dentro de las organizaciones están enfocadas a separar y diferenciar entre los trabajos propios de los hombres y aquellos propios de las mujeres. No obstante, las diferencias de género que existen dentro de una organización son inmensas, pero para fines de esta investigación consideraremos sólo algunas como las de mayor importancia, no dejando de lado que puedan existir algunas más¹⁷⁸:

¹⁷⁶ Hear, Jeff. *Ibidem.* p. 4.

¹⁷⁷ Hear, Jeff. *Ibidem.*, p. 9

¹⁷⁸ Hear, Jeff. *Ibidem.*, p. 10.

- 1) La división laboral por género, tanto en lo formal como en lo informal. Donde las mujeres y los hombres pueden sufrir procesos de inclusión o exclusión, especialmente en tipos de labores específicas, lo que crea una división vertical y horizontal de las tareas dentro de la organización.
- 2) La división de la autoridad por género. Los varones generalmente suelen ejercer más autoridad sobre mujeres y otros hombres, estas interacciones entre la división laboral por género y la división de la autoridad por género genera – cuando se consolida y formaliza– burocracia.
- 3) La afinidad entre las relaciones de género de los participantes de la organización y sus responsabilidades domésticas. Las mujeres típicamente continúan con las dobles y triples jornadas que conlleva el cuidado de las hijas y los hijos, el trabajo doméstico no remunerado, así como el cuidado de otros, como los padres, otras personas mayores o personas con alguna discapacidad.
- 4) Los procesos de género en la operación de la sexualidad y la violencia dentro de las organizaciones incluyendo la aparición del hostigamiento sexual. Los procesos sexuales se interrelacionan con la violencia de género dentro de las organizaciones.

Estos elementos, nos ayudarán a entender de qué manera el género se encuentra inmerso en las organizaciones, así como reconocer la importancia del análisis de la violencia a la que se enfrentan los miembros de las organizaciones. Para este trabajo, se tomará la división de la autoridad por género, considerando que la violencia contra las mujeres dentro de los espacios laborales es en ocasiones ejercida por los superiores jerárquicos ya sean hombres o mujeres; así como los procesos en la operación de la sexualidad, tomando en cuenta que entre las manifestaciones de la violencia laboral se encuentra el acoso y el hostigamiento sexual.

2.3 El género en las organizaciones

El concepto de género como categoría analítica ha proporcionado una visión distinta a las relaciones que existen entre varones y mujeres, asimismo ha intentado explicar las desigualdades que se presentan en estas relaciones. Considerando el género como categoría transdisciplinaria a través de la cual se establecen normas culturales con base en las cuales se comportan o deben comportarse los hombres y las mujeres en la sociedad¹⁷⁹, este concepto permite el análisis de estas normas culturales.

Este concepto ha pasado a formar parte importante de otros tipos de estudios y debates, es utilizado en disciplinas como la historia, la literatura, la educación, la política, la ciencia, la medicina y el derecho, entre otras.

En este sentido, y asumiendo esta visión multidisciplinaria del concepto de género, surge la interrogante de la posibilidad de aplicar esta categoría para analizar a las estructuras organizativas, consideradas como colectivos sociales donde se presentan procesos sociales que generan relaciones entre hombres y mujeres.

Esta interrogante, es la línea que guía el desarrollo del presente apartado, en el que se presenta un análisis de cómo es que el género está presente dentro de las estructuras organizacionales, específicamente de las organizaciones laborales.

Partiendo de la definición de organización y de las diferencias basadas en el género que se presentan dentro de las organizaciones, este apartado pretende dar una visión de las organizaciones pero desde la perspectiva de género.

Dentro de los estudios feministas se han realizado investigaciones teóricas y empíricas basadas en aspectos de las estructuras y los procesos de las organizaciones. Sin embargo, gran parte de los nuevos conocimientos sobre organizaciones, género, mujeres y trabajo no se ha formalizado aún en una teoría que nos permita relacionar la categoría de género con el concepto de organización.

Sin embargo, uno de los primeros académicos en tratar el tema de las organizaciones desde la perspectiva de género es Mills (1988), quien vincula los temas

¹⁷⁹ Hear, Jeff. *Ibidem.*, p. 4.

de género con los debates sobre la cultura organizacional¹⁸⁰. Los aportes de Mills se basan en el análisis de las relaciones de género dentro de las organizaciones, y cómo éstas reproducen la identidad de género en las personas que forman la organización.¹⁸¹

Posteriormente Joan Acker (1990) amplía los estudios sobre género y organizaciones haciendo en principio una crítica a las feministas por el poco debate sobre este tema, así como una reflexión sobre los procesos de género dentro de las organizaciones, en los que la sexualidad y las relaciones de género han quedado oscurecidos a través de la presencia de un género presuntamente neutro.¹⁸² Las investigaciones de Acker afirman que el género puede encontrarse en las relaciones, en los procesos, prácticas, imágenes e ideologías y en la distribución del poder dentro de los diversos sectores que conforman la vida social. Las estructuras organizacionales no presentan individuos sin género, ni las jerarquías establecidas dentro de las organizaciones presentan trabajadores universales y sin cuerpo, sino que son los hombres y los rasgos de masculinidad quienes han invadido los procesos organizacionales marginando a las mujeres y manteniéndolas en un estado de segregación con relación a éstos.¹⁸³

De tal forma que han sido los hombres, quienes se han encargado de construir la imagen del “trabajador”¹⁸⁴, por lo que las organizaciones han sido desarrolladas, dominadas y simbólicamente interpretadas desde el punto de vista de los hombres y desde una posición de liderazgo.

En este sentido, la propuesta teórica de Acker (1992) parte de la idea de que las organizaciones son, en realidad, un escenario en el que se defienden y reproducen

¹⁸⁰ La cultura organizacional se puede definir como: los valores que subyacen en las actitudes, y las creencias de una organización que puede ser evidente en los símbolos y los mitos de una organización, así como por las acciones y comportamientos de sus empleados, en Schein, E. H. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1985, Publishers, citado en Ronda Brown, *Gender influences on organizational culture in women owned businesses*, The Graduate College, University of Wisconsin-Stout, 2003, p. 6.

¹⁸¹ Mills, E.G., *Organization, gender and culture*, *Organization Studies*, 1988, p. 351-369.

¹⁸² Acker, Joan, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun., 1990), p.140.

¹⁸³ Acker, Joan. *Ibidem.*, p. 143.

¹⁸⁴ “Trabajador” considerando únicamente al sexo masculino.

ampliamente las imágenes culturales de las desigualdades de género, entre hombres y mujeres. Asimismo, la estructura del mercado de trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el control de los procesos de trabajo, y la relación salarial subyacente están afectados por los símbolos de género, los procesos de identidad de género y las desigualdades materiales entre mujeres y hombres. Para entender la relación entre el género y las organizaciones es clave asumir que dentro de las estructuras de las organizaciones laborales han sido los hombres los que han ocupado mayoritariamente los puestos más altos de poder, la toma de decisiones a estado a su cargo, así como las prácticas organizativas, dando una vez más lugar a las desigualdades de género, entre los hombres que ocupan los puestos estratégicos y de decisión en la estructura organizacional y las mujeres ocupando puestos con menor acceso a la toma de decisiones.¹⁸⁵ Decir que una organización, o cualquier otra unidad de análisis tiene género, significa que las ventajas y desventajas, la explotación y control, acciones y emociones, el significado y la identidad de las y los miembros de la organización se modelan en términos de una distinción entre masculino y femenino, masculinidad y femineidad.¹⁸⁶

Una vez más los roles de género juegan un papel importante en la estructura de las organizaciones e instituciones, al propiciar la reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

“Admitir que dentro de cada sociedad existe una cultura masculina que se diferencia de la femenina ayuda a explicar por qué es tan difícil cambiar los roles tradicionales. Las mujeres no son consideradas para los puestos que tradicionalmente han ocupado los hombres, no porque carezcan de capacidad técnica para desempeñarlos, sino porque las mujeres no poseen los símbolos, no se corresponde con las imágenes del héroe, no participan en los rituales ni fomentan los valores dominantes en la cultura masculina; y viceversa”.¹⁸⁷

¹⁸⁵ Acker, Joan. *Ibidem.*, p. 146.

¹⁸⁶ Acker, Joan. *Ibidem.*, p. 146.

¹⁸⁷ Hofdete, G., *Culturas y organizaciones: el software mental: la cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Editorial Alianza, 1999, citado en Paludi, María Inés, *Problematizando*

Lo anterior da cuenta de por qué es necesario entender el género como parte de los procesos organizacionales, así como elemento que permite la crítica a la universalidad de los atributos y rasgos asociados a la masculinidad y feminidad que dan lugar a diversas formas de discriminación y desigualdad, no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre raza/etnia, clase social, entre otras, dentro de las organizaciones laborales.

El género, al estar presente en la división del trabajo, en la asignación de lugares en el espacio físico y en la distribución del poder, incluyendo los medios institucionalizados que mantienen las divisiones en las estructuras organizacionales como el Estado, la familia y el trabajo, nos permite visualizar la división sexual del trabajo que se genera dentro de las organizaciones, la construcción de símbolos e imágenes que explican, expresan, refuerzan –y en ocasiones se oponen – a estas divisiones.

Entre los símbolos e imágenes que dejan ver las desigualdades de género dentro de las organizaciones, podemos encontrar el lenguaje, la ideología, la cultura, la forma de vestirse, los medios de comunicación, etc. Un ejemplo de esto es la imagen de los gerentes o de los directivos de las grandes empresas, que se representa como la imagen masculina exitosa. De esta forma se vincula al género masculino con las habilidades técnicas e intelectuales dentro de los espacios laborales.¹⁸⁸

Asimismo el género tiene presencia en las formas materiales utilizadas dentro de las organizaciones, como en las reglas de trabajo por escrito (reglamentos, códigos de conducta, manuales de organización, manuales de procedimientos, entre otros), los contratos laborales, los manuales de gestión y otras herramientas documentales para la ejecución de las actividades de las grandes organizaciones, incluidos los sistemas de evaluación del trabajo.¹⁸⁹ Por ejemplo, el uso de lenguaje no incluyente dentro de los comunicados al interior de la organización.

las relaciones de género en una organización con políticas de diversidad, Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales, Buenos Aires, 2009, p. 17.

¹⁸⁸ Acker, Joan. *Ibidem.*, p. 146.

¹⁸⁹ La evaluación es una herramienta de gestión utilizado en todos los países industrializados, capitalista y socialista, para racionalizar la jerarquía de la organización y para ayudar en la fijación de salarios

La presencia del concepto de género en todos estos elementos que conforman las organizaciones, reconoce la importancia que representa el uso de esta categoría y la utilidad mediante la cual puede reconstruirse la imagen de la organización históricamente basada en la división sexual del trabajo, la división sexual de la autoridad y la desigualdad en las relaciones entre hombres y mujeres.

equitativos, en Acker, Joan, Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun., 1990), p.147.

2.4 La desigualdad por género dentro de las organizaciones

Gran parte de las organizaciones y en específico las organizaciones laborales presentan regímenes de desigualdad¹⁹⁰ por género, raza/etnia o clase social, que se presenta entre los administradores, los ejecutivos, los jefes de departamento, quienes ostentan mayor poder y salarios más altos que las secretarías, los obreros, los profesores, entre otras profesiones y ocupaciones.

Estas desigualdades, se entienden como diferencias sistemáticas presentes en el ejercicio del poder, el control sobre los objetivos de la organización, los recursos y resultados; las decisiones que se toman dentro del lugar de trabajo; la forma como se organizan las actividades laborales; el acceso a oportunidades de promoción; la seguridad en el empleo; el salario y otras recompensas monetarias; así como el control sobre las relaciones de género.¹⁹¹

Para el análisis de estas desigualdades dentro de las organizaciones laborales, se parte de las bases que generan desigualdad por género, raza/etnia y clase social en las organizaciones.

Algunas de las prácticas desiguales dentro de los lugares de trabajo tienen lugar en la designación de los empleos y los salarios. Por lo tanto, la clase es intrínseca al trabajo y a la mayoría de las organizaciones. Es decir, en las grandes organizaciones, las posiciones jerárquicas son congruentes con los procesos de clase en la sociedad en general, el director general de la gran empresa opera en la parte superior de la sociedad nacional y global a menudo; el dueño o el jefe es quien tiene el poder de clase en relación con sus empleados.¹⁹²

Las desigualdades por raza/etnia, se refieren a las diferencias socialmente definidas sobre la base de las características físicas, la cultura y la historia del dominio y la opresión, justificadas por creencias arraigadas. En las organizaciones la raza/etnia

¹⁹⁰ Regímenes de desigualdad: se definen como las prácticas que vagamente relacionan los procesos, las acciones y los significados y que dan como resultado las desigualdades de clase, género y raza dentro de las organizaciones, en Acker, Joan. Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. Gender & Society, Vol. 2 No. 4, Agosto 2006, p. 443.

¹⁹¹ Acker, Joan. Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. Gender & Society, Vol. 2 No. 4, Agosto 2006, pp. 444-448.

¹⁹² Acker, Joan. *Ibidem*. p. 444.

a menudo también se ha visto relacionada con las jerarquías, por ejemplo, las mujeres y los hombres de color históricamente fueron confinados a realizar trabajos de menor nivel que las mujeres y los hombres blancos, o bien fueron excluidos de las organizaciones.¹⁹³

La desigualdad por género y raza/etnia, también se presenta dentro de los puestos de trabajo, partiendo de la idea de que dentro de las organizaciones laborales, los puestos de trabajo y las jerarquías se presentan como categorías abstractas sin ocupantes, es decir, no se suponen definidas por un cuerpo o un género.¹⁹⁴

Históricamente lo más cercano a la imagen de un trabajador dentro de una organización, es un trabajador blanco de sexo masculino, cuya vida se centra en la realización de su trabajo a tiempo completo, mientras que su esposa u otra mujer se hacen cargo de sus necesidades personales y sus hijos.¹⁹⁵

Esta imagen del trabajador, enfatiza la existencia de la neutralidad del género dentro de las organizaciones, ya que se parte de la suposición de que el trabajador no está relacionado con su cuerpo, su sexualidad y aún menos con su género, aunque en la realidad tanto el concepto de "trabajo" y los trabajadores están profundamente ligados al género, al cuerpo y a su sexualidad.¹⁹⁶

Carole Pateman (1990), discute que la abstracción más fundamental en el concepto del individualismo liberal es la abstracción del "individuo" y del cuerpo". A fin de que la persona aparezca como una figura universal, que representa a su vez todos y todas y cada uno, por lo que el individuo debe entenderse sin cuerpo. Si el individuo no se abstrae de los atributos corporales, quedaría claro que el individuo representa un sexo y un género, y no un ser universal.¹⁹⁷ Este concepto de trabajador universal, excluye y

¹⁹³ Acker, Joan. *Ibidem.* p. 445.

¹⁹⁴ Bruce, A. Tamara, *Racial and Ethnic Harassment in the workplace*, en Hearn, Jeff y Wendy Parkin, *Gender, sexuality and violence in organizations. The under forces of organization violations*, Londres, 2001, pp. 25-27.

¹⁹⁵ Acker, Joan. *Ibidem.* p. 448.

¹⁹⁶ Acker, Joan. *Ibidem.* p. 150.

¹⁹⁷ Pateman, Carole, *Participation and democratic theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1970 citada en Acker, Joan, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun., 1990), p. 142.

margina a las mujeres que no pueden, casi por definición, alcanzar las cualidades de un trabajador real, porque para hacerlo tendrían que ser como un hombre.¹⁹⁸

Esta visión, del trabajador sin cuerpo, sin sexualidad, sin emociones, y sin la capacidad de procrear, puede considerarse como un elemento que invisibiliza y ayuda a reproducir las relaciones desiguales de género.

La adopción de neutralidad en el género dentro de las organizaciones y la supuesta universalidad de los trabajadores, representa la adopción de comportamientos y perspectivas masculinas como características propias de la organización, es decir, se considera a la masculinidad como el patrón universal que debe imperar al interior de las organizaciones y la separación de las actividades laborales de acuerdo a la sexualidad de las y los trabajadores, y relacionando la procreación y la libre expresión de las emociones, como características de la feminidad.¹⁹⁹

Sin embargo, como se dijo anteriormente, el trabajador abstracto es en realidad un hombre, y es el cuerpo del hombre, su sexualidad, la mínima responsabilidad en la procreación, y el convencional control de las emociones que impregna en el trabajo y los procesos organizativos, lo que marca la diferencia del acceso de las mujeres a las organizaciones laborales, ya que los cuerpos de las mujeres y su sexualidad femenina, su capacidad de procrear y de su embarazo, lactancia y cuidado de las niñas y los niños, la menstruación, y la mítica emotividad, se han estigmatizado y utilizado como base para el control y la exclusión de las mujeres de las organizaciones laborales.²⁰⁰

En este sentido, muchos de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres a menudo se justifican sobre la base de la identificación de las mujeres con su posibilidad de ser madres, su maternidad y la vida doméstica.

Esta desigualdad dentro de los puestos de trabajo, genera una devaluación de los mismos. Debido a que se considera que las mujeres son incapaces de ajustarse a

¹⁹⁸ Acker, Joan. *Ibíd.* p. 146.

¹⁹⁹ Acker, Joan. *Ibíd.* p. 150.

²⁰⁰ Acker, Joan. *Ibíd.*, p. 146.

las exigencias del trabajo abstracto, la segregación por género es a veces abiertamente justificada por la necesidad de controlar la sexualidad de las mujeres, y éstas quedan excluidas de ciertos tipos de trabajo, como los puestos de alta dirección, donde la mayoría de los trabajadores son hombres.

El mantenimiento de la presunción de un género neutro dentro de las organizaciones contribuye a legitimar las estructuras organizativas basadas en el género masculino.

Lo anterior ha permitido que las organizaciones se basen y se oculten tras una subestructura de género neutro, que no considera que el género constituye identidades individuales a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, y desarrolla sujetos asexuados que se inscriben dentro de la sociedad, propiciando con esto las desigualdades por género entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones laborales.²⁰¹

Las consecuencias de la falta de análisis con perspectiva de género de las organizaciones, radica en la ausencia de conocimientos de cómo es que se ven afectadas en forma diferenciada la vida de varones y mujeres al interior de una organización. La segregación ocupacional por género, la inequidad en los salarios y en las oportunidades de promoción, la reproducción y difusión de los estereotipos de género, se cuentan entre las principales formas de desigualdad entre hombres y mujeres.

En este contexto, se hace necesaria la existencia de una teoría de las organizaciones que permita analizar con perspectiva de género, la segregación sexual del trabajo, relacionar las desigualdades de género, la desigualdad de los ingresos y el estatus de las mujeres y los hombres dentro de las organizaciones; así como aspectos macro tales como las características organizacionales, la estructura organizacional o la cultura organizacional.

Pero la desigualdad por género no es la única que se presenta dentro de las organizaciones, la desigualdad por raza/etnia, por edad o condición social, se cuentan

²⁰¹ Acker, Joan., *Ibidem.*, p. 152.

entre las más comunes. Sin embargo, para fines de este trabajo nos centraremos únicamente en la desigualdad por género, como base para el análisis de la violencia contra las mujeres en los espacios laborales.

2.5 Panorama de la violencia laboral en México y el mundo

Para esta investigación poner el foco de atención en las organizaciones, tiene la única finalidad de comprender e intentar explicar la violencia que se ejerce en contra de las mujeres dentro de las organizaciones laborales.

Si bien, la violencia laboral no ha sido uno de los conceptos centrales en el estudio de las organizaciones, si se hace importante reconocer la existencia de las desigualdades de género al interior de las mismas, lo cual ha proporcionado las bases para el análisis de la violencia dentro de las organizaciones y a su vez realizar un análisis de éstas desde la perspectiva de la violencia.²⁰²

El vínculo que existe entre los conceptos de género, sexualidad y violencia es más evidente cuando se reconoce la existencia de acoso sexual, hostigamiento sexual y abuso sexual dentro de las organizaciones.

Pero antes de entrar al análisis de la violencia laboral, definiremos qué entendemos por trabajo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "el trabajo" es comúnmente definido como cualquier actividad física o mental para producir o llevar a cabo algo. A su vez, la misma OIT utiliza el concepto de "el mundo del trabajo" para referirse a estas actividades que son remuneradas y no remuneradas.²⁰³

El trabajo remunerado es una actividad o servicio prestado por el cual se tiene un pago en efectivo y/o en especie, mientras que el trabajo no remunerado comprende tanto "trabajo productivo" como "trabajo reproductivo". El trabajo productivo no remunerado incluye, por ejemplo, las labores que realizan los miembros de la familia en el negocio familiar, o bien el que se lleva a cabo en el hogar o en la comunidad. Mientras que el trabajo reproductivo no remunerado es el que

²⁰² Hearn, Jeff, Wendy Parkin, Gender, Sexuality, Violation and Organizational Worlds., en Hearn, Jeff y Wendy Parkin, Gender, sexuality and violence in organizations. The under forces of organization violations, Londres, 2001, p. 1.

²⁰³ Cruz, Adrienne, Sabine Klinger. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, International Labour Office, Working Paper 3 / 2011, Ginebra, 2011, p. 10.

generalmente es realizado por mujeres y niñas al interior de los hogares en la mayoría de los países.²⁰⁴

El concepto del mundo del trabajo también ayuda a capturar el trabajo remunerado productivo que no se lleva a cabo dentro de la tradicional "esfera pública", como por ejemplo al interior de una fábrica o una oficina, pero que se le considera trabajo, como la venta de productos en la calle, la producción artesanal o trabajo a destajo en el hogar, por el cual se recibe un pago.²⁰⁵

El concepto de mundo de trabajo que nos ofrece la OIT, nos ayuda a entender que los contextos relacionados con la violencia de género pueden tener lugar tanto en el espacio de trabajo como en el transporte público que se dirige al lugar de trabajo, o bien al regresar a casa después de la jornada laboral.²⁰⁶ Este concepto, considera que si se excluyen estos espacios, el análisis de la violencia sería incompleto y su alcance sería limitado.²⁰⁷

Sin embargo, para conseguir el objetivo de esta investigación, solamente nos basaremos en el trabajo productivo remunerado que se desarrolla dentro de una organización, en una estructura física y un área geográfica específica y la violencia que se vive al interior de estas estructuras organizacionales.

Para ello, además de conocer las relaciones que existen entre el concepto de género y las organizaciones como base teórica del análisis de la violencia laboral, es menester conocer el panorama de la violencia laboral en distintos contextos sociales alrededor del mundo. En el siguiente apartado, se presentan algunos datos y cifras de este fenómeno alrededor del mundo y en México.

²⁰⁴ Cruz, Adrienne. *Ibíd.*, p.10.

²⁰⁵ Cruz, Adrienne. *Ibíd.*, p.10

²⁰⁶ Cruz, Adrienne. *Ibíd.*, p.11

²⁰⁷ Cruz, Adrienne. *Ibíd.*, p.11

2.5.1 Datos y cifras a propósito de la violencia laboral en México y alrededor del mundo

La violencia laboral entendida como problema de salud pública y violación a los Derechos Humanos, tiene repercusiones a nivel mundial. De tal forma que para tener un panorama de las tendencias y formas de la violencia en este ámbito alrededor del mundo, se desarrolla este apartado con la finalidad de mostrar algunos datos sobre la violencia laboral en algunos países del mundo, tomando en cuenta que en muchas regiones los datos acerca de este tema son de una calidad y cantidad limitada.²⁰⁸

En este sentido, la Comisión Europea, ha declarado que la prevalencia de la violencia relacionada con el lugar de trabajo es difícil de estimar debido a la ausencia de datos en esta materia, así como a algunas barreras para su obtención, por ejemplo, la baja notificación de accidentes de trabajo; la poca disponibilidad de mecanismos y procedimientos apropiados para identificar situaciones de violencia laboral; el uso de formularios para el registro de incidentes de violencia en los lugares de trabajo, que en muchos casos no permite registrar las condiciones emocionales o psicológicas causadas por las amenazas de violencia o la exposición al comportamiento amenazante.²⁰⁹

Sin embargo, y aún con estas limitaciones y considerando que los datos específicos de tendencia son escasos, parece ser que la magnitud y la gravedad de la violencia en el trabajo ha sido, hasta ahora, reconocida y documentada con mayor detalle en Europa y América del Norte.²¹⁰

Según la Tercera Encuesta Europea elaborada por la Fundación Europea para las Condiciones de Trabajo en el año 2000, en la que se entrevistó a 21,703 trabajadores en los entonces 15 Estados miembros de la Unión Europea, muestra que el 6% de los trabajadores fueron sometidos a violencia física (4% por parte de

²⁰⁸ Chappell, D.; Di Martino, Violence at work. Oficina Internacional del Trabajo, Tercera Edición, Génova, 2006, p. 31.

²⁰⁹ Chappell, Duncan, *Ibíd.*, p. 32.

²¹⁰ Chappell, Duncan, *Ibíd.*, p. 32.

personas ajenas a la organización y 1.5% por compañeros de trabajo); mientras que el 2% sufrió violencia sexual y acoso.²¹¹

Sin embargo, en esta encuesta se encontró que el riesgo de exposición a la violencia en el trabajo no era homogéneo en todos los sectores y los grupos de trabajo. La encuesta arrojó que hay una mayor incidencia reportada de exposición a la violencia por parte de las y los trabajadores en los Estados miembros del norte de Europa y una menor incidencia reportada en los Estados miembros meridionales, lo cual puede estar ligado a la identificación de situaciones de violencia laboral. Los niveles más altos de violencia laboral se encontraron en los **Países Bajos** (10%), **Francia** y el **Reino Unido** (ambos 9%) e **Irlanda** (8%).²¹²

En otros países como **Bélgica**, la encuesta arrojó que el 5% de los trabajadores encuestados había enfrentado violencia física en los últimos 12 meses de trabajo.²¹³

En la Encuesta sobre el medio ambiente psicológico de trabajo del National Research Centre for the Working Environment en **Dinamarca**, muestra que el 8% de todos los asalariados (entre 200,000 y 240,000 empleados) habían estado expuestos a situaciones de violencia en el trabajo durante el año 2004.²¹⁴

En **Francia**, una Encuesta realizada en 2005 publicada por el Ministerio de Economía, Industria y Empleo, el Ministerio de Trabajo, Relaciones Sociales Familia y Solidaridad, muestra que el 42% de los empleados en contacto con los miembros del público indicaron haber experimentado situaciones de tensión en el trabajo.²¹⁵

En **Finlandia**, varios estudios durante las últimas décadas han mostrado un aumento de la violencia en el trabajo, en particular contra las mujeres. Los estudios del National Research Institute of Legal Policy en Finlandia han demostrado que la cantidad de violencia en el trabajo en ese país ha aumentado sistemáticamente desde 1980. El incremento se ha aplicado sobre todo a las mujeres (en 1980, menos de 40,000 casos, en 1997 alrededor de 100,000 casos, en 2003 más de 140,000 casos). Sin

²¹¹ Chappell, Duncan, *Ibidem.*, p. 32.

²¹² Malgorzata, Milczarek. *Óp. Cit.*, p.46

²¹³ Malgorzata, Milczarek. *Óp. Cit.*, p. 47

²¹⁴ Malgorzata, Milczarek. *Óp. Cit.*, p.51

²¹⁵ Malgorzata, Milczarek. *Óp. Cit.*, p. 51

embargo, el último estudio a partir de 2006 sugiere que la tendencia ha dejado de aumentar.²¹⁶

En **Rumania**, dos estudios sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo llevados a cabo en 2006 por el Marketing and Surveys Institute, donde se encuestó a 479 personas trabajadoras de grandes y medianas empresas de 36 ciudades, arrojó que 12.3% de los encuestados declararon tener información de algún caso de acoso sexual, o bien que habían experimentado alguna situación de este tipo en su lugar de trabajo.²¹⁷

Por otra parte, en el **Reino Unido**, varios estudios estadísticos elaborados por el Health & Safety Executive, reportaron que en el período del año 2005 al 2006 hubo 6,624 lesiones reportadas causadas por la violencia en el trabajo; para el período de 2006 a 2007 se estimaba que había 684,000 casos de violencia en el trabajo en Inglaterra y Gales, de los cuales 288,000 fueron por asaltos y 397,000 recibieron algún tipo de amenazas.²¹⁸

A diferencia de los países europeos, donde los estudios y estadísticas sobre violencia laboral muestran resultados sobre acoso sexual, amenazas verbales, violencia emocional, y violencia física, en los Estados Unidos los homicidios son el aspecto más dramático y grave de la violencia en el trabajo. Las estadísticas oficiales de este país muestran que el homicidio, sigue siendo la tercera causa de muerte en el trabajo.²¹⁹

Pero no sólo en las regiones de Europa y Estados Unidos se han realizado estudios acerca de la violencia laboral; también en las regiones de Asia y el Pacífico se encontraron algunos datos acerca de comportamientos violentos en los espacios laborales.²²⁰

Un estudio realizado en África en el año 2001 reveló que las jóvenes universitarias egresadas en búsqueda de empleo son rutinariamente obligadas a

²¹⁶ Malgorzata, Milczarek. Óp. Cit., p. 51

²¹⁷ Malgorzata, Milczarek. Óp. Cit., p. 55.

²¹⁸ Malgorzata, Milczarek. Óp. Cit., p. 52.

²¹⁹ Chappell, Duncan, Ibídem., p. 15.

²²⁰ Chappell, Duncan, Ibídem., p. 60.

conceder favores sexuales antes de que sus credenciales académicas puedan ser evaluadas. En Malasia, un estudio sobre violencia laboral realizado por la Royal Malaysian, reveló que entre 1997 y 2001 hubo 11, 851 casos de violación y abuso sexual en los lugares de trabajo (6,082 casos de violación y 5,769 casos de abuso sexual).

En países como Ucrania, en 2003 grupos de mujeres denunciaron acoso sexual generalizado en el lugar de trabajo, incluyendo relaciones sexuales forzadas; en Kuwait la violación y el asalto sexual son motivo de preocupación, especialmente para las extranjeras en el servicio doméstico, ya que la violencia sexual es perpetrada por los empleadores varones y compañeros de trabajo.

En Hong Kong y China, el Asian Migrant Centre (AMC) a finales de 2000, indicó que alrededor de 440 de 220,000 trabajadoras migrantes que laboran en el servicio doméstico han sido violadas, cerca de 660 han sido forzadas a tener relaciones sexuales o realizar actos sexuales.²²¹

Estos estudios y estadísticas sobre la violencia laboral, realizados en diferentes países del mundo sugieren que la cuestión trasciende las fronteras.

En México, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares para el año 2006, muestra que tres de cada diez mujeres asalariadas que trabajaron durante el año 2005 y que fueron encuestadas reportó haber enfrentado alguna situación de violencia en su espacio de trabajo.²²²

Asimismo, el ámbito laboral, se ubica como el tercer espacio donde con mayor frecuencia se violentan los derechos de las mujeres detrás del ámbito familiar y comunitario.²²³

Para el año 2011, la ENDIREH contempla situaciones de discriminación laboral e incidentes de violencia laboral por embarazo. Del total de mujeres ocupadas de 15

²²¹ Chappell, Duncan, *Ibidem.*, pp. 60-61.

²²² Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas a propósito del día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la mujer. Datos Nacionales. México, 2010.

²²³ INEGI. *Ibidem.*

años y más, 3,788,386 mujeres declararon haber sufrido al menos un incidente de discriminación, y a 4,099,531 le solicitaron la prueba de embarazo.²²⁴

A pesar del uso de diferentes definiciones y clasificaciones, del uso de diversas metodologías para la recolección y procesamiento de la información, incluyendo estudios cuantitativos y cualitativos, estudios de casos, distintas maneras de informar de un caso de violencia; de los diversos enfoques de la recolección de datos de la violencia laboral, los datos a nivel mundial nos muestran la magnitud y la importancia del problema de la violencia en el trabajo.

Dentro de este panorama general, se observan una serie de ocupaciones y situaciones de especial riesgo para la violencia laboral que han sido identificados y que merecen especial atención con el fin de orientar esta investigación.

2.5.2 Factores de riesgo para la violencia laboral

Al realizar investigaciones sobre violencia laboral, es necesario considerar los factores de riesgo que propician situaciones de este tipo.

Considerando que las situaciones de violencia laboral pueden ser causadas por diversos factores que se relacionan por ejemplo con la deficiencia en la organización del trabajo, el comportamiento y el liderazgo dentro de la organización, así como con elementos culturales, materiales y organizacionales.²²⁵

En este sentido, entre los factores de riesgo se encuentran los relacionados con la atmósfera en el lugar de trabajo, la cultura organizacional, el estilo de gestión, las condiciones de trabajo y las características individuales de los empleados (como la aptitud personal, la capacidad profesional y los conocimientos).²²⁶

La Organización Internacional del Trabajo define estos factores como “factores de riesgo psicosocial”, que incluyen las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción con el trabajo y las condiciones de la organización, por una

²²⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011. Tabulados básicos, consultado en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabgeneral.aspx?c=29722&s=est>

²²⁵ Malgorzata, Milczarek. Óp. Cit., p. 65

²²⁶ Malgorzata, Milczarek, Ibídem., p. 62

parte y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo.²²⁷

Estos factores se pueden dividir de la siguiente manera:

- Factores propios de la tarea: que se entienden en la sobrecarga o subcarga de trabajo, el trabajo repetitivo, monótono, las exigencias cognitivas, emocionales, de comunicación, etc.
- La organización del tiempo de trabajo: el tiempo de trabajo y la jornada condicionan la interacción de las personas trabajadoras, dentro y fuera de la organización. Casi que establece la forma de vida y de relacionamiento entre las personas.
- Modalidades de gestión y de funcionamiento de la empresa: la definición de funciones, los conflictos de competencia, la participación en la toma de decisiones, las posibilidades de relación en el medio laboral, el reconocimiento y la remuneración.

Por otro lado, también se encuentran los factores del medio ambiente físico, que se refieren principalmente a factores de naturaleza física como: el ruido, el calor, vibraciones, agentes químicos, y herramientas peligrosas, entre otras.²²⁸

Además del género, la edad y la inestabilidad del empleo, representada por los tipos de contrato (temporales o por obra determinada, de base o indefinidos), los factores psicosociales y del medio ambiente físico, se identifican otros factores que tienen que ver con la naturaleza individual de las y los trabajadores, los cuales pueden ser vistos como conductas individuales que se producen en contextos situacionales específicos.²²⁹

Entre estos factores se encuentran:

- Sentirse ofendido: sentimientos de ser tratado injustamente, ya sea real o imaginado.

²²⁷ Moreno, Jiménez Bernardo, Carmen Báez León, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2010, p. 5.

²²⁸ Ministerio de la Protección Social, Óp. Cit., p. 58

²²⁹ Chappell, Duncan, Op. Cit., p.117

- Pérdida de la autoestima derivada de reprimendas, reducción de personal, o despidos.
- Prejuicios, ya sea raciales, étnicos o sexuales.
- Las actitudes del personal. La violencia podría ocurrir si un miembro del personal es visto como amenaza para otro.
- Las condiciones físicas incómodas.
- Inestabilidad mental que puede conducir a un comportamiento agresivo.²³⁰

Esta complejidad de factores de riesgo para las situaciones de violencia laboral se puede clasificar de acuerdo a las causas de la siguiente manera:

- Factores procedentes del entorno. Economías inestables, zonas deprimidas, zonas criminógenas.
- Factores procedentes del medio de trabajo. Mandos agresivos, presiones excesivas para aumentar la productividad, plantillas insuficientes, despidos generalizados o injustificados, aislamiento laboral, nocturnidad, turnos de trabajo.
- Factores procedentes de la persona. La inestabilidad emocional, el nerviosismo, la irritabilidad generalizada, los fracasos personales acumulados, las frustraciones reiteradas generan igualmente el desarrollo de conductas agresivas.²³¹

Un estudio realizado por el Instituto de Relaciones Humanas de Londres (1988), reconoce que esta serie de factores podrían causar o contribuir a un riesgo de violencia en el trabajo, sugieren que el problema puede estar tanto en el agresor, siendo que puede haber algo en él que hace que arremeta contra los demás empleados/as, o bien la forma en que funciona la organización en ocasiones puede

²³⁰ *Ibidem.*, p.117

²³¹ Observatorio Permanente de riesgos psicosociales, *Violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid, España, 2008, p. 13

dar lugar a malos entendidos o frustración de las o los empleados provocando situaciones de violencia laboral.²³²

Es por ellos, que para lograr los objetivos de esta investigación consideramos algunos de los factores antes descritos para identificar la violencia que sufren las mujeres en sus espacios laborales.

²³² Chappell, Duncan, *Ibíd.*, p.121

2.5.3 Sectores y ocupaciones con mayor riesgo de violencia laboral

Aunque no se puede decir que un sector o una ocupación laboral están libres de situaciones de violencia laboral, existen algunas que corren mayor riesgo de algunos tipos de violencia.²³³

Como vimos en el apartado anterior, las situaciones de riesgo de violencia laboral dependen de varios factores, no sólo de la ocupación de una persona sino también de las circunstancias y situaciones en las que esa personas está desarrollando su labor. Estas situaciones de riesgo también incluyen aquellas que tienen que ver con el tipo de sector u ocupación, es decir, aquellas relacionadas con el trabajar solo, trabajar con el público, trabajar con objetos de valor, trabajar con gente en apuros, trabajar en entornos con mayor vulnerabilidad a la violencia, entre otras.²³⁴

En este sentido entre las ocupaciones que presentan mayor probabilidad de situaciones de algún tipo de violencia se encuentran las que:

- Manejan dinero, por ejemplo todo tipo de cajeros, cobradores de diferente tipo, trabajadores de centros con movimientos de dinero.
- Trabajadores de inspección o vigilancia, policías, inspectores de trabajo, etcétera.
- Trabajadores con sujetos problemáticos o conflictivos: prisiones y psiquiátricos, entre otros.
- Los que trabajan solos: personal de enfermería que trabaja de noche o a domicilio, o hace su trabajo en soledad o en relativo aislamiento, taxistas, visitantes domésticos, trabajadores de reparaciones, trabajadores de gasolineras.
- Los que trabajan en contacto con el público: educación, salud, y trabajadores sociales, entre otros.
- Los que trabajan en horarios poco frecuentes: trabajadores de limpieza o de mantenimiento.

²³³ Chappell, Duncan, *Ibídem.*, p.71

²³⁴ Chappell, Duncan. *Ibídem.*, p.73

Por otra parte, la condición de género también representa un factor de riesgo entre los sectores y ocupaciones con mayor vulnerabilidad de violencia laboral, así el servicio doméstico, el trabajo en instituciones asistenciales, que en su mayoría es realizado por mujeres, forman parte de las ocupaciones proclives a la violencia laboral.²³⁵

Sin embargo, y aún teniendo este panorama general de las ocupaciones y sectores que corren mayor riesgo de violencia laboral, es necesario hacer un análisis de la existencia real de situaciones de violencia en cada lugar de trabajo, en cada categoría profesional y en cada puesto de las y los trabajadores.

En este sentido, este apartado presenta de manera general la mayor vulnerabilidad de determinados grupos de profesionales y de entornos de trabajo con relación a la violencia.

Sin embargo, los datos sugieren que el impacto de la violencia en el trabajo, es sentida por millones y millones de trabajadores de todo el mundo, con algunas ocupaciones y lugares que experimentan tasas significativamente más altas de violencia a causa de factores situacionales sobre los que a menudo tienen poco control.²³⁶

Conclusiones del capítulo

En este capítulo se presenta la definición de violencia laboral de acuerdo con organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, entendiendo está como los actos, acciones o comportamientos mediante los cuales una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional que afecta su dignidad, integridad física, sexual, psicológica, económica o social.

Entre las manifestaciones más comunes de la violencia laboral encontramos el acoso, las amenazas y las agresiones físicas. Estas a su vez, presentan características

²³⁵ Molina, Armenta Ana Laura. Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México. Ponencia presentada para la X Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México realizada en México, D.F. del 3 al 6 de noviembre 2010. Sesión: Trabajo, género y familia, p. 3.

²³⁶ Chappell, Duncan. *Ibidem.*, p.107

específicas, de tal forma que la violencia laboral también se manifiesta a través del acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso psicológico o mobbing y la discriminación laboral.

Asimismo para entender la violencia laboral en contra de las mujeres se hizo necesario definir a las organizaciones, sus características y la relación que existe entre éstas y el concepto de género.

Lo anterior, con la finalidad de entender los procesos de desigualdad y violencia que se presentan en las relaciones entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones laborales, y sentar las bases teóricas de esta investigación.

En este sentido, una organización se define como una unidad social conformada por relaciones entre actores sociales que coordinan esfuerzos con la finalidad de alcanzar objetivos comunes a través de la combinación de actividades, que se fundamentan en la división del trabajo y la existencia de una jerarquía de autoridad que asegure esa coordinación.

Estas unidades sociales, presentan como características principales estructuras físicas ubicadas en un espacio y tiempo determinado, pero también entramados de relaciones entre los individuos que las componen.

Derivado de estas relaciones interpersonales, es que al interior de una organización existe división laboral por género y división de la autoridad por género, elementos que nos permitieron asociar la categoría de género con las organizaciones, con la finalidad de visibilizar las desigualdades y la violencia que se presenta al interior de las organizaciones laborales.

Esta relación organización-género permite identificar las desigualdades que se presentan al interior de las organizaciones laborales en términos de género, raza/etnia, clase social, derivadas de la división sexual del trabajo, la asignación de lugares en el espacio físico y la distribución del poder basadas en una distinción entre masculino y femenino. De tal forma que, estas desigualdades en gran medida afectan a las mujeres, provocando en ocasiones situaciones de violencia.

Por otra parte, considerando todos estos elementos de análisis de la violencia contra las mujeres, dentro de este capítulo se plantea un panorama general de esta problemática en los espacios laborales, considerando algunos datos y cifras acerca de este fenómeno alrededor del mundo y en México.

Por último, se muestran algunos factores de riesgo que pueden producir situaciones de violencia laboral. Así encontramos que la cultura organizacional, las características de las y los empleados, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo y las condiciones físicas de la organización, se muestran como situaciones que pueden producir algún tipo de violencia laboral.

Considerando todos estos elementos, en el siguiente capítulo se presenta la construcción de la estrategia metodológica y las variables dependientes e independientes que se emplearon para la realización de esta investigación.

Capítulo 3 Metodología de la Investigación

*En el campo de la investigación el azar
no favorece más que a los espíritus preparados.*

Louis Pasteur

El objetivo de esta investigación es realizar un análisis de los factores de riesgo que pueden propiciar la violencia laboral en contra de las mujeres trabajadoras del sector público y privado, y conocer cuáles son las causas físicas y psicológicas que trae consigo la violencia física, psicológica o emocional, sexual y económica que se ejerce en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

Asimismo, con esta investigación queremos:

- a) Identificar los tipos de violencia que se ejercen en contra de las mujeres en el ámbito laboral y su prevalencia, tales como violencia física, violencia psicológica o emocional, acoso y hostigamiento sexual y violencia económica.
- b) Identificar a las y los agresores
- c) Determinar si el espacio y el ambiente laboral son factores que propician situaciones de violencia en contra de las mujeres.
- d) Determinar cuáles son las consecuencias físicas y psicológicas que presentan las mujeres trabajadoras derivadas de situaciones de violencia laboral.

Además las siguientes hipótesis habrán de dirigir el estudio teniendo como premisa que la violencia laboral se presenta cuando una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.²³⁷ Por lo que la violencia laboral guarda relación con lo siguiente:

²³⁷ Oficina Internacional del Trabajo, La violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas para combatir este fenómeno, 2004, p.4.

- Un ambiente laboral hostil, donde las relaciones interpersonales son poco cordiales, la comunicación entre el grupo de trabajo es reducida, las características de los puestos de trabajo no están definidos de acuerdo al perfil laboral de las trabajadoras, existe una desigual distribución de las tareas y los horarios de trabajo, las características de la estructura física y organizacional de la empresa o institución, la incapacidad de gestión de los directivos, constituyen un detonante de situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- La inadecuada estructura física (instalaciones de la empresa o institución en malas condiciones, la ausencia de medidas de seguridad e higiene, la falta de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, entre otras) y las condiciones inadecuadas del espacio de trabajo propician situaciones de violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres en el ámbito laboral.
- Las empresas del sector privado presentan mayor prevalencia de situaciones de violencia laboral en contra de las mujeres que las instituciones del sector público. En cualquier lugar donde las mujeres desarrollen su actividad laboral están propensas a sufrir una situación de violencia, sin embargo, de acuerdo con la ENDIREH 2006 las mujeres que desempeñan sus funciones en dependencias públicas reportan violencia laboral en 33.3% de los casos en comparación con el 28.6% de las mujeres que trabajan en empresas privadas.
- Las situaciones de violencia que viven las mujeres en los espacios laborales son mayormente ejercidas por personas que se encuentran ocupando un cargo jerárquico superior (jefe, jefa, patrón, patrona) en comparación con los que ocupan una posición de similar jerarquía (compañeros, compañeras) que las mujeres trabajadoras.

3.1 Diseño metodológico

Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se realizó la aplicación de una encuesta a mujeres que laboran en empresas del sector público y dependencias del gobierno federal y estatal instaladas en el Distrito Federal.

Dicha encuesta se aplicó con la finalidad de obtener datos de manera sistemática que nos permitan identificar los cuatro tipos específicos de violencia contra las mujeres ejercidos dentro del ámbito laboral, a saber, violencia física, violencia emocional o psicológica, acoso y hostigamiento sexual y violencia económica. Asimismo, la encuesta permitirá conocer la prevalencia de estos tipos de violencia, quiénes son los perpetradores de la misma (jefe, jefa, compañero/os, compañeras/as u otro/s), así como los factores de riesgo para cada uno de estos tipo de violencia laboral. De igual forma, estos datos permitirán identificar en qué tipo de organizaciones o instituciones (pública o privada) se encuentra la prevalencia más alta y por tipo de violencia laboral en contra de las mujeres.

3.2 El instrumento de recolección de datos

El recurso empírico que se utilizó para el desarrollo de esta parte de la investigación fue un cuestionario. Para la elaboración y conformación de la estructura de dicho cuestionario, se realizó una revisión de diversos instrumentos aplicados en encuestas sobre la problemática de la violencia contra las mujeres, entre las que se encuentran la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de los Hogares (ENDIREH) 2003 y 2006; la Encuesta Nacional sobre violencia contra las mujeres (ENVIM) aplicada en 2002 por el Instituto Nacional de Salud Pública; y la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010, en el apartado sobre mujeres.

Asimismo se revisaron algunos cuestionarios que permiten identificar situaciones de violencia laboral en específico, como el Cuestionario de acoso moral, laboral y/o psicológico, violencia y/o psicoterror laboral elaborado por la Asociación

de Ayuda por Acoso Moral en el Trabajo (ANAMIB)²³⁸; el Test para saber si existe acoso laboral en su lugar de trabajo²³⁹; el Cuestionario para la vigilancia de la violencia laboral²⁴⁰ y el Modelo de Cuestionario de medición del clima laboral.²⁴¹

El cuestionario consta de ocho secciones que proporcionan información sobre las características personales de las mujeres; el contexto laboral; el ambiente laboral; el espacio laboral; las situaciones de violencia emocional o psicológica y violencia económica; identificación de situaciones de violencia sexual y física; mecanismos de queja y denuncia de situaciones de violencia laboral y, las consecuencias psicológicas y físicas derivados de alguna situación de violencia en el espacio laboral. (Ver anexo 1)

Asimismo el cuestionario incluye preguntas cerradas sobre el ambiente laboral, espacio laboral y las situaciones de violencia laboral que han padecido las mujeres encuestadas, con alternativas de respuestas que plantean una escala de posiciones (de acuerdo o desacuerdo, de frecuencia de ocurrencia de una determinada situación, de temporalidad, de tipo de agresor, entre otros) en las que las mujeres ubicaron la alternativa que más se acercaba a su situación.

La primera sección del cuestionario está enfocada a recoger datos socio-demográficos de las mujeres encuestadas, como edad, estado civil, número de hijos e hijas, nivel educativo, entre otras.

La segunda sección permite ver algunas de las características que presentan las dependencias gubernamentales y empresas en las que se aplicó el cuestionario, el tipo de puesto y actividades que desarrollan las mujeres, las condiciones laborales (tipo de contrato, pertenencia a algún sindicato, tipo de jornada laboral), así como identificar el sexo de su superior jerárquico y del personal que labora en la organización.

La tercera y cuarta sección, presentan algunas preguntas referentes al ambiente y espacio laboral a fin de explorar y tener un primer acercamiento a la forma

²³⁸ Asociación No al Acoso Moral y Laboral de las Islas Baleares ANAMIB. Cuestionario de acoso moral, laboral y/o psicológico. violencia y/o psicoterror laboral, consultado en www.anamib.com

²³⁹ Test tomado del libro "Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" de Iñaki Piñuel Y Zabala, Editorial Sal Térrea, 2001, p. 287.

²⁴⁰ Cuestionario incluido en Ministerio de la Protección Social, Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo., Medellín, 2004, pp.55-56.

²⁴¹ Ford Foundation. Medición del Clima laboral para IMF's, Marzo, 2009, pp.10-16.

en la que las mujeres perciben las relaciones interpersonales –con sus superiores jerárquicos y con sus compañeras y compañeros – que tienen lugar dentro de la organización, las tareas que desarrollan, el puesto de trabajo que ocupan, las condiciones físicas de las instalaciones de la dependencia o empresa, las condiciones de sus herramientas, equipo y mobiliario de trabajo.

Estas secciones, presentan preguntas que nos permitieron construir un índice para medir la satisfacción con el ambiente laboral y otro sobre la satisfacción con el espacio laboral de las encuestadas.

Las siguientes secciones, están orientadas a la identificación de los tipos de violencia, y presentan preguntas cerradas utilizando la escala de Likert²⁴², a fin de identificar la prevalencia (nunca, una vez, varias veces, siempre) y el tipo de perpetrador de la violencia laboral (jefe, jefa, compañero, compañera, otro), así como la temporalidad de estas situaciones.

Entre los ítems, se incluyeron algunos que identifican si existen o no mecanismos de queja o denuncia dentro de las empresas e instituciones, así como si existe algún tipo de riesgo o represalia en contra de aquellas encuestadas que han estado en alguna situación de violencia y que han levantado algún tipo de queja o denuncia.

El último apartado está dirigido a identificar las consecuencias físicas y psicológicas que presenten las mujeres derivadas de situaciones de violencia que hayan vivido; al igual que en el apartado anterior se utilizaron preguntas cerradas a través de la escala de Likert.

Una vez construido el cuestionario, se realizó una prueba piloto a 20 mujeres lo cual permitió mejorar el diseño del cuestionario, conocer el lenguaje que utilizan los miembros de la población objetivo, las diferentes respuestas que puede suscitar una pregunta e identificar algunos tipos de personas que conformaron la muestra final.²⁴³

²⁴² La escala de Likert consiste en que las y los encuestados especifiquen en cada ítem el grado de acuerdo o desacuerdo con las declaraciones que se presentan con relación a su criterio. Grasso, Livio. Encuestas. Elementos para su diseño y análisis, Grupo Editor Encuentro, 1ª. Edición, Córdoba, 2006, p. 51.

²⁴³ Grasso, Livio. *Ibidem*. p. 69.

Para concluir esta parte de la investigación se aplicó el cuestionario de manera personal y en forma impresa a aquellas mujeres que accedieron a contestar el instrumento previa autorización y conocimiento de que el uso de los datos es exclusivamente para fines académicos y de la confidencialidad de la información. El cuestionario se entregó a las encuestadas en sus espacios de trabajo para aquellas encuestadas que se encontraban laborando en una oficina. Estas mujeres dispusieron del tiempo necesario para contestar el cuestionario (alrededor de 20 minutos). Para aquellas encuestadas que trabajan en espacios distintos a una oficina, como en la fábrica y la empresa de limpieza y mantenimiento, se buscó a cada una de las mujeres en su lugar de trabajo y se les aplicó el cuestionario cara a cara, contando con alrededor de 30 minutos para su aplicación, considerando que algunas de las mujeres en estas empresas tienen un nivel escolar bajo y solicitaron información adicional acerca de los ítems.

La recolección de los datos se realizó durante el último trimestre del año 2011, destinando aproximadamente una semana y media por cada empresa o institución para la aplicación del cuestionario.

3.3 Diseño de la muestra

Para la aplicación del instrumento de recolección de datos, se consideraron mujeres que laboran en empresas privadas y dependencias gubernamentales tanto del Gobierno Federal como Estatal, cuyas instalaciones se encuentran ubicadas en el Distrito Federal.

Considerando que el universo de empresas privadas y dependencias del Gobierno Federal²⁴⁴ y Estatal²⁴⁵ instaladas en el Distrito Federal es muy grande, se

²⁴⁴ La estructura del Gobierno Federal en México se conforma por 18 Secretarías de Estado, la Procuraduría General de la República y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal. Asimismo cada una de las Secretarías de Estado para el despacho de sus asuntos cuenta con órganos desconcentrados que le permiten cumplir con sus objetivos. Artículo 1., Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

²⁴⁵ La estructura del Gobierno del Distrito Federal se conforma por 11 Secretarías, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Oficialía Mayor, la Contraloría General del Distrito Federal y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, Artículo 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

eligieron algunas empresas o dependencias en las que se tuvieron facilidades para acceder y permanecer dentro de las instalaciones para la aplicación del cuestionario.

Las organizaciones elegidas cuentan con las siguientes características, un número de empleados y empleadas mayor a 10 y menor de 500, además un número de mujeres entre 10 y 200; el espacio físico de sus instalaciones permite que las mujeres compartan el espacio con otras u otros empleados hombres y mujeres (por ejemplo las oficinas o las líneas de producción en la fábrica), así como las condiciones para el acceso y permanencia dentro de las instalaciones de la organización para la aplicación del cuestionario.²⁴⁶

Así, el Instituto Nacional de Desarrollo Social, es una dependencia de la administración pública federal, su estructura física está constituida por edificios de dos plantas, conformados en su mayoría por oficinas compartidas hasta por 4 personas, hombres y mujeres. Esta organización, está integrada por 150 mujeres y 167 hombres, cabe destacar que los puestos de dirección en su mayoría están ocupados por mujeres, sin embargo, no se consiguió aplicar el cuestionario a alguna de estas personas. Asimismo, la mayoría de las y los empleados cuentan con algún grado de educación superior. Los horarios de trabajo van de las 9 hrs. a las 18 hrs.

La Secretaría de Educación Pública, al igual que la anterior es una dependencia de la administración pública federal, integrada por cerca de 30 personas, 16 mujeres y 14 hombres. Su estructura física está integrada por edificios de dos y tres plantas, conformados por oficinas y algunos salones de clase.

Por otro lado, el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal, es una dependencia del gobierno local, integrado por 151 personas. Cuenta con una estructura física dividida por oficinas divididas en cubículos. Al igual que las anteriores dependencias, gran parte de las y los empleados cursaron algún tipo de profesión a nivel superior.

²⁴⁶ Para la aplicación del cuestionario se solicitó por escrito el permiso para la entrada y permanencia dentro de las instalaciones de las organizaciones con el fin de recabar los datos contenidos en el cuestionario.

Estas organizaciones, cuentan con servicio de seguridad, medidas de protección civil y de acceso para personas con alguna discapacidad. Asimismo cuentan con manuales de procedimientos y manuales de organización.

Tanto el Indesol como la Secretaría de Educación Pública, cuentan con un Modelo de Equidad de Género, cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.²⁴⁷

En relación con las empresas privadas, la Compañía Mexicana de Servicios Aeroportuarios, S.A. de C.V. y Tasmicro, S. de RL. de C.V., son organizaciones cuya estructura física está conformada en su mayoría por oficinas, cuentan con medidas de seguridad, protección civil, pero no con accesos a personas con alguna discapacidad. Asimismo, sólo la primera cuenta con manuales de administración. La plantilla de personal de ambas empresas, está conformada por personas con algún grado de escolaridad a nivel profesional.

Por otro lado, la estructura física de la fábrica se constituye por una nave industrial, dividida en 6 áreas con una banda de producción en cada una, donde trabajan juntos hombres y mujeres sin delimitación de espacios. Esta empresa, cuenta con medidas de seguridad, de protección civil y de seguridad e higiene con accesos restringidos para algunos de los empleados. Sin embargo, no cuenta con accesos para personas con discapacidad. En este lugar de trabajo, la mayoría de las y los empleados tiene un nivel de educación básico y un horario de trabajo en el que rolan turnos, es decir, los turnos van de las 6 hrs. a las 14 hrs., de las 14 a 21 hrs y de 21 hrs. a 5 hrs., con media hora de comida.

La agencia de limpieza y mantenimiento, cuenta con un espacio físico conformado por oficinas, sin embargo, las empleadas tienen que trasladarse a otras organizaciones para la realización de sus actividades, lo que implica que no cuentan

²⁴⁷ Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género., México, 2003, p. 5.

con un espacio de trabajo definido, sino que tienen que adecuarse a las instalaciones, ambiente y espacio de trabajo de otras organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, la siguiente tabla muestra las dependencias y empresas donde se llevó a cabo la aplicación del cuestionario:

Tabla 1. Dependencias y empresas donde se aplicó el cuestionario							
Nombre de la empresa o institución	Tipo de empresa o institución	Tipo de capital	Delegación	Número de trabajadoras/es	Número de mujeres	Número de hombres	Número de mujeres encuestadas
Instituto Nacional de Desarrollo Social	Dependencia del Gobierno Federal	Nacional	Coyoacán	317	150	167	45
Secretaría de Educación Pública	Dependencia del Gobierno Federal	Nacional	Coyoacán	30	16	14	20
Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal	Dependencia del Gobierno Estatal	Nacional	Benito Juárez	151	65	85	30
Compañía Mexicana de Servicios Aeroportuarios, S.A. de C.V. (sucursal Oriente)	Privada	Nacional	Gustavo A. Madero	120	45	75	30
Dulces y Chocolates Ricolino, S.A. de C.V. (línea de producción de emboltura)	Privada	Nacional	Azcapotzalco	135	75	60	35
Jani King México, S.A. de C.V. (Agencia de limpieza y mantenimiento)	Privada	Nacional	Miguel Hidalgo	65	35	25	30
Tasmicro, S. de RL. de C.V.	Privada	Nacional	Miguel Hidalgo	25	10	15	9
			Total	843	396	441	199

Fuente: Elaboración propia

Cada una de estas organizaciones presenta características diversas en cuanto a estructura física, número de trabajadoras y trabajadores, ubicación geográfica y tipo de capital. Con lo cual se busca identificar en cada una de estas, cada uno de los tipos de violencia laboral en contra de las mujeres propuestos en esta investigación, ubicando sí las características de cada organización se corresponden con alguno o algunos de los tipos de violencia en específico. Asimismo, la diversidad de las organizaciones deberá permitir reconocer qué factores de riesgo de la violencia laboral se presentan en cada tipo de organización, quiénes son los agresores, así como qué tipo de organización presentan las mayores prevalencias por cada tipo de violencia.

De esta manera se aplicó el cuestionario en 3 Dependencias del Gobierno, 2 Federales y 1 Estatal y, 4 empresas privadas, entre ellas una fábrica, una agencia de limpieza y mantenimiento, una empresa dedicada a los servicios aeroportuarios y una empresa dedicada a la venta de software.

Todas las organizaciones se encuentran ubicadas en Delegaciones del Distrito Federal, específicamente en Azcapotzalco, Benito Juárez, Coyoacán, Gustavo A. Madero y Miguel Hidalgo.

La muestra quedó conformada de la siguiente manera:

- 1) 95 mujeres encuestadas en Dependencias Gubernamentales; 65 de ellas laborando en la Administración Pública Federal y 30 mujeres que trabajan en la Administración Pública Local.
- 2) 104 mujeres que trabajan en empresas del sector privado.

De tal forma que se aplicó el cuestionario a 199 mujeres de entre 18 y 61 años de edad, que al momento de la encuesta se encontraban laborando y contaban con una antigüedad de al menos seis meses en la organización y al menos seis meses en su puesto de trabajo.

3.4 Construcción de variables dependientes

Una vez aplicado el cuestionario, los resultados nos permitieron construir las siguientes variables dependientes.

3.4.1 Violencia laboral

Para poder construir las variables dependientes para el análisis cuantitativo de la **violencia laboral**, partimos de la definición de la Organización Mundial de la Salud: toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra durante el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma que ocurre dentro de un plazo de tiempo razonable.²⁴⁸

De esta forma, la violencia ejercida en el ámbito del trabajo se manifiesta a través de acciones realizadas por una persona en contra de otra dentro del espacio de trabajo y que dañan su dignidad e integridad física, sexual, psicológica, económica o social.²⁴⁹

En este sentido, y derivado de esta conceptualización de la violencia laboral se consideran para esta investigación como situaciones de violencia alguna de las siguientes acciones:

- Violencia física: empujones, golpes, patadas, bofetadas, entre otros.
- Violencia emocional, psicológica y mobbing: intimidación, humillaciones verbales, comentarios sexistas, amenaza de violencia física, críticas negativas al desempeño laboral, a la vestimenta, a la apariencia física.
- Acoso sexual: acoso, hostigamiento sexual, miradas lascivas, tocamientos, forzar física o emocionalmente a la mujer a la relación sexual, solicitar favores sexuales a cambio de mejores condiciones laborales.

²⁴⁸ Chappell, D.; Di Martino, V., Violence at work. Third edition. Geneva, International Labour Office, 2006, p. 30.

²⁴⁹ OIT, Organización Mundial de la Salud, Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector salud, Ginebra, 2002.

- Violencia económica: reducción del salario y/o prestaciones, dificultar u obstaculizar promociones o ascensos laborales.

3.4.2 Variables dependientes relacionadas con los tipos de violencia

3.4.2.1 Violencia física

Dentro del apartado 6 del cuestionario aplicado, se preguntó a las mujeres si las han agredido físicamente en su trabajo. El indicador que se elaboró a partir de esta información es una variable dicotómica que adopta el valor de 1 si la mujer indicó que *una vez, varias veces o siempre* había sido agredida físicamente en su trabajo; y el valor de 0 para aquellas trabajadoras que contestaron que *nunca* habían sido agredidas físicamente. De tal forma que el 4.52% de las mujeres encuestadas reportó haber sido agredida físicamente en su lugar de trabajo, mientras que el 95.48% indicó no haberlo sido.

3.4.2.2 Violencia emocional, psicológica y mobbing

La variable *violencia emocional, psicológica y mobbing*, es una variable dicotómica construida a partir de varias preguntas de la sección 5 del cuestionario que nos permiten obtener información sobre las situaciones de violencia emocional y mobbing de las encuestadas durante el último año de experiencia en la empresa o institución:

5.1.	¿No le han dado instrucciones precisas para realizar sus labores?
5.2.	¿Le han criticado de manera negativa y sin razón su trabajo?
5.3.	¿La han limitado a realizar tareas inferiores a sus capacidades?
5.4.	¿Le han impedido participar de la toma de decisiones relacionadas directamente con sus tareas y en las que Ud. debería participar?
5.5.	¿Le han reducido responsabilidades y tareas sin justificación ni previo aviso a fin de no permitir su desarrollo dentro de la empresa o institución?
5.6.	¿Le han incrementado responsabilidades y tareas sin justificación?
5.8.	¿Trabaja o ha tenido que trabajar horas extras sin su consentimiento?
5.9.	¿Le han obstaculizado o impedido alguna promoción o ascenso por ser mujer?

5.10.	¿Ha sido descalificada –de manera injusta– en sus tareas o responsabilidades laborales?
5.11.	¿Constantemente controlan, supervisan o monitorean su trabajo de manera negativa?
5.12.	¿Le han escondido información, documentos, artículos o herramientas de trabajo?
5.13.	¿La llaman con algún tipo de apodo que le molesta?
5.14.	¿Le han hecho comentarios negativos sobre su vestimenta?
5.15.	¿Le han criticado de manera negativa y sin razón su trabajo?
5.16.	¿Le han prohibido hablar con sus compañeras/os?
5.17.	¿La han aislado de sus compañeras/os?
5.18.	¿En su trabajo la han humillado o denigrado?

De tal forma que a esta variable se le asignó el valor de 1 sí la mujer respondió *una vez, varias veces o siempre* a alguna de estas preguntas y para a aquellas que respondieron que *nunca* se les asignó el valor 0. Así 61.81% de las mujeres trabajadoras reportó haber sufrido alguna situación de violencia emocional, mientras que el 38.19% indicó que nunca ha estado en una situación de estas.

3.4.2.3 Acoso sexual

La variable *acoso sexual*, se conforma de varios ítems del apartado 6 del cuestionario que dan cuenta de las situaciones de acoso y hostigamiento sexual que han vivido las mujeres trabajadoras de las organizaciones consideradas para esta investigación.

6.1.	¿Le han hecho comentarios sexistas?
6.2.	¿Le han contado chistes o hecho bromas sexuales que le resultaron ofensivas?
6.3.	¿Le han hecho comentarios ofensivos o vulgares sobre su apariencia, cuerpo o sexo?
6.4.	¿La han mirado de manera obscena o de alguna forma que la haya hecho sentir incómoda?
6.5.	¿Le han mostrado o usado delante de usted imágenes u objetos con carácter sexual (fotos, videos, juguetes, etc.)?
6.6.	¿La han tocado (caricias, nalgadas, palmadas, pellizcos), abrazado, metido mano o besado sin su consentimiento?
6.7.	¿La han acosado mediante correos electrónicos, por teléfono o alguna otra forma?
6.8.	¿Le han enviado regalos con alguna connotación sexual (ropa interior, juguetes, películas, revistas, etc.) que la hayan hecho sentir incómoda?

6.9.	¿La han acosado para tener alguna cita fuera de su lugar de trabajo?
6.10.	¿Le han propuesto o insinuado-en contra de sus deseos- tener relaciones sexuales?
6.11.	¿La han forzado a tener relaciones sexuales?
6.12.	¿Le han propuesto mejores condiciones o ascensos laborales a cambio de tener relaciones sexuales?
6.13.	¿La han forzado u obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones o ascensos laborales?
6.14.	¿La han obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mantener su trabajo?
6.15.	¿Han tomado represalias o la han castigado por haberse negado a tener algún acercamiento sexual o mantener tener relaciones sexuales?

Al igual que las variables violencia física y violencia emocional, la variable acoso sexual que se construyó es dicotómica, a la cual se le asignó el valor de 1 si la mujer respondió una vez, varias veces o siempre en estas preguntas y para aquellas que respondieron que nunca se les asignó el valor de 0. El 65.33% de las mujeres trabajadoras reportó haber sufrido alguna situación de violencia emocional, mientras que el 34.67% indicó que nunca ha estado en una situación de estas.

Sin embargo, dentro de los ítems se especifican situaciones y conductas particulares de la violencia sexual, por lo que fue necesario recodificar esta variable y considerando las experiencias de las mujeres encuestadas se dividió la variable acoso sexual en tres dimensiones de acuerdo a los actos y conductas especificados en los ítems.²⁵⁰

La primera dimensión se refiere al acoso basado en el género, a través del cual se generó el indicador *Acoso de género*, el cual se conforma por las siguientes 3 variables dicotómicas:

6.1.	¿Le han hecho comentarios sexistas?
6.2.	¿Le han contado chistes o hecho bromas sexuales que le resultaron ofensivas?
6.3.	¿Le han hecho comentarios ofensivos o vulgares sobre su apariencia, cuerpo o sexo? :

A estas variables se les asignó un valor de 1 para aquellas mujeres que respondieron haber sufrido *una vez, varias veces o siempre* situaciones de este tipo, y

²⁵⁰ Frías, Sonia M., Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral: el caso de un Tribunal Federal Mexicano, CRIM-UNAM, 2012, p.7.

un valor de 0 para aquellas que contestaron que *nunca*. El 42.21% de las encuestadas declaró haber sufrido Acoso de género y el 57.79% declaró que no había estado en esta situación.

La siguiente dimensión del acoso sexual hace referencia a la atención sexual no buscada. Para esta dimensión, se generó el indicador *Atención Sexual no buscada*, el cual incluye, igual que el anterior indicador variables dicotómicas, dando un valor de 1 para aquellas mujeres que respondieron haber sufrido *una vez, varias veces o siempre* situaciones de este tipo, y un valor de 0 para aquellas que contestaron que *nunca*.

6.4.	¿La han mirado de manera obscena o de alguna forma que la haya hecho sentir incómoda?
6.5.	¿Le han mostrado o usado delante de usted imágenes u objetos con carácter sexual (fotos, videos, juguetes, etc.)?
6.6.	¿La han tocado (caricias, nalgadas, palmadas, pellizcos), abrazado, metido mano o besado sin su consentimiento?
6.7.	¿La han acosado mediante correos electrónicos, por teléfono o alguna otra forma?
6.8.	¿Le han enviado regalos con alguna connotación sexual (ropa interior, juguetes, películas, revistas, etc.) que la hayan hecho sentir incómoda?
6.9.	¿La han acosado para tener alguna cita fuera de su lugar de trabajo?

Las mujeres encuestadas que contestaron haber sufrido alguna de estas situaciones en su espacio laboral representan el 40.70% de la muestra, mientras que el 59.30% declaró no haber estado en una de estas situaciones.

La última de las dimensiones que conforman la variable acoso sexual, se refiere a la coerción sexual, al igual que para las anteriores dimensiones, se construyó el indicador *Coerción sexual*, que incluye las siguientes variables dicotómicas:

6.11.	¿La han forzado a tener relaciones sexuales?
6.12.	¿Le han propuesto mejores condiciones o ascensos laborales a cambio de tener relaciones sexuales?
6.13.	¿La han forzado u obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones o ascensos laborales?
6.14.	¿La han obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mantener su trabajo?
6.15.	¿Han tomado represalias o la han castigado por haberse negado a tener algún acercamiento sexual o mantener tener relaciones sexuales?

El 7.04% de las mujeres encuestadas respondió haber sufrido alguna de estas situaciones, mientras que el 92.96% respondió no haber sufrido coerción sexual.

3.4.2.4 Violencia económica

Dentro del apartado 6 del cuestionario, se pregunta a las mujeres sí les han reducido su salario o prestaciones sin previo aviso y sin justificación. Esta variable es una variable dicotómica que adopta el valor de 1 si la mujer indicó *una vez, varias veces o siempre* le han reducido su salario y prestaciones; y 0 para aquellas trabajadoras que contestaron que *nunca*. El 3.02% de las mujeres encuestadas reportó haber sufrido una reducción en su salario y prestaciones, mientras que el 96.98% indicó que nunca había estado en una situación similar.

3.5 Construcción de variables independientes

3.5.1 Variables Independientes relacionadas con el ambiente laboral y el espacio de trabajo

Con base a las siguientes preguntas, se generó el Índice de satisfacción con el ambiente laboral que da cuenta de la percepción que las mujeres tienen acerca del trato y las relaciones entre las personas con las que laboran, así como respecto a las actividades que realizan allí:

3.1.	¿Le gusta su empleo?
3.2.	¿Le gusta la empresa o institución donde labora?
3.3.	¿Le gusta el ambiente laboral que hay en su empresa o institución?
3.4.	¿Se siente a gusto con su puesto de trabajo?
3.5.	¿Se siente a gusto con las tareas que desarrolla en su trabajo?
3.6.	¿Se siente a gusto con las personas con quienes trabaja?
3.8.	¿El trato entre jefes/as y subordinados/as es amable y respetuoso?
3.9.	¿El trato entre usted y sus compañeros (varones) es amable y respetuoso?
3.10.	¿El trato entre usted y sus compañeras (mujeres) es amable y respetuoso?

Para la construcción de este índice se probó la consistencia entre los ítems, siendo el ítem *¿se siente integrada a la empresa o institución?*, el que menor correlación presentó con respecto a los demás ítems, por lo que se optó por no incluirlo. Así que considerando las 9 preguntas restantes el Alpha de Cronbach fue de 0.76, lo que indica una buena consistencia entre los ítems. Posteriormente se aplicó análisis factorial, con lo cual se obtuvieron 3 factores que agrupan los ítems de la siguiente manera, el factor 1 equivale al subíndice “¿Le gusta su ambiente de trabajo?” (Ítems 1, 2, 3 y 6); el factor 2 equivale al subíndice “¿Le gusta su trabajo?” (Ítems 8,9 y 10) y, el factor 3 equivale al subíndice “¿Le gusta su labor?” (Ítems 4 y 5).

Además del índice de satisfacción con el ambiente laboral, se construyó el *índice de satisfacción con el espacio laboral* que da cuenta de la percepción que las mujeres tienen acerca de los siguientes aspectos del espacio en que trabajan:

4.1.	¿Las instalaciones de la empresa o institución están en buenas condiciones?
4.2.	¿La empresa o institución cuenta con medidas de seguridad (vigilancia, cámaras de seguridad, etc.)?
4.3.	¿La empresa o institución cuenta con medidas de protección civil (señalización, extintores, salidas de emergencia, aspersores, detectores de humo, etc.)?
4.4.	¿La empresa o institución cuenta con rampas y accesos para personas con discapacidad?
4.5.	¿La empresa o institución cuenta con manuales de procedimientos, de administración, organigrama, reglamento?
4.6.	¿Usted cuenta con el espacio adecuado para desarrollar sus actividades laborales?
4.7.	¿Usted cuenta con el mobiliario, equipo y herramientas adecuadas para desarrollar sus actividades laborales?
4.8.	¿Su mobiliario, herramientas y equipo se encuentra en buenas condiciones para desarrollar sus actividades laborales?
4.9.	¿La iluminación y ventilación de su espacio de trabajo son las adecuadas y suficientes para desarrollar sus actividades laborales?
4.10.	¿Su espacio de trabajo se encuentra en buenas condiciones?

Los pasos para la construcción de este índice fueron similares a los del anterior, sin embargo, para simplificar la información se decidió recodificar los ítems, de tal forma que se dicotomizaron, asignando un valor de 1 para aquellos ítems en los que

las encuestadas respondieron estar satisfechas, y un valor de 0 para aquellas que lo negaron.

Posteriormente se probó la consistencia entre los ítems, siendo los ítems *¿La empresa o institución cuenta con rampas y accesos para personas con discapacidad?* y *¿La empresa o institución cuenta con manuales de procedimientos, de administración, organigrama y reglamento?*, los que menor correlación presentaron con respecto a los demás ítems, de manera que se optó por no incluirlos. Considerando las 8 variables restantes el Alpha de Cronbach fue de 0.80, lo que indica una buena consistencia entre los ítems. Posteriormente se aplicó análisis factorial, con lo cual se obtuvieron 2 factores que agrupan los ítems de la siguiente manera, el factor 1 equivale al subíndice *“Adecuado espacio laboral”* (y agrupa los Ítems 1, 6, 7, 8, 9, 10), el factor 2 equivale al subíndice *“Adecuadas instalaciones de la empresa o institución”* (agrupando a los ítems 2 y 3).

3.5.2 Variables independientes relacionadas con las consecuencias físicas y emocionales de la violencia laboral

Con relación a estas variables, se generaron dos indicadores, el Indicador de los efectos emocionales y el Indicador de los efectos físicos de la violencia laboral que da cuenta de las consecuencias emocionales o psicológicas y físicas derivadas de alguna situación de violencia laboral.

3.5.2.1 Índice de los efectos psicológicos o emocionales de la violencia laboral

Para la construcción de este indicador se generaron variables dicotómicas de las preguntas 1 a 6 y 15 de la sección 8 (Ver anexo 1), a fin de dar un valor de 1 para aquellas preguntas en las que las trabajadoras manifestaron haber sufrido alguno de los síntomas físicos derivados de situaciones de violencia laboral *una vez, varias veces o siempre*, mientras que para aquellas que contestaron *nunca* haber sentido alguno de estos síntomas, se asignó el valor 0.

Una vez construidas las variables dicotómicas, se evaluó la consistencia de las variables, obteniéndose un Alpha de Cronbach de 0.78, lo que indica una buena consistencia entre los ítems, y posteriormente se generó la matriz de correlaciones y se aplicó análisis factorial. Con el análisis factorial se obtuvieron dos factores que suman los ítems que conforman el indicador, así el subíndice 1 agrupa los ítems 7, 9, 10, 11, 12 y 13 (ansiedad, estrés, problemas de sueño (insomnio), depresión e irritabilidad), mientras que el subíndice 2 agrupa los ítems 8, 14 y 16 (miedo, ideas suicidas y apatía o distanciamiento de los demás). Una vez aplicado el análisis factorial, se identificaron 2 factores subyacentes a los ítems con autovalores (eigenvalue) mayores a 1 y que en conjunto explican el 51.32% de la varianza de las variables. Posteriormente se generaron subíndices que fueron estandarizados dividiéndoles entre su valor mayor a fin de obtener valores entre 0 y 1, después se pondero cada factor en función del porcentaje de varianza que a cada uno de ellos corresponde explicar. Finalmente se integró cada subíndice para generar el índice de efectos psicológicos de la violencia laboral con un rango de valores que van de 0 a 1, donde los valores cercanos a 0 representan aquellos casos de mujeres en los que declararon sufrir o haber sufrido algún o algunos efectos psicológicos derivados de alguna situación de violencia en su lugar de trabajo, mientras que los valores cercanos a 1 representan los casos de mujeres que declararon no sufrir o haber sufrido algún o algunos efectos psicológicos derivados de situaciones de violencia laboral.

3.5.2.2 Índice de los efectos físicos de la violencia laboral

Para la construcción de este indicador se generaron variables dicotómicas de las preguntas 1 a 6 y 15 a fin de dar un valor de 1 a aquellas preguntas en las que las trabajadoras manifestaron haber sufrido alguno de los síntomas físicos derivados de situaciones de violencia laboral *una vez, varias veces o siempre*, mientras que se para aquellas que contestaron *nunca* haber sentido alguno de estos síntomas, se asignó el valor 0.

Una vez construidas las variables dicotómicas, se evaluó la consistencia de las variables (Alpha de Cronbach 0.72), posteriormente se generó la matriz de correlaciones y se aplicó análisis factorial. Con el análisis factorial se identificaron tres factores que suman los ítems que conforman el indicador, así el subíndice 1 agrupa los ítems 1, 4, 5 y 6 (dolores musculares (espalda, cuello, articulaciones), dolores de cabeza y migraña, trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis, estreñimiento, diarrea) y cansancio permanente), el subíndice 2 agrupa los ítems 2 y 3 (pérdida de audición y problemas de vista), y por último el subíndice 3 contiene al ítem 15 (consumo excesivo de alcohol y drogas). Aplicado el análisis factorial, se identificó el peso relativo de cada uno de los ítems involucrados en el cálculo de este índice, de tal forma que determinaron 3 factores subyacentes a los ítems con autovalores (eigenvalue) mayores a 1 y que en conjunto explican el 68.8% de la varianza de las variables. Posteriormente se estandarizaron los subíndices calculados dividiéndolos entre su valor máximo para obtener un rango de valores entre 0 y 1, asimismo se ponderó cada factor de acuerdo con el porcentaje de varianza que a cada uno de ellos le corresponde explicar y finalmente se integraron los subíndices para generar el Índice de efectos físicos de la violencia laboral con un rango de valores que va de 0 a 1, donde los valores cercanos a 0 representan los casos en los que las mujeres de la encuesta presentaron algún o algunos efectos físicos derivados de alguna situación de violencia en el trabajo, mientras que los valores cercanos a 1 equivale a aquellos casos en que las mujeres de la encuesta declararon no haber sufrido algún o algunos de los efectos físicos considerados para este trabajo.

3.6. Variables independientes relacionadas con las características sociodemográficas de la muestra

Para la construcción de las variables independientes referentes a las características sociodemográficas de la muestra se consideraron los ítems del apartado 1 del cuestionario (ver anexo 1). De tal forma que la variable edad, es una variable continua, estimada a partir del año de nacimiento de las mujeres.

La variable estado civil, es una variable categórica formada por las siguientes clases *soltera, casada/unida, separa/divorciada y viuda*. Siendo la categoría casada/unida la que mayor frecuencia presentó, se decidió reducir a tres categorías conjuntando las respuestas de las encuestadas de la siguiente manera, el 36.68% declaró ser soltera, el 43.26% está casada o unida y el 17.09% dijo haber estado unida alguna vez.

La variable referente a la escolaridad de las mujeres de la muestra es una variable categórica, la cual originalmente en el cuestionario estaba formada por 10 categorías (*ninguno, preescolar, primaria, secundaria, carrera técnica con secundaria terminada, preparatoria o bachillerato, carrera técnica con preparatoria terminada, normal, profesional, maestría y doctorado*). Siendo que todas las encuestadas respondieron haber asistido alguna vez a la escuela, las categorías primaria, secundaria, bachillerato y profesional fueron las que presentaron una mayor frecuencia, y se construyó la variable nivel educativo alcanzado con las siguientes categorías y resultados: *primaria* 5.53% de las trabajadoras, *secundaria o carrera técnica con secundaria terminada* 27.64%, *bachillerato o carrera técnica con preparatoria* 19.60% y *profesional o posgrado* 47.24%.

La siguiente variable *hijos* se refiere a sí las encuestadas tienen o no hijas e hijos, el 63.32% declaró que sí, mientras que el 36.68% dijo que no tenerlos.

Las variables que permiten describir el tipo de empresa o institución, así como el lugar de trabajo de las encuestadas son variables dicotómicas que presentan los siguientes resultados, el 52.76% de las encuestadas trabaja en empresas privadas, el 47.24% trabaja en una institución pública, el 82.41% de las encuestadas laboran en oficinas y el 17.59% en una fábrica.

Otras variables categóricas que se construyeron son:

- Sexo del superior jerárquico (46.73% jefe hombre, 53.27 jefa mujer);
- Sexo mayoritario de las personas que laboran en la empresa o institución (33.33% mayoría hombres, 36.86% mayoría mujeres, 29.80% igual número de hombres y mujeres);

- Número de personas que la laboran en la empresa o institución (20.10% hasta 50 personas, 17.59% de 51 a 100 personas y el 62.31% más de 100 personas);
- Tipo de contrato (23.35% tiene un contrato temporal o por obra determinada, el 76.65% de base, planta o tiempo indefinido);
- Número de horas trabajadas (el 60.30% de las encuestadas trabaja de 5 a 8 horas diarias y, el 39.70% trabaja de 9 a 12 horas diarias);
- Días de la semana trabajados (el 66.50% de las mujeres de la muestra trabaja 5 días a la semana, mientras que el 33.50% trabaja 6 o más días a la semana);
- Por último la variable antigüedad en la empresa es una variable continua que nos proporciona el número de años que las mujeres de la muestra llevan trabajando en su empresa o institución, y cuyo promedio resultó de 6.06 años.

3.7 Estrategia Analítica

Una vez identificadas las variables dependientes y generadas las variables independientes²⁵¹, se realizó el análisis descriptivo de los datos, que comprende la caracterización de la muestra, la elaboración de una matriz de correlaciones, la elaboración de regresiones bivariadas. Y, finalmente se estimó un modelo de regresión logística multivariada para la variable violencia laboral emocional o psicológica y sexual que nos permita conocer de qué manera influyen en la probabilidad de ocurrencia de situaciones de violencia laboral ²⁵² los diversos factores planteados como variables independientes en nuestro análisis.

En el siguiente capítulo se presenta la descripción de los resultados de la aplicación de esta estrategia analítica.

Conclusiones del capítulo

El presente capítulo describe la estrategia metodológica utilizada para el desarrollo de esta investigación. Se presentan los objetivos e hipótesis que guían el análisis de la problemática de la violencia laboral en contra de las mujeres, el diseño de la muestra, el instrumento de recolección de datos así como las características de las organizaciones que conforman la muestra.

Una vez aplicado el instrumento, se realizó una revisión de éste a fin de construir las variables dependientes e independientes que fueron utilizadas para el análisis bivariado y la construcción de los modelos de regresión logística multivariada y lineal que permitirán identificar las relaciones que se establecen entre las diversas variables independientes y las variables dependientes que influyen de manera significativa en la probabilidad de ocurrencia de situaciones de violencia laboral en las organizaciones de la muestra y las consecuencias físicas y psicológicas que las mujeres encuestadas dijeron sufrir o haber sufrido derivadas de una situación de violencia.

²⁵¹ Para el proceso de construcción de las variables dependientes se utilizó el paquete estadístico STATA.

²⁵² Casique, Irene., Regresión Logística para variables dicotómicas, Presentación.

A continuación, en el siguiente capítulo se presenta la descripción de los resultados de la aplicación de ésta estrategia analítica.

Capítulo 4 Análisis descriptivo de las variables asociadas a la violencia laboral contra las mujeres

*“En un lugar de trabajo decente
el miedo está fuera de lugar y se debería
combatir siempre que se pueda”*

David Gold y Joannah Caborn*

El objetivo de este capítulo es examinar las relaciones que se establecen entre un conjunto de variables (características sociodemográficas de las mujeres trabajadoras, características del ambiente laboral, características de los espacios laborales) y el riesgo de que las mujeres de la muestra experimenten los diversos tipos de violencia que se identificaron dentro de su espacio laboral.

4.1. Características de la muestra

En este apartado, se hace una descripción de las principales características de la muestra con relación a la variable dependiente violencia laboral (ver cuadro 1).

El análisis descriptivo nos deja ver que la edad promedio de las mujeres encuestadas es de 36 años; para aquellas mujeres que declararon haber sufrido alguna situación de violencia laboral en el último año de trabajo, la edad promedio es de 37 años, mientras que para las mujeres encuestadas que no han sufrido violencia laboral en el último año de trabajo la edad promedio es de 35 años. (ver cuadro 1) Lo que permite ver que las mujeres mayores han sufrido más situaciones de violencia que aquellas con una edad menor.

Asimismo, el 36.68% de las mujeres de la muestra son solteras, el 46.23% son casadas o unidas y el 17.09% alguna vez estuvo casada, esta variable agrupa a aquellas mujeres que declararon ser separadas, divorciadas o viudas.

De las mujeres de la muestra el 63.68% tiene hijas o hijos y el 36.68% no tiene. Para el total de las mujeres de la encuesta, el promedio de hijas e hijos es de 1.24, para aquellas que dijeron haber sufrido algún tipo de violencia laboral este promedio se sitúa en 1.34 y para las que declararon que no, el promedio de hijas e hijos es de 1.

* Programa SOLVE, Organización Internacional del Trabajo.

De las mujeres que tienen hijas e hijos el 81% declaró haber sufrido violencia laboral, en tanto que un 73% de aquellas mujeres que no tienen hijas e hijos también han sufrido violencia laboral. La diferencia, no obstante, no es estadísticamente significativa. Sin embargo, los resultados muestran que la violencia laboral se manifiesta en mayor medida en las mujeres con hijas e hijos.

Otra de las características de la muestra es el grado escolar de las mujeres trabajadoras, del total de las mujeres encuestadas el 6% tiene la primaria, el 28% la secundaria o alguna carrera técnica con secundaria, el 20% el bachillerato y el 47% una licenciatura o un posgrado (maestría o doctorado). En relación con las situaciones de violencia laboral el total de las mujeres con primaria (100%) declararon haber sufrido algún tipo de violencia laboral, mientras que el 78% de las que tienen la secundaria o una carrera técnica, licenciatura o un posgrado dijeron haber sufrido violencia laboral. Es decir, la encuesta nos deja ver que las mujeres que cuentan con un nivel escolar menor son más propensas a sufrir una situación de violencia dentro de su espacio de trabajo en comparación con aquellas mujeres que tienen un nivel escolar mayor al básico. Sin embargo estas diferencias no resultan estadísticamente significativas para este análisis.

Con relación al origen de la empresa de las encuestadas, el 53% labora en empresas privadas y el 47% en dependencias públicas. El 79% de las mujeres que laboran en las empresas privadas han sufrido violencia laboral frente al 77% de las mujeres que laboran en dependencias públicas. Estos resultados, coinciden con los datos que nos presenta la ENDIREH 2006, la cual dice que las situaciones de violencia se presentan con mayor frecuencia en las empresas privadas.

En cuanto al tipo de lugar de trabajo, el 82% de las mujeres encuestadas labora en una oficina, y un 18% de las mujeres laboran en una fábrica. El 91% de las encuestadas cuyo espacio de trabajo es una fábrica reportó sufrir violencia laboral en comparación con las mujeres que laboran en una oficina que representa el 75%. Es decir, de acuerdo con estos datos existe una mayor presencia de situaciones de violencia laboral en lugares de trabajo como las fábricas comparado con las oficinas.

Se observa además que, existe un porcentaje similar de violencia laboral en lugares donde el superior jerárquico es hombre (78%) y en lugares en donde el

superior jerárquico es mujer (77%). La prueba de chi cuadrado confirma que esta diferencia no es significativa.

Asimismo, el porcentaje de mujeres que sufren violencia laboral en los lugares en donde la mayoría de los empleados son mujeres (85%), es mayor que en aquellos lugares donde hay igualdad en el número de empleadas y empleados (75%) y donde la mayoría de los trabajadores son hombres (74%), aunque tampoco se comprueba que esta diferencia sea significativa. Lo anterior muestra que existe una mayor presencia de violencia laboral en organizaciones donde la mayoría de los integrantes son mujeres.

De igual forma, en aquellas empresas donde laboran más de 100 personas el porcentaje de violencia laboral reportado por las mujeres de la muestra es mayor en comparación con aquellas empresas donde laboran hasta 50 personas (75%). Es decir, las empresas con un número mayor de empleadas y empleados, presentan mayores porcentajes de violencia laboral.

El tipo de contrato también es otra de las características consideradas en este análisis, es así que el 77% del total las mujeres encuestada cuenta con un contrato de base o por tiempo indefinido, frente al 23% de las mujeres que cuentan con un contrato temporal. De acuerdo con los resultados esta variable es significativa estadísticamente. Para aquellas mujeres que cuentan con un contrato temporal o por obra determinada el porcentaje de violencia laboral es de 86.96%, mientras que para aquellas que cuentan con un contrato de base, planta o tiempo indefinido es de 74.83%. Estos resultados muestran, que para aquellas mujeres con una estabilidad laboral débil es mayor el riesgo de una situación de violencia en comparación con aquellas mujeres cuya situación laboral al interior de las organizaciones es estable.

Por otra parte, el 60% de las encuestadas tiene una jornada de trabajo de 5 a 8 horas diarias, mientras que el 40% restante trabaja entre 9 y 12 horas diarias. De aquellas mujeres que trabajan de 5 a 8 horas diarias, un 76% han sufrido alguna situación de violencia, en comparación con un 81% de las mujeres que laboran entre 9 y 12 horas diarias. Lo anterior muestra, que la mayor permanencia de las mujeres en sus lugares de trabajo puede ser un factor de riesgo de sufrir mayores situaciones de violencia en comparación con aquellas mujeres que permanecen un menor tiempo

trabajando. Sin embargo, para esta investigación los resultados de estas variables no son significativos estadísticamente.

Otra de las variables que componen esta investigación es el Índice de satisfacción con el ambiente laboral, el cual muestra un promedio de 0.355, lo que deja ver que las mujeres encuestadas están, en promedio, poco satisfechas con su ambiente laboral, considerando que los valores de este índice van de 0 a 1, y a medida que los valores que se acercan más a 1 reflejan una postura de mayor satisfacción con el ambiente laboral, en tanto aquellas mujeres que declararon no estar satisfechas con su ambiente laboral quedan representadas por el valor del índice más cercano a 0. No obstante, esta insatisfacción con el ambiente laboral puede no ser provocada por alguna situación de violencia laboral, pueden existir algunos otros factores que determinen esta situación, en este sentido, para este trabajo sólo nos interesan las situaciones de violencia laboral.

En cuanto a las mujeres trabajadoras que dijeron haber sufrido alguna situación de violencia laboral, presentan una menor satisfacción con su ambiente laboral (0.351), que las mujeres que no han sufrido violencia laboral (0.370), pero esta diferencia no es estadísticamente significativa.

De igual forma, el Índice de satisfacción con el espacio laboral muestra un promedio de 0.797, lo que refleja que las mujeres de la muestra presentan una postura general de satisfacción con su espacio de trabajo. Considerando que los valores del índice van de 0 a 1, las mujeres de la muestra que declararon haber sufrido alguna situación de violencia laboral se muestran algo menos satisfechas con su espacio de trabajo (0.781), que las mujeres que declararon no haber sufrido violencia laboral (0.853).

Cuadro 1 Características generales de la muestra

Variable	% ó media	Con Violencia	Sin Violencia	% Significancia (t-test ó chi ²)
Edad	36 años	37 años	35 años	0.197
Estado Civil				
Soltera	36.68	73.97%	26.03%	0.248
Casada/Unida	46.23	77.17%	22.83%	
Alguna vez casada	17.09	11.76%	88.24%	
Tiene hijos/as				
Si	63.32	80.95%	19.05%	0.171
No	36.68	72.60%	27.40%	
Número de hijos/as	1.24 hijos/as	1.31 hijos/as	1 hijo/a	0.110
Nivel Educativo				
Primaria	5.53	100%	0%	0.265
Secundaria o carrera técnica con secundaria	27.64	78.18%	21.82%	
Bachillerato o carrera técnica con preparatoria	19.60	71.79%	28.21%	
Profesional o posgrado	47.24	77.66%	22.34%	
Capital de la empresa				
Pública	47.24	76.60%	23.40%	0.677
Privada	52.76	79.05%	20.95%	
Tipo de lugar de trabajo				
Oficina	82.41	75.00%	25.00%	0.033
Fábrica	17.59	91.43%	8.57%	
Antigüedad en la empresa	6.06 años	6.1 años	6 años	0.868
Sexo del superior jerárquico				
Hombre	47.21	78.49%	21.51%	0.847
Mujer	52.79	77.36%	22.64%	
Número de personas que laboran en la empresa				
Hasta 50 personas	20.10	75.00%	25.00%	0.452
De 51 a 100 personas	17.59	71.43%	28.57%	
Más de 100 personas	62.31	80.65%	19.35%	
Sexo mayoritario de las personas en la organización				
Mayoría Hombres	33.33	74.24%	25.76%	0.222
Igual hombres y mujeres	29.80	74.58%	25.42%	
Mayoría Mujeres	36.87	84.93%	15.07%	
Tipo de contrato				
Temporal o por obra determinada	23.35	86.96%	13.04%	0.084
Base, planta o tiempo indefinido	76.65	74.83%	25.17%	
Jornada de trabajo (hrs.)				
De 5 a 8 hrs.	60.30	75.83%	24.17%	0.389
De 9 a 12 hrs.	39.70	81.01%	18.99%	
Días de la semana trabajados				
5 días a la semana	66.50	77.10%	22.90%	0.788
6 días o más	33.50	78.79%	21.21%	
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.355	0.351	0.370	0.512
Índice de satisfacción del espacio laboral	0.797	0.781	0.853	0.023

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.2 Prevalencia de cada tipo de violencia laboral

La encuesta aplicada a las mujeres de la muestra nos permitió obtener la prevalencia de los tipos de violencia laboral, considerando la respuesta de aquellas mujeres que declararon haber estado alguna vez en una situación de este tipo, así como aquellas mujeres que dijeron haber sufrido alguna situación de violencia laboral en el último año.

El cuadro 2 muestra que el 62.81% de las mujeres de la muestra dijo haber sufrido violencia emocional o psicológica alguna vez en su lugar de trabajo, mientras que el 55.78% ha estado en una situación de violencia emocional o psicológica durante el último año de trabajo. (ver cuadro 2)

La violencia económica y la violencia física dentro del lugar de trabajo presentan el mismo porcentaje, aunque en el cuestionario sólo se consideraron un par de preguntas para identificar estos tipos de violencia, sin embargo, se puede observar que un 3% de mujeres declararon haber sufrido violencia física y violencia económica dentro de su espacio de trabajo en el último año de trabajo.

Para los casos de acoso y hostigamiento sexual, encontramos que el 58% de las encuestadas declaró haber sufrido alguna vez acoso de género en su trabajo, y el 49% declaró haberlo sufrido durante el último año.

La atención sexual no buscada también presenta altos porcentajes de prevalencia dentro del lugar de trabajo de las mujeres encuestadas, así el 40.70% de las mujeres dijo haberla sufrido alguna vez y el 29.15% en el último año.

Por último la coerción sexual presenta un 7% de prevalencia para las mujeres que contestaron haber estado en una situación de este tipo alguna vez, y para el último año el 5.42% de las encuestadas declaró haber sufrido una situación de este tipo. Es decir, existe una prevalencia mayor de mujeres que han sufrido coerción sexual en sus espacios de trabajo que de mujeres que nos han sufrido este tipo de violencia.

Cuadro 2. Prevalencia de los distintos tipos de violencia laboral		
Tipo de violencia	Alguna Vez	Último año
Violencia Emocional o Psicológica	62.81%	55.78%
Violencia Económica	4.52%	3.02%
Violencia Física	4.52%	3.02%
Acoso y hostigamiento sexual		
Acoso de género	57.79%	49.25%
Atención Sexual no buscada	40.70%	29.15%
Coerción Sexual	7.04%	4.52%

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.3 Tipos de agresor/a por tipo de violencia laboral

Otro de los objetivos de esta investigación es identificar a las o los posibles agresores o perpetradores de cada uno de los tipos de violencia laboral, así como la prevalencia para cada uno de ellos. En los siguientes apartados se presentan los resultados de las distribuciones de frecuencia por tipo de violencia y agresor o agresora.

4.3.1 Tipo de agresor/a para la violencia emocional, psicológica y mobbing

En el cuadro 3 se presentan los resultados correspondientes a los ítems que se utilizaron para generar la variable violencia emocional, psicológica y mobbing, en los que se observa que son los jefes (hombres) los que aparecen como generadores principales de violencia laboral en comparación con las jefas (mujeres), las compañeras y compañeros, así como otras personas. Considerando que de acuerdo con los resultados de la encuesta, el número de jefas es mayor que el número de jefes hombres.

Las críticas negativas y sin razón al trabajo de las mujeres encuestadas vienen en un 40% de parte de los jefes en comparación con un 31% de parte de las jefas. Asimismo, son los jefes quienes con mayor frecuencia impiden la participación de las trabajadoras en la toma de decisiones (54.10%), lo que refuerza el estereotipo de

género en el que las mujeres tienen poca participación en la toma de decisiones. Mientras que son las jefas quienes con mayor frecuencia incrementan las responsabilidades y tareas sin justificación (51.61%) a las trabajadoras.

La reducción de responsabilidades y tareas sin justificación y sin previo aviso, presenta un porcentaje similar entre las jefas y los jefes, con un 36%. De igual forma el control y la supervisión de manera negativa presenta un 41% para las jefas y los jefes.

Por otro lado, las encuestadas reportaron que han recibido humillaciones y han sido denigradas mayormente por sus jefes (53%) que por sus jefas (29%), compañeros (11.76), compañeras u otras personas (3%).

Asimismo, los comentarios negativos sobre la vestimenta de las mujeres provienen en mayor porcentaje de los compañeros (63%) en comparación con las compañeras (25%); además los apodos en su mayoría son impuestos por las compañeras (42%).

La prohibición de hablar con las compañeras y los compañeros, así como el aislamiento de los demás proviene en su mayoría de parte de los jefes y jefas en comparación con las y los compañeros de trabajo.

De acuerdo con estos datos, podemos observar que las jefas presentan porcentajes altos o similares en comparación con los porcentajes que presentan los jefes en el ejercicio de situaciones de violencia emocional o psicológica.

Cuadro 3. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia					
Violencia emocional o psicológica					
Ítem	Tipo de agresor/a				
	Jefe %	Jefa %	Compañero %	Compañera %	Otro %
¿No le han dado instrucciones precisas para realizar sus labores?	52.26	40.54	1.80	1.80	3.60
¿Le han criticado de manera negativa y sin razón su trabajo?	48.83	44.19	2.33	0.00	4.65
¿La han limitado a realizar tareas inferiores a sus capacidades?	48.78	39.02	4.88	4.88	2.44
¿Le han impedido participar de la toma de decisiones relacionadas directamente con sus tareas y en las que Ud. debería participar?	54.10	40.98	3.28	0.00	1.64
¿Le han reducido responsabilidades y tareas sin justificación y previo aviso a fin de no permitir su desarrollo dentro de la empresa o institución?	35.72	35.71	14.29	7.14	7.14
¿Le han incrementado responsabilidades y tareas sin justificación?	46.78	51.61	0.00	1.61	0.00
¿Trabaja o ha tenido que trabajar horas extras sin su consentimiento?	51.43	45.71	0.00	0.00	2.86
¿Le han obstaculizado o impedido alguna promoción o ascenso por ser mujer?	70.37	29.63	0.00	0.00	0.00
¿Ha sido descalificada –de manera injusta- en sus tareas o responsabilidades laborales?	40.99	40.98	3.28	13.11	1.64
¿Constantemente controlan, supervisan o monitorean su trabajo de manera negativa?	39.62	33.96	7.55	18.87	0.00
¿Le han escondido información, documentos, artículos o herramientas de trabajo?	26.92	11.54	19.23	42.31	0.00
¿La llaman con algún tipo de apodo que le molesta?	0.00	0.00	62.50	25.00	12.50
¿Le han hecho comentarios negativos sobre su vestimenta?	2.00	16.00	14.00	68.00	0.00
¿Le han prohibido hablar con sus compañeras/os?	53.85	38.46	0.00	7.69	0.00
¿La han aislado de sus compañeras/os?	52.95	29.41	11.76	2.94	2.94
¿En su trabajo la han humillado o denigrado?	60.87	13.04	26.09	0.00	0.00

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.3.2 Tipo de agresor/a para la violencia física

Referente a la violencia física, sólo se incluyó un ítem dentro del cuestionario, y se encuentra que la totalidad de situaciones de violencia física que han vivido las mujeres de la muestra han sido producidas por otras personas que no necesariamente están relacionadas con su espacio laboral (100%). (ver cuadro 4)

Cuadro 4. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia					
Violencia física					
Ítem	Tipo de agresor				
	Jefe %	Jefa %	Compañero %	Compañera %	Otro %
¿La han agredido físicamente en su trabajo?	0	0	0	0	100

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.3.3 Tipo de agresor/a para la violencia económica

Para la violencia económica se consideraron dos ítems dentro del cuestionario, que ponen en evidencia que son los jefes quienes presentan un porcentaje mayor de reducción del salario de las trabajadoras en comparación con las jefas, 75% y 25% respectivamente. (ver cuadro 5)

Cuadro 5. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia					
Violencia económica					
Ítem	Tipo de agresor				
	Jefe %	Jefa %	Compañero %	Compañera %	Otro %
¿Le han reducido su salario o prestaciones sin previo aviso y sin justificación?	75	25	0	0	0
¿Le han obstaculizado o impedido alguna promoción o ascenso por ser mujer?	100	0	0	0	0

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.3.4 Tipo de agresor/a para el Acoso de género

Referente al acoso de género los resultados muestran que los comentarios sexistas recibidos por las mujeres de la muestra provienen fundamentalmente de sus compañeros

(82%), al igual que las bromas con contenido sexual (65%) y los comentarios ofensivos sobre su apariencia, cuerpo o sexo con un 69%. (ver cuadro 6)

Cuadro 6. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia					
Acoso de género					
Ítem	Tipo de agresor				
	Jefe %	Jefa %	Compañero %	Compañera %	Otro %
¿Le han hecho comentarios sexistas?	4.95	3.70	81.48	6.17	3.70
¿Le han contado chistes o hecho bromas sexuales que le resultaron ofensivas?	13.52	13.51	64.86	2.70	5.41
¿Le han hecho comentarios ofensivos o vulgares sobre su apariencia, cuerpo o sexo?	5.14	2.56	69.23	7.69	15.38

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.3.5 Tipo de agresor/a para la Atención sexual no buscada

En el cuadro 7 se presentan los resultados referentes a la atención sexual no buscada, así las miradas obscenas provienen en un porcentaje mayor de parte de un compañero (47%), al igual que el usar o mostrar imágenes u objetos de carácter sexual (67%), el acoso mediante correos electrónicos o llamadas telefónicas (67%), y el acoso para tener alguna cita fuera del lugar de trabajo (78%).

Mientras que respecto a los tocamientos (caricias, nalgadas, palmadas, entre otros), las encuestadas reportan haberlos recibido con mayor frecuencia por parte de otras personas (53%) no relacionadas con su espacio de trabajo. (Ver cuadro 7) Aunque se solicitaba en el cuestionario que especificaran quién había sido el agresor cuando marcaban la opción de otro, lamentablemente la mayoría de las mujeres no lo indicaron. Ello nos hace imposible especificar con certeza quienes son, en estos casos, esas otras personas que ejercen la violencia física laboral.

Por otra parte, el envío de regalos con alguna connotación sexual presenta porcentajes similares cuando son enviados por el jefe (50%) y por alguna otra persona no relacionada con el espacio de trabajo (50%).

Cuadro 7. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia

Atención sexual no buscada					
Ítem	Tipo de agresor				
	Jefe %	Jefa %	Compañero %	Compañera %	Otro %
¿La han mirado de manera obscena o de alguna forma que la haya hecho sentir incómoda?	2.77	5.56	47.22	2.78	41.67
¿Le han mostrado o usado delante de usted imágenes u objetos con carácter sexual (fotos, videos, juguetes, etc.)?	11.11	11.11	66.67	0	11.11
¿La han tocado (caricias, nalgadas, palmadas, pellizcos), abrazado, metido mano o besado sin su consentimiento?	2.64	7.89	34.21	2.63	52.63
¿La han acosado mediante correos electrónicos, por teléfono o alguna otra forma?	0	0	66.67	16.67	16.67
¿Le han enviado regalos con alguna connotación sexual (ropa interior, juguetes, películas, revistas, etc.) que la hayan hecho sentir incómoda?	50.00	0	0	0	50.00
¿La han acosado para tener alguna cita fuera de su lugar de trabajo?	8.70	4.35	78.26	0	8.70

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.3.6 Tipo de agresor/a para la Coerción sexual

El siguiente cuadro presenta las distribuciones de frecuencia referentes a los tipos de agresores o agresoras de coerción sexual. En este sentido, las encuestadas reportaron que han recibido propuestas o insinuaciones para tener relaciones sexuales en mayor frecuencia por parte de algún compañero (86%), mientras que han sido forzadas para tener relaciones sexuales por parte de otras personas (100%). (ver cuadro 8)

Además fueron siempre los jefes (varones) quienes propusieron a las mujeres de la muestra mejores condiciones laborales o ascensos a cambio de tener relaciones sexuales.

Cuadro 8. Resultados de las distribuciones de frecuencia para cada tipo de agresor/a por modalidad de violencia					
Coerción Sexual					
Ítem	Tipo de agresor				
	Jefe %	Jefa %	Compañero %	Compañera %	Otro %
¿Le han propuesto o insinuado-en contra de sus deseos- tener relaciones sexuales?	14.29	0	85.71	0	0
¿La han forzado a tener relaciones sexuales?	0	0	0	0	100
¿Le han propuesto mejores condiciones o ascensos laborales a cambio de tener relaciones sexuales?	100	0	0	0	0
¿La han forzado u obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones o ascensos laborales?	0	0	0	0	0
¿La han obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mantener su trabajo?	50.00	50.00	0	0	0
¿Han tomado represalias o la han castigado por haberse negado a tener algún acercamiento sexual o mantener tener relaciones sexuales?	60.00	0	20.00	0	20.00

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.4 Regresiones bivariadas

En este apartado se presenta el análisis bivariado entre los diferentes tipos de violencia identificados y las diversas variables independientes, que se describieron en el apartado anterior (ver cuadro 1 y 2).

Las regresiones logísticas bivariadas se generaron como paso previo a la construcción del modelo de regresión logística para cada tipo de violencia con la intención de identificar aquellas variables significativas.

En este sentido, los resultados de las regresiones logísticas bivariadas se describen en los siguientes apartados.

4.4.1 Regresiones bivariadas para Violencia emocional o psicológica laboral

Cuadro 9. Resultados de las Regresiones logísticas bivariadas				
Violencia Emocional, Psicológica y mobbing				
Variable		O.R	P (sign.)	n
Edad		1.019	0.193	196
Nivel educativo alcanzado				
Primaria (ref.)		1		199
Secundaria o carrera técnica con secundaria		0.205	0.146	
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria		0.129	0.062	
Profesional o posgrado		0.135	0.061	
Estado civil				
Soltera (ref.)		1		199
Casada/Unida		0.991	0.978	
Alguna vez casada		2.267	0.081	
Tiene hijas/os				
No (ref.)		1		199
Si		1.743	0.065	
Tipo de lugar de trabajo				
Oficina (ref.)		1		199
Fábrica		3.599	0.007	
Origen de la empresa				
Pública (ref.)		1		199
Privada		1.196	0.539	
Antigüedad en la empresa		1.007	0.758	198
Número de personas que laboran en la empresa				
Hasta 50 personas (ref.)		1		199
De 51 a 100 personas		0.639	0.346	
Más de 100 personas		0.913	0.811	
Sexo del jefe				
Hombre (ref.)		1		199
Mujer		1.240	0.462	
Sexo mayoritario en la empresa				
Mayoría hombres (ref.)		1		198
Igual hombres y mujeres		0.773	0.482	
Mayoría mujeres		1.244	0.538	
Días de la semana trabajados				
5 días (ref.)		1		197
6 o más días		1.270	0.446	
Jornada de trabajo (hrs.)				
De 5 a 8 horas (ref.)		1		199
De 9 a 12 horas		0.929	0.805	
Tipo de contrato				
Temporal o por obra determinada (ref.)		1		197
De base, planta o tiempo indefinido		0.628	0.197	
Índice de satisfacción con el ambiente laboral		0.474	0.354	199
Índice de satisfacción con el espacio laboral		0.233	0.096	199

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

Los resultados de estas regresiones presentadas en el cuadro 9 indican que las variables que evidencian una asociación significativa con el riesgo relativo de sufrir violencia emocional, psicológica y mobbing son en primer lugar el nivel educativo alcanzado por las mujeres, su estado civil, el tener hijas e hijos, el lugar de trabajo y la satisfacción con el espacio laboral (ver cuadro 9).

Las encuestadas que dijeron haber cursado el bachillerato o una carrera técnica con preparatoria presentan un riesgo de sufrir violencia emocional o psicológica 87% menor que el correspondiente a aquellas mujeres que tienen la primaria. Asimismo aquellas mujeres que declararon haber estudiado una licenciatura o un posgrado presentan un riesgo relativo de 86% menor que las mujeres en la categoría de referencia (Primaria) de experimentar violencia psicológica laboral. Lo cual muestra, que las mujeres con un nivel educativo alto son menos propensas a ser víctimas de violencia psicológica o emocional frente a las mujeres con niveles educativos menores.

Otra de las variables que presenta una relación positiva y significativa es el estado civil, observándose que aquellas mujeres que alguna vez estuvieron casadas tienen una razón de momios de experimentar violencia psicológica laboral 2.3 veces mayor que la de aquellas mujeres que dijeron ser solteras, es decir, que las mujeres separadas o viudas tienen una probabilidad mayor de ser violentadas de manera psicológica o emocional en sus lugares de trabajo.

Por otra parte, el lugar de trabajo evidencia una relación significativa con la violencia emocional laboral en este análisis, los resultados muestran que las mujeres encuestadas que trabajan en una fábrica presentan una razón de probabilidad de sufrir este tipo de violencia 2.4 veces mayor que la de las mujeres que laboran en una oficina. De tal forma que, existe una mayor probabilidad de que las mujeres sufran violencia psicológica o emocional en espacios laborales como las fábricas que en una oficina.

Por último la satisfacción con el espacio laboral también representa un factor significativamente asociado con el riesgo de violencia emocional o psicológica en el trabajo. Así, por cada incremento unitario en el valor del índice de satisfacción con el espacio laboral, el riesgo de que una mujer sufra violencia emocional o psicológica en el trabajo disminuye en 8% en contraste con el no estar satisfecho con el espacio laboral. Es decir, que a mayor satisfacción de las mujeres con el espacio laboral, el riesgo de sufrir

violencia psicológica o emocional se reduce, sin embargo, el incremento o disminución en la satisfacción de las mujeres con el espacio laboral, representa un factor que puede estar relacionado con la violencia experimentada, pero no se identifica como una de las causas de esta.

4.4.2 Regresiones bivariadas para violencia física laboral

Para la variable violencia física laboral, aquellas variables que presentaron significancia estadística en las regresiones bivariadas son: el número de personas que laboran en la empresa, el sexo mayoritario de los trabajadores de la empresa, los días de la semana trabajados, la jornada diaria de trabajo, la satisfacción con el espacio laboral y la satisfacción con el ambiente laboral. (ver cuadro 10)

De acuerdo con lo anterior, el riesgo de que las mujeres sufran violencia física es 8 veces mayor para las mujeres que laboran en empresas de 51 a 100 personas que para aquellas que trabajan en empresas o instituciones con un número menor de empleadas y empleados.

Para las mujeres que laboran en empresas o instituciones donde existe un número similar de hombres y mujeres trabajando, el riesgo de sufrir violencia física es 9 veces mayor que el que corresponde a mujeres empleadas en instituciones o empresas donde la mayoría de las personas que trabajan son hombres. Asimismo, el riesgo de violencia física para las mujeres que laboran 6 días o más a la semana es 18 veces mayor que para las mujeres que trabajan 5 días a la semana. Lo cual puede explicarse, al menos de manera parcial, porque al permanecer mayor tiempo en los espacios de trabajo coloca a las mujeres en una mayor exposición al riesgo de violencia física.

Otra variable importante se refiere al Índice de satisfacción con el ambiente laboral; por cada incremento unitario en este índice se reduce en un 99% la razón de probabilidad de que las mujeres sufran alguna situación de violencia física. Por otra parte, y de manera similar a la asociación anterior, el Índice de satisfacción con el espacio laboral, deja ver que por cada incremento unitario se disminuye en un 96% el riesgo de las mujeres de sufrir violencia física. Sin embargo, las variaciones en el incremento o disminución en la satisfacción de las mujeres con el espacio laboral, se presenta como un factor que puede estar relacionado con la violencia experimentada, pero no es una causa de que esta exista.

Cuadro 10. Resultados de las Regresiones logísticas bivariadas			
Violencia Física			
Variable	O.R	P (sign.)	n
Edad	1.036	0.283	196
Nivel educativo alcanzado			
Primaria (ref.)	1		199
Secundaria o carrera técnica con secundaria	1	1	
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	0.540	0.630	
Profesional o posgrado	0.107	0.125	
Estado civil			
Soltera (ref.)	1		199
Casada/Unida	2.476	0.276	
Alguna vez casada	1.075	0.953	
Tiene hijas/os			
No (ref.)	1		199
Si	4.881	0.139	
Lugar de trabajo			
Oficina (ref.)	1		199
Fábrica	0.573	0.606	
Capital de la empresa			
Pública (ref.)	1		199
Privada	3.285	0.144	
Antigüedad en la empresa	0.919	0.303	198
Número de personas que laboran en la empresa			
Hasta 50 personas (ref.)	1		199
De 51 a 100 personas	8.068	0.059	
Más de 100 personas	0.639	0.718	
Sexo del jefe			
Hombre (ref.)	1		199
Mujer	0.310	0.152	
Sexo mayoritario en la empresa			
Mayoría hombres (ref.)	1		198
Igual hombres y mujeres	8.75	0.046	
Mayoría mujeres	0.902	0.943	
Días de la semana trabajados			
5 días (ref.)	1		197
6 o más días	17.931	0.007	
Jornada de trabajo (hrs.)			
De 5 a 8 horas (ref.)	1		199
De 9 a 12 horas	5.736	0.032	
Tipo de contrato			
Temporal o por obra determinada (ref.)	1		197
De base, planta o tiempo indefinido	2.517	0.390	
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.006	0.022	199
Índice de satisfacción con el espacio laboral	0.033	0.042	199

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.4.3 Regresiones bivariadas para violencia económica laboral

Para el caso de la violencia económica laboral, sólo el estado civil de las mujeres encuestadas presenta una relación positiva y significativa, mostrando que las mujeres encuestadas que dijeron haber estado casadas alguna vez (separadas, divorciadas o viudas) tienen un riesgo 7 veces mayor de sufrir este tipo de violencia que aquellas mujeres que declararon ser solteras (ver cuadro 11).

En esta regresión, se omitió el uso de la variable lugar de trabajo, ya que no presenta una relación estadística significativa con la variable violencia económica.

Cuadro 11. Resultados de la Regresiones logísticas bivariadas por tipo de violencia laboral

Violencia Económica			
Variab les	O.R	P (sign.)	n
Edad	1.036	0.283	196
Nivel educativo alcanzado			
Primaria (ref.)	1		199
Secundaria o carrera técnica con secundaria	1519934	0.994	
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	2177499	0.994	
Profesional o posgrado	2263178	0.994	
Estado civil			
Soltera (ref.)	1		199
Casada/Unida	4.137	0.200	
Alguna vez casada	6.967	0.098	
Tiene hijas/os			
No (ref.)	1		199
Si	4.881	0.139	
Lugar de trabajo			
Oficina (ref.)	1		164
Fábrica	omitted		
Capital de empresa			
Pública (ref.)	1		199
Privada	0.431	0.244	
Antigüedad en la empresa	1.033	0.485	198
Número de personas que laboran en la empresa			
Hasta 50 personas (ref.)	1		199
De 51 a 100 personas	2.451	0.319	
Más de 100 personas	0.471	0.419	
Sexo del jefe			
Hombre (ref.)	1		199
Mujer	0.555	0.416	
Sexo mayoritario en la empresa			
Mayoría hombres (ref.)	1		198
Igual hombres y mujeres	6.018	0.106	
Mayoría mujeres	2.785	0.38	
Días de la semana trabajados			
5 días (ref.)	1		197
6 o más días	0.651	0.605	
Jornada de trabajo (hrs.)			
De 5 a 8 horas (ref.)	1		199
De 9 a 12 horas	1.226	0.766	
Tipo de contrato			
Temporal o por obra determinada (ref.)	1		197
De base, planta o tiempo indefinido	1.069	0.935	
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.080	0.202	199
Índice de satisfacción con el espacio laboral	0.144	0.269	199

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.4.4 Regresiones bivariadas para Acoso de género

Los resultados de las regresiones bivariadas estimadas para cada variable independiente con el acoso de género se muestran en el cuadro 6.

Para esta variable los resultados obtenidos nos permiten ver que para aquellas mujeres que trabajan en una fábrica la razón de probabilidad de sufrir Acoso de género es 2.4 veces mayor que para aquellas mujeres que laboran en una oficina. Asimismo el Índice de satisfacción con el ambiente laboral muestra que por cada incremento unitario en esta variable el riesgo de las mujeres encuestadas de sufrir acoso de género disminuye en un 80% (ver cuadro 12). Sin embargo, el incremento o disminución en el índice de satisfacción de las mujeres con el ambiente laboral, es un factor que puede estar relacionado con la violencia experimentada, pero no es una causa de que esta exista.

Cuadro 12. Resultados de la Regresión logística bivariadas

Acoso de Género			
Variables	O.R	P (sign.)	n
Edad	1.006	0.672	196
Nivel educativo alcanzado			
Primaria (ref.)	1		199
Secundaria o carrera técnica con secundaria	0.795	0.737	
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	0.821	0.781	
Profesional o posgrado	0.738	0.646	
Estado civil			
Soltera (ref.)	1		199
Casada/Unida	0.819	0.532	
Alguna vez casada	0.941	0.887	
Tiene hijas/os			
No (ref.)			199
Si	0.930	0.808	
Lugar de trabajo			
Oficina (ref.)	1		199
Fábrica	2.434	0.033	
Tipo de empresa			
Pública (ref.)			199
Privada	1.211	0.505	
Antigüedad en la empresa	0.982	0.451	198
Número de personas que laboran en la empresa			
Hasta 50 personas (ref.)	1		199
De 51 a 100 personas	0.5	0.140	
Más de 100 personas	1.055	0.884	
Sexo del jefe			
Hombre (ref.)	1		199
Mujer	1.205	0.516	
Sexo mayoritario en la empresa			
Mayoría hombres (ref.)	1		198
Igual hombres y mujeres	0.770	0.472	
Mayoría mujeres	0.931	0.838	
Días de la semana trabajados			
5 días (ref.)	1		197
6 o más días	1.148	0.652	
Jornada de trabajo (hrs.)			
De 5 a 8 horas (ref.)	1		199
De 9 a 12 horas	0.867	0.628	
Tipo de contrato			
Temporal o por obra determinada (ref.)	1		197
De base, planta o tiempo indefinido	0.956	0.897	
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.214	0.056	199
Índice de satisfacción con el espacio laboral	0.475	0.373	199

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.4.5 Regresiones bivariadas para la variable Atención Sexual no buscada

Esta regresión nos refiere a la atención sexual no buscada que han sufrido las mujeres de la muestra, de tal forma que los resultados de las regresiones presentadas en el cuadro 13 nos dejan ver que el riesgo de sufrir este tipo de violencia para las mujeres casadas o unidas es un 47% menor al riesgo que corresponde a las mujeres solteras; mientras que para las mujeres que declararon tener hijas o hijos, el riesgo de una situación de este tipo de violencia es 48% menor que para aquellas mujeres que no tienen hijas o hijos.

Otra variable independiente que presentó una relación negativa y significativa con relación a la variable dependiente fue el sexo de las personas que laboran en la empresa o institución, la cual nos deja ver que cuando existe igualdad en el número de mujeres y hombres en el lugar de trabajo la probabilidad de que las mujeres trabajadoras sufran atención sexual no buscada disminuye en un 54% frente al riesgo que experimentan las mujeres que laboran en un lugar con mayoría de hombres trabajadores. (ver cuadro 13)

Cuadro 13. Resultados de la Regresiones logísticas bivariadas			
Atención Sexual no buscada			
Variab les	O.R	P (sign.)	n
Edad	0.979	0.166	196
Nivel educativo alcanzado			
Primaria (ref.)	1		199
Secundaria o carrera técnica con secundaria	1.916	0.373	
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	1.333	0.704	
Profesional o posgrado	2.153	0.279	
Estado civil			
Soltera (ref.)	1		199
Casada/Unida	0.525	0.046	
Alguna vez casada	0.965	0.932	
Tiene hijas/os			
No (ref.)	1		199
Si	0.522	0.03	
Lugar de trabajo			
Oficina (ref.)	1		199
Fábrica	1.475	0.298	
Capital de la empresa			
Pública (ref.)	1		199
Privada	1.314	0.346	
Antigüedad en la empresa	0.961	0.109	198
Número de personas que laboran en la empresa			
Hasta 50 personas (ref.)	1		199
De 51 a 100 personas	0.506	0.159	
Más de 100 personas	0.772	0.479	
Sexo del jefe			
Hombre (ref.)	1		199
Mujer	1.300	0.363	
Sexo mayoritario en la empresa			
Mayoría hombres (ref.)	1		198
Igual hombres y mujeres	0.456	0.039	
Mayoría mujeres	0.931	0.835	
Días de la semana trabajados			
5 días (ref.)	1		197
6 o más días	1.018	0.951	
Jornada de trabajo (hrs.)			
De 5 a 8 horas (ref.)	1		199
De 9 a 12 horas	1.395	0.258	
Tipo de contrato			
Temporal o por obra determinada (ref.)	1		197
De base, planta o tiempo indefinido	0.606	0.140	
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.444	0.310	199
Índice de satisfacción con el espacio laboral	0.671	0.629	199

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.4.6 Regresión bivariada para la variable Violencia Coerción Sexual

La última regresión bivariada referente a las asociaciones de las diversas variables independientes con el riesgo de coerción sexual no arrojó ninguna variable independiente asociada de manera significativa con esta variable dependiente. (ver cuadro 14) Por lo que únicamente se muestra la tabla de resultados.

Cuadro 14. Resultados de la Regresiones logísticas bivariadas			
Coerción Sexual			
VARIABLES	O.R	P (sign.)	n
Edad	0.979	0.485	196
Nivel educativo alcanzado			
Primaria (ref.)	1		199
Secundaria o carrera técnica con secundaria	0.259	0.170	
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	0.375	0.320	
Profesional o posgrado	0.306	0.184	
Estado civil			
Soltera (ref.)	1		199
Casada/Unida	0.376	0.178	
Alguna vez casada	1.925	0.310	
Tiene hijas/os			
No (ref.)	1		199
Si	0.757	0.62	
Lugar de trabajo			
Oficina (ref.)	1		199
Fábrica	0.767	0.737	
Capital de la empresa			
Pública (ref.)	1		199
Privada	1.209	0.734	
Antigüedad en la empresa	1.003	0.944	
Número de personas que laboran en la empresa			198
Hasta 50 personas (ref.)	1		199
De 51 a 100 personas	2.451	0.319	
Más de 100 personas	1.31	0.739	
Sexo del jefe			
Hombre (ref.)	1		199
Mujer	0.612	0.395	
Sexo mayoritario en la empresa			
Mayoría hombres (ref.)	1		198
Igual hombres y mujeres	1.754	0.403	
Mayoría mujeres	0.898	0.883	
Días de la semana trabajados			
5 días (ref.)	1		197
6 o más días	2.101	0.183	
Jornada de trabajo (hrs.)			
De 5 a 8 horas (ref.)	1		199
De 9 a 12 horas	1.569	0.417	
Tipo de contrato			
Temporal o por obra determinada (ref.)	1		197
De base, planta o tiempo indefinido	0.744	0.633	
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.267	0.397	199
Índice de satisfacción con el espacio laboral	0.712	0.827	199

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.5. Modelos de regresión logística multivariada por tipo de violencia laboral

Una vez concluido el análisis bivariado, estamos en condiciones de proponer un modelo de regresión logística multivariada para cada tipo de violencia laboral analizada. La elaboración de estos modelos constituye un paso adicional en el análisis ya que nos permitirán estimar el efecto que tiene cada una de las variables dependientes en presencia (o controlando por) las otras variables independientes.

Para la construcción de estos modelos se decidió considerar todas las variables independientes para cada tipo de violencia en el último año de experiencia laboral de las mujeres de la muestra, a fin de identificar aquellas que presentaran significancia estadística. En los apartados y cuadros siguientes se presentan los resultados de estos modelos.

4.5.1 Modelo de regresión logística multivariada para la violencia emocional, psicológica y mobbing

En el cuadro 15 se presentan los resultados del modelo aplicado a la violencia emocional, psicológica y mobbing, donde se observa que para las mujeres el ser soltera tiene una relación negativa y significativa sobre el riesgo de sufrir violencia emocional o psicológica, ya que la razón de momios de sufrir este tipo de violencia es 55% mayor para las mujeres que están casadas o unidas respecto a aquellas mujeres que declararon ser solteras. Estos resultados nos muestran que las mujeres casadas o unidas tienen una probabilidad mayor de ser violentadas de manera psicológica o emocional en comparación con las mujeres solteras.

La variable lugar de trabajo presenta una relación positiva y significativa con el riesgo de sufrir una situación de este tipo de violencia, ya que el riesgo de las mujeres que trabajan en una fábrica es 8.8 veces mayor al de las mujeres que trabajan en una oficina. Una vez más, encontramos que las fábricas son lugares con una mayor propensión a la violencia psicológica, emocional o mobbing.

Finalmente los índices de satisfacción con el ambiente laboral y de satisfacción con el espacio de trabajo muestran una relación negativa y significativa con la variable violencia emocional, psicológica y mobbing, denotando una disminución en el riesgo

de sufrir este tipo de violencia, por lo que con cada incremento unitario en estos índices la probabilidad de violencia emocional disminuye en 90% y 95% respectivamente.

Es importante aclarar que el incremento o disminución en estos índices puede modificar el riesgo de violencia laboral, pero no deben ser entendidos como causas directas de que esta exista.

Cuadro 15. Resultados del Modelo de regresión logística multivariada por tipo de violencia laboral		
Violencia Emocional o Psicológica		
Variable	Modelo 1	
	O.D.	P (signf.)
Edad	1.023	0.333
Nivel educativo alcanzado		
Primaria (ref.)	1	
Secundaria o carrera técnica con secundaria	0.387	0.323
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	0.500	0.518
Profesional o posgrado	0.894	0.918
Estado civil		
Soltera (ref.)	1	
Casada/Unida	0.447	0.098
Alguna vez casada	0.681	0.532
Tiene hijas/os		
No (ref.)	1	
Si	0.975	0.959
Lugar de trabajo		
Oficina (ref.)	1	
Fábrica	8.826	0.052
Capital de la empresa		
Pública (ref.)	1	
Privada	1.873	0.252
Antigüedad en la empresa		
	1.047	0.272
Número de personas que laboran en la empresa		
Hasta 50 personas (ref.)	1	
De 51 a 100 personas	0.750	0.746
Más de 100 personas	0.659	0.429
Sexo del jefe		
Hombre (ref.)	1	
Mujer	0.845	0.642
Sexo mayoritario en la empresa		
Mayoría hombres (ref.)	1	
Igual hombres y mujeres	0.931	0.894
Mayoría mujeres	0.753	0.661
Días de la semana trabajados		
5 días (ref.)	1	
6 o más días	0.520	0.424
Jornada de trabajo (hrs.)		
De 5 a 8 horas (ref.)	1	
De 9 a 12 horas	2.027	0.109
Tipo de contrato		
Temporal o por obra determinada (ref.)	1	
De base, planta o tiempo indefinido	1.029	0.953
Índice de satisfacción con el espacio laboral		
	0.101	0.029
Índice de satisfacción con el ambiente laboral		
	0.052	0.008
N	191	
Log Likelihood	115.363	
Pseudo R²	0.124	

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.5.2 Modelo de regresión logística multivariada para el Acoso de género

El cuadro 16 presenta los resultados del modelo de regresión multivariado para el Acoso de Género. Para aquellas mujeres que están casadas o unidas o alguna vez estuvieron casadas el riesgo de sufrir Acoso de género es menor en un 55% y 65% respectivamente en comparación con el riesgo que tienen las mujeres solteras.

Otra de las variables significativas en este modelo, se refiere al tipo de lugar de trabajo. Los resultados muestran que aquellas mujeres cuyo lugar de trabajo es la fábrica tienen mayor riesgo de sufrir acoso de género (19 veces más), que aquellas mujeres que trabajan en una oficina.

Por otra parte, la razón de probabilidad de que las mujeres trabajadoras sufran acoso de género disminuye en un 8% por cada año adicional de antigüedad en la empresa o institución.

Asimismo para las mujeres que laboran en empresas con más de 100 personas el riesgo de acoso de género es menor en un 68% respecto a aquellas mujeres que laboran en empresas con menos personal. Por otra parte, aquellas mujeres que laboran 6 o más días a la semana presentan un riesgo 75% menor que aquellas que sólo laboran 5 días a la semana.

En cuanto a la Satisfacción con el ambiente laboral, por cada incremento unitario en el índice de satisfacción de las mujeres con su ambiente laboral, disminuye en un 92% este riesgo. Mientras que respecto al índice de satisfacción con el espacio laboral se observa que por cada incremento unitario en el mismo disminuye en 88% el riesgo de que las mujeres trabajadoras sufran situaciones de acoso de género. Sin embargo, el incremento o disminución en la satisfacción de las mujeres con su espacio y ambiente de trabajo, es un factor que puede estar relacionado con la violencia experimentada, pero no representa una causa de que existan situaciones de violencia.

Cuadro 16. Resultados del Modelo de regresión logística multivariada por tipo de violencia laboral		
Acoso de Género		
Variables	Modelo 1	
	O.R	P (sign.)
Edad	1.041	0.106
Nivel educativo alcanzado		
Primaria (ref.)	1	
Secundaria o carrera técnica con secundaria	1.688	0.544
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	1.544	0.67
Profesional o posgrado	1.186	0.871
Estado civil		
Soltera (ref.)	1	
Casada/Unida	0.449	0.097
Alguna vez casada	0.354	0.094
Tiene hijas/os		
No (ref.)	1	
Si	1.038	0.937
Lugar de trabajo		
Oficina (ref.)	1	
Fábrica	18.676	0.011
Capital de la empresa		
Pública (ref.)	1	
Privada	1.357	0.583
Antigüedad en la empresa	0.926	0.039
Número de personas que laboran en la empresa		
Hasta 50 personas (ref.)	1	
De 51 a 100 personas	0.292	0.18
Más de 100 personas	0.321	0.035
Sexo del jefe		
Hombre (ref.)	1	
Mujer	0.902	0.778
Sexo mayoritario en la empresa		
Mayoría hombres (ref.)	1	
Igual hombres y mujeres	1.073	0.893
Mayoría mujeres	0.585	0.421
Días de la semana trabajados		
5 días (ref.)	1	
6 o más días	0.249	0.096
Jornada de trabajo (hrs.)		
De 5 a 8 horas (ref.)	1	
De 9 a 12 horas	0.828	0.67
Tipo de contrato		
Temporal o por obra determinada (ref.)	1	
De base, planta o tiempo indefinido	1.961	0.182
Índice de Satisfacción con el Ambiente Laboral	0.080	0.018
Índice de Satisfacción con el Espacio Laboral	0.121	0.05
N	191	
Log Likelihood	-114.514	
Pseudo R²	0.1350	

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.5.3 Modelo de regresión logística multivariada para la Atención sexual no buscada

En el cuadro 17, se presentan los resultados referentes al modelo aplicado a la variable atención sexual no buscada como forma de violencia laboral contra las mujeres.

Entre las variables independientes que presentaron significancia con relación a esta variable, se puede observar que las mujeres que declararon tener hijas e hijos corren un riesgo 80% menor riesgo de padecer atención sexual no buscada que aquellas mujeres que no tienen hijas e hijos. Asimismo, para aquellas mujeres encuestada que laboran en una fabrica la razón de probabilidad de que sufran una situación de este tipo de violencia se incrementa en 3.5 veces en comparación con las mujeres cuyo lugar de trabajo es una oficina.

De igual forma, para aquellas mujeres que laboran en lugares con más de 100 empleadas y empleados la razón de probabilidad de sufrir atención sexual no buscada disminuye en un 67% comparado con el riesgo de aquellas mujeres que laboran en lugares con menos trabajadoras y trabajadores. Así también para las mujeres que laboran en lugares donde existe un número similar de trabajadores y trabajadoras el riesgo de este tipo de violencia es 78% menor en comparación con el riesgo de las mujeres que trabajan en lugares en donde la mayoría de los empleados son hombres.

Por otra parte, las mujeres con jornadas de trabajo largas, de de 9 o más horas al día, tienen un riesgo de atención sexual no buscada 2.5 veces mayor que aquellas mujeres que laboran de 5 a 8 horas diarias (ver cuadro 17).

Cuadro 17. Resultados del Modelo de regresión logística multivariada para la violencia laboral		
Atención Sexual no buscada		
Variable	Modelo 1	
	O.R	P (sign.)
Edad	1.011	0.68
Nivel educativo alcanzado		
Primaria (ref.)	1	
Secundaria o carrera técnica con secundaria	1.329	0.761
Bachillerato o Carrera técnica con preparatoria	0.796	0.839
Profesional o posgrado	1.544	0.703
Estado civil		
Soltera (ref.)	1	
Casada/Unida	1.103	0.852
Alguna vez casada	2.154	0.245
Tiene hijas/os		
No (ref.)	1	
Si	0.207	0.005
Lugar de trabajo		
Oficina (ref.)	1	
Fábrica	3.476	0.048
Capital de la empresa		
Pública (ref.)	1	
Privada	1.314	0.346
Antigüedad en la empresa	0.960	0.389
Número de personas que laboran en la empresa		
Hasta 50 personas (ref.)	1	
De 51 a 100 personas	0.915	0.928
Más de 100 personas	0.325	0.052
Sexo del jefe		
Hombre (ref.)	1	
Mujer	1.080	0.849
Sexo mayoritario en la empresa		
Mayoría hombres (ref.)	1	
Igual hombres y mujeres	0.215	0.017
Mayoría mujeres	0.714	0.635
Días de la semana trabajados		
5 días (ref.)	1	
6 o más días	0.499	0.405
Jornada de trabajo (hrs.)		
De 5 a 8 horas (ref.)	1	
De 9 a 12 horas	2.526	0.081
Tipo de contrato		
Temporal o por obra determinada (ref.)	1	
De base, planta o tiempo indefinido	0.813	0.707
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.532	0.575
Índice de satisfacción con el espacio laboral	0.211	0.228
N	191	
Log Likelihood	95.056	
Pseudo R²	0.177	

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

4.5.4 Modelo de regresión logística multivariada para la coerción sexual

Para la variable coerción sexual, no fue prudente la construcción de un modelo de regresión logística multivariada, debido a que sólo se presentaron 9 casos de este tipo de violencia entre las mujeres de la muestra, por lo que este número de casos es muy pequeño para la construcción de un modelo.

4.6 Efectos físicos y psicológicos de la violencia laboral

Los resultados relacionados con los efectos psicológicos que las mujeres encuestadas manifestaron haber sufrido en el último año derivado de alguna situación de violencia laboral, se presentan en el cuadro 18.

De acuerdo con las encuestas, el 77.39% del total de las mujeres de la muestra manifestó haber padecido de estrés, asimismo el 87.82% del total de estas mujeres declaró haberlo padecido derivado de alguna situación de violencia laboral. Sin embargo, el estrés es un malestar que puede derivarse de diversas situaciones o factores no relacionados con la violencia.

Asimismo, todos y cada uno de los padecimientos psicológicos por los que se indagó en la encuesta evidencian que se presentan en un porcentaje significativamente más alto entre aquellas mujeres que han tenido experiencias de violencia laboral, comparadas con mujeres sin violencia laboral registrada en la encuesta.

Otro padecimiento frecuente que las encuestadas declararon sufrir, es la dificultad de concentración, que presenta un porcentaje considerable de afectación: el 39.20% del total de las mujeres de la muestra, 22.73% de aquellas que manifestaron no haber sufrido violencia laboral y 43.87% entre las que manifestaron haber experimentado violencia laboral. Lo anterior, muestra que un porcentaje mayor de mujeres que han sufrido este efecto no ha sido directamente por una situación de violencia.

Por otra parte, la ansiedad y el miedo también se presentan en mayor porcentaje entre las mujeres que sufrieron de algún tipo de violencia laboral 25.81% frente a un 18.06% de casos entre las que no sufren violencia laboral.

Los problemas de insomnio (27%), depresión (26%) y apatía o distanciamiento de los demás (19%) son otros efectos que las encuestadas manifestaron haber padecido derivados de la violencia laboral. No obstante, no presentan porcentajes tan elevados en comparación con otro tipo de padecimientos que se agudizan con la presencia de la violencia.

Las pruebas de chi-cuadrado constatan la significancia estadística de la mayor prevalencia de cada uno de estos padecimientos entre mujeres que sufren violencia

laboral. Los resultados permiten constatar que todos los padecimientos físicos y psicológicos se registran en mayor medida entre las mujeres que sufren o han sufrido alguna situación de violencia laboral.

Cuadro 18. Distribuciones de frecuencia de los Efectos psicológicos de la violencia laboral				
Efecto	Total de las mujeres de muestra	Mujeres Sin Violencia Laboral	Mujeres Con Violencia Laboral	Chi² (signf.)
Ansiedad	21.11	4.55	25.81	**
Miedo	14.57	2.27	18.06	**
Estrés	77.39	54.55	82.87	***
Problemas de sueño (insomnio)	21.61	2.27	27.10	***
Depresión	21.11	2.27	26.45	**
Irritabilidad	21.61	6.82	25.81	**
Dificultad de concentración	39.20	22.73	43.87	*
Ideas suicidas	4.02	2.27	4.52	ns
Apatía o distanciamiento de los demás	15.58	4.55	18.71	*
P<0.001	***			
P<0.01	**			
P<0.05	*			
ns	no significativo			

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

En cuanto a los efectos físicos de la violencia laboral, del total de las mujeres de la muestra 40% manifestaron sufrir dolores musculares. Solo 23% de las mujeres que no experimentan violencia laboral manifiestan este padecimiento, en tanto que 45% de las que si sufren violencia laboral lo reportan. Sin embargo, es complicado relacionar este tipo de padecimiento con la violencia laboral, ya que puede presentarse derivado de las actividades cotidianas de las mujeres o bien por algunos otros factores no relacionados con el empleo. (ver cuadro 19).

Los dolores de cabeza o migraña (39.2%) también son uno de los padecimientos que se presenta con mayor frecuencia entre las mujeres de la muestra. El 43% de las mujeres que reportaron haber sufrido violencia laboral declaró sufrir este tipo de problema. Sin embargo, esta prevalencia no es estadísticamente distinta a la que ocurre entre mujeres sin violencia laboral. Lo que nos deja ver, que este tipo de padecimiento puede estar relacionado con otro tipo de factores o circunstancias que han vivido las encuestadas.

Los trastornos gastrointestinales (68.39%) y el cansancio permanente (47.74%) también son padecimientos que se ven significativamente agudizados en aquellas mujeres que dijeron en la encuesta haber sufrido violencia laboral.

Mientras que el consumo de alcohol o drogas se presenta en un porcentaje más bajo en (1.5%) que el resto de los padecimientos físicos, y no se observa una prevalencia de este padecimiento significativamente distinta entre mujeres con y mujeres sin violencia laboral. Lo cual muestra, que el consumo de drogas o alcohol, puede derivarse de otro tipo de problema distinto a la violencia laboral.

Cuadro 19. Distribuciones de frecuencia de los Efectos físicos de la violencia laboral				
Efecto	Total de las mujeres de la muestra	Mujeres sin Violencia Laboral	Mujeres con Violencia Laboral	Chi² (signf.)
Dolores musculares (espalda, cuello, articulaciones)	40.20	22.73	45.16	**
Pérdida de audición	5.03	0	6.45	n/s
Problemas de vista	18.09	6.82	21.29	*
Dolores de cabeza y migraña	39.20	27.27	42.58	n/s
Trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis, estreñimiento, diarrea)	60.80	34.09	68.39	***
Cansancio permanente	42.21	22.73	47.74	**
Consumo excesivo de alcohol o drogas	1.51	0	1.94	n/s
P<0.001 ***				
P<0.01 **				
P<0.05 *				
ns no significativo				

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

Finalmente se estimó un índice agregado de efectos psicológicos y un índice de efectos físicos de la violencia laboral, con lo que se realizó un análisis de las diferencias que se presentan entre los índices de los efectos psicológicos y físicos de la violencia laboral.

El cuadro 20 nos muestra las diferencias en los valores medios para el índice de efectos psicológicos y para el índice de efectos físicos entre mujeres con y sin violencia laboral.

Cuadro 20. Diferencias de medias en los índices de efectos de la violencia laboral				
Índice	Total de mujeres de la muestra	Mujeres sin violencia laboral	Mujeres con violencia laboral	t-test (signf.)
Índice de efectos psicológicos	0.167	0.066	0.196	***
Índice de efectos físicos	0.733	0.545	0.787	**
P<0.001	***			
P<0.01	**			
P<0.05	*			
ns	no significativo			

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos observar que los efectos físicos presentan valores de ocurrencia mayores que los efectos psicológicos para el total de las mujeres de la muestra, es decir, las mujeres presentan porcentajes menores de efectos psicológicos en comparación con los efectos físicos. Pero en cualquier caso, tanto los efectos físicos como psicológicos presentan una media de ocurrencia significativamente mayor entre las mujeres víctimas de violencia que entre aquellas que no han sufrido violencia laboral- (Ver cuadro 21).

En otras palabras los padecimientos físicos y psicológicos se acentúan en aquellas mujeres que han sufrido algún tipo de violencia laboral en comparación con los padecimientos que puedan sufrir las mujeres de la muestra derivados del desarrollo de sus actividades laborales.

Para finalizar el análisis de los efectos físicos y psicológicos de la violencia laboral se realizó un modelo de regresión lineal examinando aquellas variables que se asocian de manera positiva con los índices de los efectos físicos y efectos psicológicos de la violencia laboral. En los siguientes cuadros podemos observar los resultados obtenidos.

Cuadro 21. Modelo de regresión lineal para los efectos físicos de la violencia laboral		
Variable	Coef.	P>t
Edad	0.0045	0.004
Estado Civil		
Solteras (ref.)		
Casada/unidas	-0.0545	0.109
Alguna vez casadas	-0.0364	0.388
Tiene hijas/os		
No (ref.)		
Si	0.0205	0.548
Antigüedad en la empresa	-0.0014	0.559
Número de personas que laboran en la empresa		
Hasta 50 personas (ref.)		
De 51 a 100 personas	-0.0579	0.160
Más de 100 personas	-0.0738	0.025
Lugar de trabajo		
Oficina (ref.)		
fabrica	0.0626	0.082
Jornada de trabajo (hrs.)		
De 5 a 8 hrs (ref.)		
De 9 a 12 hrs.	0.1178	0.000
Índice de Satisfacción con el espacio laboral	0.0303	0.698
Índice de Satisfacción con el ambiente laboral	0.0183	0.802
Constante	0.0030	0.960
N	195	
R²	0.1588	
R² ajustado	0.1078	
Prob > F	0.0000	

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

De acuerdo con el cuadro 22, este modelo alcanza a explicar el 10.78% de la varianza de la variable dependiente (índice de efectos físicos). Del conjunto de variables que aparecen en el modelo, sólo 4 presentan evidencia de una asociación significativa con la variable dependiente.

De tal forma que, la edad de las mujeres de la muestra deja ver que por cada año que ésta se incrementa, el valor en el índice de efectos físicos aumenta en 0.0045. Este resultado era esperable, en tanto que las dolencias físicas son bastante más frecuentes entre las personas conforme avanza la edad de las mismas.

La variable número de personas que laboran en la empresa, deja ver que cuando las mujeres de la muestra declararon trabajar en empresas o instituciones con más de 100 personas, el valor de índice disminuye en un 0.073 en comparación con aquellas mujeres que laboran en las empresas e instituciones donde trabajan hasta 50 personas. Este resultado podría estar sugiriendo que las condiciones de las empresas más grandes son más favorecedoras de la salud física, pero una afirmación como tal requeriría de mayor investigación al respecto.

Por otro lado la jornada de trabajo es también una variable que se relaciona de manera significativa con el índice de efectos físicos de la violencia laboral, por lo que para aquellas mujeres que declararon trabajar una jornada de 9 a 12 horas el valor del índice se incrementa en un 0.011 en comparación con aquellas mujeres que laboran de 5 a 8 horas diarias. (ver cuadro 22) La explicación de este resultado parece bastante sencilla, ya que jornadas más extensas de trabajo suponen una mayor exigencia física para las trabajadoras, que las harían más vulnerables a malestares físicos.

De igual manera se estimó un modelo de regresión lineal empleando como variable dependiente el índice de efectos psicológicos de la violencia laboral, De acuerdo con la R^2 ajustada, este modelo explica el 12.30% de la varianza del índice de efectos psicológicos. Mientras que del conjunto de variables que aparecen en este modelo, sólo 2 muestran evidencia de una asociación significativa con el índice de efectos psicológicos.

Entre los resultados que se obtuvieron con este modelo, se encuentra que, el estado civil de las mujeres encuestadas presenta una asociación significativa con el índice, es decir, para aquellas mujeres que son casadas o unidas el índice de efectos psicológicos disminuye un 0.073, en comparación con aquellas mujeres que declararon haber estado alguna vez casadas. Este resultado es congruente con lo que diversas investigaciones han evidenciado previamente, de un riesgo relativamente mayor de violencia -no solo laboral- entre las mujeres separadas, divorciadas y viudas que entre las mujeres casadas o unidas.

Por otro lado, para las mujeres que declararon en la encuesta tener una jornada de trabajo de 9 a 12 horas el índice se incrementa en un 0.138 en contraste con aquellas mujeres que laboran de 5 a 8 horas diarias. Nuevamente aquí, al igual

que respecto a los efectos físicos, una jornada más larga expone en mayor medida a las mujeres a más o más graves consecuencias, en este caso psicológicas, de la violencia laboral.

Cuadro 22. Modelo de regresión lineal para los efectos psicológicos de la violencia laboral		
Variable	Coef.	P (sign.)
Edad	0.0022	0.200
Estado civil		
Solteras (ref.)		
Casada/unidas	-0.0732	0.051
Alguna vez casadas	-0.0475	0.307
Tiene hijas/os		
No (ref.)		
Si	-0.0006	0.988
Antigüedad en la empresa	0.0029	0.278
Número de personas que laboran en la empresa		
Hasta 50 personas (ref.)		
De 51 a 100 personas	-0.0710	0.117
Más de 100 personas	-0.0091	0.800
Lugar de trabajo		
Oficina (ref.)		
fabrica	0.0063	0.873
Jornada de trabajo (hrs.)		
De 5 a 8 hrs (ref.)		
De 9 a 12 hrs.	0.1389	0.000
Índice de satisfacción con el espacio laboral	0.0121	0.888
Índice de satisfacción con el ambiente laboral	0.0014	0.986
Constante	0.0697	0.290
N	195	
R²	0.1728	
R² ajustado	0.1230	
Prob> F	0.0002	

Fuente: Cálculos propios basados en la encuesta aplicada

Conclusiones del capítulo

Este capítulo, recopila los resultados del análisis estadístico del cuestionario aplicado a las mujeres de la muestra. Con este análisis, se obtuvo un panorama general de las características sociodemográficas de las mujeres encuestadas.

Con el desarrollo de las regresiones bivariadas, se logró examinar de qué manera se relaciona cada una de las variables independientes con la variable dependiente e identificar aquellos factores que pueden ocasionar alguna situación de violencia laboral. Una vez realizado este procedimiento, se construyeron modelos de regresión logística multivariada que nos permitieron estimar la manera en que se comporta cada una de las variables dependientes en presencia de las variables independientes, es decir, este modelo nos muestra de qué manera influye en la probabilidad de que una mujer sufra violencia laboral la presencia o no de diversos factores y en qué valor o nivel se presenta cada uno.

Además de las regresiones y los modelos, con este análisis se muestran las prevalencias de cada uno de los tipos de violencia identificados, quiénes son los agresores y agresoras de acuerdo a cada tipo de violencia, así como las prevalencias de los efectos físicos y psicológicos que las mujeres encuestadas manifestaron sufrir o haber sufrido derivados de alguna situación de violencia laboral. Lo anterior se realizó, mediante la construcción de un modelo de regresión logística lineal el cual nos permitió predecir el riesgo de que las mujeres de la muestra sufran algún efecto físico o psicológico derivado de una situación de violencia laboral.

A continuación se presentan las conclusiones generales de esta investigación.

Conclusiones

La violencia en el lugar de trabajo – sea física, emocional o psicológica, y sexual - se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales.²⁵³

La desigualdad, la estigmatización, la discriminación y los conflictos en el espacio de trabajo, se observan como una importante fuente de violencia laboral. La cual afecta la dignidad de millones de personas en todo el mundo, al mismo tiempo, la violencia en este ámbito aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las organizaciones laborales. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, en las relaciones entre las personas, en la organización del trabajo y en todo el entorno laboral.²⁵⁴

En este sentido, la violencia laboral se manifiesta de diferentes formas, desde agresiones físicas, amenazas, violencia emocional o psicológica, acoso basado en distintos motivos como el género, o el hostigamiento, entre otras expresiones.

Asimismo, la violencia laboral puede proceder tanto del exterior del lugar de trabajo como del interior del mismo y los autores pueden ser los jefes, jefas, compañeros, compañeras o conocidos, pero también desconocidos, como los clientes, por ejemplo.²⁵⁵

Por otra parte, la violencia laboral afecta de manera particular a diversos grupos de trabajadoras y trabajadores que por determinadas características o circunstancias están en mayor riesgo de sufrir situaciones de violencia laboral, como es el caso de las mujeres, las y los trabajadores jóvenes, las personas que ocupan empleos precarios, así como las minorías étnicas y raciales.²⁵⁶

²⁵³ Organización Internacional del Trabajo, Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra, 2002, p. 1.

²⁵⁴ OIT, *Ibíd.*, p. 1

²⁵⁵ Organización Internacional del Trabajo, La violencia en el trabajo, Revista Educación Obrera, Año 2003/4, número 133, p. 5.

²⁵⁶ Educación Obrera, *Ibíd.*, p. 5.

De igual forma, existen factores que favorecen una propensión mayor a la ocurrencia de situaciones de violencia laboral, así por ejemplo, un ambiente laboral hostil, un espacio laboral precario, relaciones interpersonales hostiles o agresivas dentro de la organización, un mal horario de trabajo (nocturno por ejemplo), entre otros factores.

Con la mira puesta en la violencia que se ejerce contra las mujeres y en específico la violencia que sufren dentro de sus espacios laborales es que se desarrolló esta investigación, con la finalidad de analizar los factores de riesgo que propician la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, identificar qué tipos de violencia se ejercen y quiénes son los agresores o agresoras principales.

Es así que el análisis se realizó en dos etapas, una primera etapa revisando y sintetizando un cuerpo teórico que permite ubicar la violencia contra las mujeres de manera general y la violencia contra las mujeres en el espacio laboral de manera específica; así como identificar los distintos tipos de violencia que se viven dentro de los espacios laborales y el papel de las relaciones de género en las organizaciones, lo que facilita la comprensión del problema de la violencia laboral contra las mujeres y nos ayuda a establecer las bases de la metodología utilizada para la segunda fase de este trabajo.

En una segunda etapa de esta investigación, se realiza un análisis estadístico de la violencia laboral, para lo cual se diseñó y aplicó una encuesta a una muestra de mujeres trabajadoras en empresas privadas e instituciones públicas ubicadas en el Distrito Federal.

Se aplicaron 199 encuestas a mujeres trabajadoras de entre los 18 y los 60 años de edad, siendo la edad promedio de estas mujeres de 36 años. El porcentaje más alto de mujeres encuestadas dijo estar casada o unida (46.23%), mientras que el porcentaje medio dijo ser soltera (36.68%). El promedio de hijos e hijas de estas mujeres es de 1.24.

Asimismo, el 6% de las encuestadas declaró tener la educación básica (primaria), mientras que el 20% tiene el bachillerato, el 47% una licenciatura o algún

posgrado. Sin embargo, el nivel educativo –contrario a lo que se esperaba con este análisis– no presentó resultados estadísticamente significativos con relación a las variables dependientes.

Lo anterior muestra, que es probable que el nivel educativo de las mujeres no sea un factor de riesgo de situaciones de violencia laboral, sin embargo, representa un punto de análisis para próximas investigaciones.

Otro de los datos que nos arrojó la encuesta aplicada, es que el 53% de las mujeres de la muestra labora en empresas privadas y el 47% en alguna de las dependencias públicas.

Por otra parte, con base en los resultados obtenidos con la aplicación de este instrumento, se logró identificar de qué manera influyen en la probabilidad de ocurrencia de situaciones de violencia laboral los diversos factores individuales y organizacionales propuestos y examinados. Los resultados de este análisis cuantitativo nos proporcionan una serie de hallazgos sobre la violencia que viven las mujeres en sus espacios laborales, siendo estos un primer acercamiento a esta problemática.

En este sentido, este análisis nos revela que de los tipos de violencia que se identifican dentro de las diversas organizaciones que conformaron la muestra, la que presenta la mayor prevalencia es la violencia psicológica o emocional, con porcentajes bastantes altos entre las mujeres encuestadas, el 62.81% de las encuestadas declaró haber sufrido alguna vez este tipo de violencia, mientras que el 55.78% dijo haber padecido violencia emocional o psicológica durante el último año de trabajo. Lo cual nos deja ver, que este tipo de violencia es la que se presenta con mayor frecuencia en el espacio laboral.

Asimismo, la violencia sexual categorizada como acoso de género, atención sexual no buscada y coerción sexual, presenta elevadas prevalencias dentro de los espacios de trabajo de las mujeres encuestadas. Del total de las mujeres de la muestra el 65.33% declaró haber sufrido alguna vez violencia sexual. No obstante, se esperaba

encontrar pocos casos de este tipo de violencia, lo es preocupante el porcentaje altamente considerable.

En específico, se encontró que es el acoso de género es el que muestra la mayor prevalencia con el 57.79% de las mujeres que declararon haberlo sufrido alguna vez y el 49.25% para aquellas mujeres que dijeron haberlo padecido en el último año de trabajo, seguido de la atención sexual no buscada con un 40.70% para las mujeres que alguna vez lo han sufrido y un 29.15% para aquellas que lo sufrieron el último año de trabajo. Siendo estos dos tipos de violencia mayormente ejercidos por los compañeros (varones) de las trabajadoras. Estos datos nos muestran que los comentarios sexistas, vulgares, ofensivos, las miradas obscenas e incluso los tocamientos son manifestaciones de la violencia que tienen una presencia relevante en los centros de trabajo.

Si bien la violencia física y la económica presentaron prevalencias más bajas en comparación con los otros tipos de violencia, no dejan de estar presentes en el espacio de trabajo, aunque estos dos tipos de violencia son ejercidos en mayor medida por personas que no tienen relación directa con el trabajo de las mujeres de la muestra.

De acuerdo con lo anterior, es la violencia emocional o psicológica la que se presentan con mayor prevalencia dentro de los espacios de trabajo en comparación con los demás tipos de violencia.

Referente a las o los agresores, el análisis nos deja ver que la violencia psicológica o emocional la ejercen con mayor frecuencia los jefes (varones), sin embargo, la diferencia en los porcentajes con relación a las jefas (mujeres) no es muy grande, por ejemplo las críticas negativas o sin razón al trabajo de las mujeres presenta una prevalencia de 48.83% para los jefes (varones) frente a un 44.19% para las jefas (mujeres). Esto nos muestra, que existe un porcentaje importante de mujeres que ejercen violencia en los espacios laborales, presentando diferencias mínimas con los hombres en este tipo de violencia.

Para la violencia económica, son los jefes (varones) quienes en su mayoría la ejercen, siendo estos los que con mayor frecuencia han reducido el salario y las

prestaciones de las trabajadoras según a las declaraciones de las mujeres encuestadas. Sin embargo, el análisis muestra que la violencia económica de las mujeres también es ejercida por personas que no tienen una relación laboral directa con las trabajadoras, podría pensarse que pueden ser las parejas o algún otro miembro de la familia el que ejerza esta violencia.

Respecto a la violencia sexual, que para fines de esta investigación es entendida en tres dimensiones, como acoso de género, atención sexual no buscada y coerción sexual. El análisis nos muestra que en su mayoría son los compañeros (varones) quienes hacen comentarios sexistas, bromas o chistes con alguna connotación sexual o bien comentarios ofensivos o vulgares sobre el cuerpo o la apariencia de las mujeres. Por otra parte, la atención sexual no buscada también proviene en su mayoría de los compañeros (varones); son estos quienes con mayor frecuencia miran de manera obscena a sus compañeras (mujeres), han acosado mediante correos electrónicos, llamadas o algún otro medio o bien han hecho propuestas para alguna cita fuera del lugar de trabajo. Esto revela, que son los hombres quienes con mayor frecuencia ejercen este tipo de violencia en contra de las mujeres.

Referente a la coerción sexual, las mujeres de la encuesta declararon que las propuestas para tener relaciones sexuales vienen con mayor frecuencia de parte de su jefe (varón).

Lo anterior deja ver que son los varones (jefes o compañeros) quienes con mayor frecuencia ejercen algún tipo de violencia en contra de las mujeres, siendo la violencia económica y la sexual la que presentan mayores porcentajes.

Por otra parte, otro de los objetivos planteados en esta investigación era definir si determinadas características o condiciones del espacio y del ambiente laboral son factores que propician situaciones de violencia en este ámbito. Para ello se construyeron dos índices, el índice de satisfacción con el espacio laboral y el índice de satisfacción con el ambiente laboral.

Los datos indican que estos dos factores se relacionan de una manera negativa con las situaciones de violencia psicológica o emocional, es decir, existe un riesgo menor de sufrir este tipo de violencia cuando las mujeres se sienten satisfechas con su espacio y su ambiente laboral. La satisfacción de las mujeres con aspectos como la empresa o institución donde laboran, su puesto de trabajo, las tareas que desarrollan, las personas con quienes laboran, el trato entre jefes/as y trabajadores/as, el trato entre compañeras y compañeros, las instalaciones de la empresa o institución, las condiciones del espacio donde desarrollan sus actividades laborales, el mobiliario, herramientas y equipo de trabajo. Sin embargo, la satisfacción con estos factores, no representa una causa de situaciones de violencia laboral, puede ser un factor de riesgo relacionado con esta problemática, ya que las mujeres pueden estar satisfechas con su ambiente y espacio laboral pero estar o haber padecido algún tipo de violencia, o bien pueden no estar satisfechas con estos factores y no haber sufrido una situación de violencia.

Respecto al acoso de género, sucede algo similar, los datos revelan que cuanto más satisfechas se encuentren las mujeres con su espacio y ambiente de trabajo, menores son los riesgos de sufrir este tipo de violencia. No obstante como ya se mencionó, este puede ser un factor de riesgo de violencia laboral.

Sin embargo, no sucede lo mismo con los otros tipos de violencia, es decir, el análisis no muestra evidencias de una relación significativa entre la satisfacción con el espacio y la satisfacción con el ambiente laboral y el riesgo de violencia económica, violencia física, atención sexual no buscada ó coerción sexual. Lo que nos permite, confirmar que la satisfacción de las mujeres con su espacio y ambiente de trabajo es un factor que puede relacionarse con la violencia laboral, pero no determina su existencia.

Por otra parte, los efectos que produce la violencia laboral contra las mujeres se presentan de diferentes formas. El estrés es el padecimiento psicológico que con mayor frecuencia se presenta en las mujeres que han sufrido alguna situación de violencia dentro de su espacio laboral, el 82.87% de las mujeres que dijeron en la

encuesta haber sufrido alguna situación de violencia reportó padecer estrés, seguido de la dificultad para concentrarse que se presentó en el 43.87% de mujeres con violencia laboral.

Asimismo, los trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis, entre otros), los dolores de cabeza, migraña, y el cansancio permanente son los efectos físicos que las mujeres encuestadas sufren con mayor frecuencia derivado de alguna situación de violencia laboral.

El análisis de estos efectos físicos y psicológicos nos permite constatar que este tipo de padecimientos son sufridos en mayor medida por aquellas mujeres que han padecido alguna situación de violencia laboral.

A la luz de todos estos hallazgos podemos regresar la mirada a las hipótesis que guiaron el trabajo.

Una primera hipótesis plantea a los ambientes laborales hostiles y los inadecuados espacios laborales como factores de riesgo de ocurrencia de violencia laboral. Los resultados confirman este planteamiento, siendo que los datos referidos en el índice de satisfacción laboral nos revelan que las mujeres poco satisfechas con su ambiente laboral declararon en mayor medida haber sufrido alguna situación de violencia laboral, lo cual muestra que la insatisfacción con su ambiente laboral puede ser resultado de alguna situación de violencia laboral vivida por las mujeres de la encuesta. No obstante, no podemos asegurar que la violencia laboral sea la única causa de esta insatisfacción.

Asimismo, este índice presentó relación con la violencia emocional o psicológica, lo que deja ver que un ambiente de trabajo hostil, con el que las mujeres se sienten poco satisfechas, presenta mayor probabilidad de una situación de violencia emocional o psicológica comparado con un ambiente laboral en el que las mujeres se sienten bien.

Por otra parte, este tipo de ambientes laborales desfavorable para las mujeres también representa un factor de riesgo para las mujeres de sufrir una situación de acoso de género y atención sexual no buscada.

Todo lo anterior nos ayuda a comprobar que los ambientes laborales hostiles y desfavorables representan un factor de riesgo para la ocurrencia de situaciones de violencia laboral en contra de las mujeres, particularmente de violencia emocional y violencia sexual.

De manera similar, los resultados del análisis evidencian que, a pesar de haber sufrido alguna situación de violencia las mujeres se encuentran en general satisfechas con su espacio laboral, es decir, consideran contar con un adecuado espacio de trabajo.

Sin embargo, el índice de satisfacción con el espacio laboral de acuerdo con los resultados del modelo de regresión logística multivariada, se muestra como un factor de riesgo de ocurrencia de algunos tipos de violencia laboral. Los resultados del índice dejan ver que cuanto más insatisfechas se encuentren las mujeres con su espacio de trabajo, el riesgo de violencia emocional o psicológica se incrementa. No obstante, como ya se comentó, estos incrementos o disminuciones en la satisfacción de las mujeres con sus espacios de trabajo, representan una relación con la violencia laboral, no así su causa principal.

Igualmente la probabilidad de ocurrencia de acoso de género presentan un incremento cuando las mujeres no se encuentran satisfechas con su espacio de trabajo.

En este sentido, el espacio físico representa un factor de riesgo para la ocurrencia de violencia emocional o psicológica y acoso de género, en tanto que no se encontró evidencia de una asociación significativa de este factor con el riesgo de experimentar los demás tipos de violencia laboral.

Otra de las hipótesis sugeridas al inicio de esta investigación planteaba una mayor prevalencia de violencia laboral en las empresas privadas que en las públicas. Y efectivamente los resultados del análisis estadístico nos muestran que es mayor la prevalencia de situaciones de violencia laboral en contra de las mujeres en las empresas privadas que conformaron la muestra en comparación con las instituciones públicas. El 79.05% del total de las mujeres de la muestra que laboran en empresas

privadas declaró haber sufrido algún tipo de violencia frente a un 76.60% de las mujeres que laboran en una institución pública, sin embargo, este resultado no es significativo estadísticamente a nivel bivariado.

El origen de la empresa (pública o privada), al momento de estimar los modelos de regresión para predecir el riesgo de cada tipo de violencia resultó ser poco significativo con respecto al riesgo de violencia laboral. Es decir, el origen de la empresa no representa un factor de riesgo determinante para una situación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Por el contrario, el tipo de lugar de trabajo (fábrica u oficina) si fue una variable significativa con relación a la violencia psicológica o emocional, el acoso de género y la atención sexual no buscada.

En concreto es en la fábrica donde se encuentran los mayores porcentajes de mujeres que sufrieron algún tipo de violencia laboral, 91.43% de las mujeres que laboran en este tipo de empresas declaró haber sufrido alguna situación de violencia, en comparación con el 75% de las mujeres que laboran en una oficina.

Siendo la fábrica parte de las empresas privadas que conformaron la muestra, la que presenta los porcentajes más altos de situaciones de violencia nos permite confirmar que es dentro de éstas donde se encontraron las prevalencias más altas de violencia en contra de las mujeres.

Otra de las hipótesis propuestas en este trabajo, sugiere que las situaciones de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral son en su mayoría ejercidas por los superiores jerárquicos, los resultados del análisis evidencian que son los jefes (varones) y las jefas (mujeres) quienes ejercen mayor violencia laboral en contra de las trabajadoras en comparación con la violencia que ejercen las compañeras (mujeres) o los compañeros (varones).

Sin embargo, es en algunas situaciones específicas de violencia, que los superiores jerárquicos presentan prevalencias mayores de ejercicio de violencia en comparación con las compañeras y los compañeros.

Por ejemplo, en situaciones de violencia emocional o psicológica, las prevalencias presentan porcentajes similares entre jefes (varones) y jefas (mujeres) en contraste con las situaciones de violencia económica, en las que son los jefes (varones) quienes con mayor frecuencia aplican la disminución de salarios y la obstaculización o el impedimento para la promoción o ascenso laboral de las mujeres.

Por otro lado, en las situaciones de violencia sexual, son los compañeros (varones) quienes presentan prevalencias más altas en situaciones de acoso de género y atención sexual no buscada, es decir, son los compañeros de las mujeres de la muestra quienes con mayor frecuencia hacen bromas con contenido sexual, comentarios sexistas, acoso mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos, propuestas de citas fuera del horario laboral, por mencionar algunos ejemplos.

En contraste, la coerción sexual como manifestación de violencia sexual, proviene en mayor medida de parte de los jefes (varones), y son estos quienes con mayor frecuencia hacen propuestas a las trabajadoras de mantener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones laborales o bien de su permanencia.

Lo anterior nos permite decir, que de acuerdo con el tipo de violencia que se ejerce en contra de las mujeres dentro del espacio laboral (emocional o psicológica, física, económica o sexual), son los jefes o jefas, compañeros o compañeras quienes pueden ser las o los agresores, es decir, que no es exclusiva de las jerarquías verticales u horizontales el ejercicio de la violencia laboral.

Los resultados anteriores, derivados de la aplicación de estos modelos de regresión logística multivariada nos permitieron relacionar las diferentes variables independientes planteadas como factores de riesgo para la ocurrencia de situaciones de violencia laboral en contra de las mujeres con cada uno de los tipos de violencia propuestas como variables independientes, sin embargo, esta investigación presentó algunas limitaciones que deben tomarse en consideración. En primer lugar, el tamaño de la muestra, la cual es pequeña y no representativa.

Por otro lado, los ítems planteados en el cuestionario para la identificación de la violencia económica y violencia física fueron insuficientes para hacer un análisis más completo de estos dos tipos de violencia dentro del espacio de trabajo.

Asimismo, la identificación del tipo de agresor se vio limitada debido a que dentro del cuestionario la categoría “otro” no permitió reconocer de manera precisa a quienes se refería cuando las mujeres elegían esta respuesta, lo que dejó poco claro quiénes son los perpetradores principales de la violencia física, que presentó una prevalencia del 100% para esta categoría.

Otra de las limitantes para el desarrollo de esta investigación es la literatura y los datos referentes a la violencia laboral en México, ya que ésta es escasa o bien acotada al acoso, hostigamiento sexual o discriminación. Por otro lado, las encuestas sobre violencia contra las mujeres en nuestro país consideran apartados muy pequeños dirigidos a la violencia laboral contra las mujeres, lo que redujo el acceso a datos estadísticos sobre esta problemática.

Sin embargo, al ser un tema poco analizado en México, esta investigación representa un ejercicio analítico que puede contribuir al estudio de los temas de la violencia contra las mujeres en un espacio distinto al familiar o de pareja y ser un detonante de futuras investigaciones sobre esta problemática.

Asimismo, los resultados del análisis estadístico, pueden servir de referente para el desarrollo de nuevas investigaciones y análisis sobre la violencia en este ámbito donde las mujeres están cada día más presentes.

La muestra utilizada para el análisis estadístico de la esta investigación, al ser una muestra de conveniencia permitió identificar aquellos factores que representan un riesgo para la probabilidad de que ocurran situaciones de violencia dentro de los espacios laborales diferenciados en cuanto a estructura física, capital de la empresa, tipo de lugar de trabajo. Por lo que entre los factores identificados y que tienen una relación con la probabilidad de ocurrencia de situaciones de violencia laboral encontramos el estado civil, la jornada de trabajo, el número de personas que laboran en la empresa o institución, entre otros factores.

No obstante, aún falta el desarrollo de estudios e investigaciones que impliquen otro tipo de metodologías sobre este fenómeno que afecta a miles de mujeres en el mundo, que poco se ha estudiado, pero que representan una violación a los derechos de las mujeres y que no está muy lejos de convertirse en un problema de salud pública.

Por otro lado, este tipo de investigaciones pueden contribuir a la generación de estrategias de prevención y atención de la violencia laboral contra las mujeres. Dichas estrategias deberán abarcar de forma holística la prevención, la no discriminación, la participación de las y los trabajadores y los superiores jerárquicos, la capacitación en temas de género y violencia contra las mujeres, además de tratamientos que atiendan los efectos físicos y psicológicos de la violencia y la rehabilitación de las víctimas, así como la reeducación de las y los agresores.

Algunos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, proponen que la violencia dentro de los lugares de trabajo no debe ser tolerada, sin embargo, al no poder evitar su existencia especifican procedimientos para su atención los cuales deben considerar la participación de todas las partes involucradas, el medio físico, la organización del trabajo, la participación de instituciones de procuración de justicia, a fin de disminuir los factores de riesgo de situaciones de violencia en el ámbito laboral.²⁵⁷

Asimismo, estas estrategias consideran algunos métodos de prevención para ser utilizados en diversos niveles de la prevención y la atención de la violencia laboral.²⁵⁸

El primer nivel se refiere a las formas de informar y formar a los directivos y al personal de las empresas e instituciones. Los métodos a seguir para este nivel consideran: la información y la educación sobre la violencia y sus consecuencias, la naturaleza y el alcance del problema, sus efectos en la salud y en la calidad de vida, así

²⁵⁷ Malgorzata Milczarek. Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHAP, Luxemburgo, 2010, p. 94.

²⁵⁸ Malgorzata Milczarek, *Ibidem*. p. 95.

como la reglas y términos para regular en materia de violencia laboral y sanciones en caso de situaciones de este tipo.²⁵⁹

La siguiente medida considera la atención de aquellas personas que han sufrido alguna situación de violencia laboral, a fin de ayudar a reducir las consecuencias de la violencia y recuperar la salud de las víctimas.²⁶⁰

Por otro lado, es importante considerar no sólo la intervención con las personas, sino también con las organizaciones. Esta estrategia, debe considerar la presencia de personal adecuado, en número y cualificación; un estilo de dirección basado en la apertura, comunicación y diálogo, en la que sean prioritarias las actitudes solícitas y el respeto de la dignidad de las personas; las prácticas laborales planificadas y flexibles; el diseño eficiente de los puestos de trabajo; el horario de trabajo, evitando horarios prolongados de trabajo, la recurrencia excesiva de horas extraordinarias, la prevención de tiempos adecuados de descanso, entre otros elementos.²⁶¹

Asimismo, cabe señalar que dentro de esta estrategia debe tomarse en cuenta la intervención en el entorno físico de las organizaciones, ya que como vimos en esta investigación se considera un factor de riesgo para la violencia laboral. De tal forma que, deben tenerse en cuenta los niveles de ruido, los colores en la pintura, mantener una buena iluminación, además de mantener en buen estado las estructuras físicas y los accesorios, así como el buen estado de las herramientas, mobiliario y equipos de trabajo.²⁶²

Los puntos anteriores, ya han sido probados en empresas e instituciones de otros países, considerándose buenas prácticas para la prevención y la atención de la violencia laboral.

En este sentido, estas estrategias, procedimientos y métodos de prevención y atención de la violencia laboral pueden ser considerados para formar parte de una

²⁵⁹ Malgorzata Milczarek, *Ibidem.* p. 95.

²⁶⁰ Malgorzata Milczarek, *Ibidem.*, p. 96.

²⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud e Internacional de Servicios Públicos, *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, Ginebra 2002, p.27.

²⁶² Organización Internacional del Trabajo, *Ibidem.*, p. 25.

política de prevención y atención de la violencia laboral en las empresas e instituciones de nuestro país, tomando en cuenta la vinculación de los diversos factores de riesgo de situaciones de violencia laboral, los tipos de violencia que se presentan en las organizaciones, las víctimas, las y los agresores y agresoras, así como las características de cada una de las organizaciones, con lo cual se construya una política abarcativa, holística, con perspectiva de género y atenta de la cosmovisión e identidad de cada uno de sus integrantes, que conlleve a la prevención de todos los tipos de violencia que se presentan en los espacios laborales.

Bibliografía

Acker, Joan, Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2 (Jun., 2003).

Alves, J. Liderazgo y clima organizacional, *Revista psicología del deporte*, número 9, Universidad Autónoma de Barcelona, 2000.

Amnistía Internacional, *Está en nuestras manos. No más violencia contra las mujeres*, Editorial Amnistía Internacional (EDAI), Madrid, España, 2004.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra las Mujeres, 20 de diciembre de 1993. Génova, Suiza, 1993.

Asamblea General. Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer: Informe del Secretario General, 2006. A/61/122/Add.1. 6 de julio de 2006.

Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa 2002, Recommendation 1582 (2002) on Domestic Violence against Women.

Bandeira, Lourdes. Patriarcado y violencia masculina: crímenes de muerte como construcción pública, *La Manzana*, Vol. II, Núm.3 julio-septiembre, 2007.

Barros, Freitas Lucia. Discriminación sexista y otras formas de violencia estructural e institucional contra la mujer, Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2004.

Baselga, Eduardo, Baselga y Soledad Urquijo, en Lucía Barros Freitas, Discriminación sexista y otras formas de violencia estructural e institucional contra la mujer, Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2004.

Bobbio, Norberto, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino, *Diccionario de Política*, Vol. 2, Siglo XXI editores, 13ª edición, 2002.

Bonino, Méndez Luis, *Develando los micromachismos en la vida conyugal. Una aproximación a la desactivación de las maniobras masculinas de dominio*. Paidós, Buenos Aires, 1995.

Bosh Esperanza, Victoria A. Ferrer y Aina Alzamora. "El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres". *Anthropos*. 2006.

Botello, Lonngi Luis, *Identidad, Masculinidad y Violencia de Género, Memoria para optar al grado de Doctor en psicología, Universidad Complutense de Madrid, 2005.*

Bourdieu, Pierre, *La dominación masculinas*, Editorial Anagrama, Barcelona, 2007

Bruce, A. Tamara, *Racial and Ethnic Harassment in the workplace*, en Hearn, Jeff y Wendy Parkin, *Gender, sexuality and violence in organizations. The under forces of organization violations*, Londres, 2001.

Cagigas, Arriazu, Ana D., *El patriarcado, como origen de la violencia doméstica*, Revista Monte Buciero, año 2000, núm.5.

Casique, Irene. "Otras violencias contra las mujeres unidas o casadas: violencia escolar, violencia laboral y violencia familiar no-conyugal". Instituto Nacional de las Mujeres, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM, México, 2008.

Castells, Manuel. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol.2: El Poder de la identidad*. Alianza, Madrid, 1998

Castorena, Davis Lorella. *Los afanes: aproximaciones críticas a la tríada mujeres-trabajo y empleo en la vida contemporánea en* http://www.google.com.mx/#q=LOS+AFANES:+APROXIMACIONES+CR%C3%8DTICAS+A+LA+TR%C3%8DADA+MUJERES-TRABAJO+Y+EMPLEO+EN+LA+SOCIEDAD+CONTEMPOR%C3%81NEA&hl=es-419&tbo=d&ei=Ode2UPnECcSkqwGGnICoCw&start=10&sa=N&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&fp=39f3035d54190eab&bpcl=38897761&biw=1280&bih=685

Castro, Roberto, Florinda Riquer, Maria Eugenia Medina (coordinadores). *Violencia de género en las parejas mexicanas. Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003*, Instituto Nacional de las Mujeres, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/UNAM, 2ª Edición, México, 2004.

-----, Irene Casique (coordinadores). *Violencia de género en las parejas mexicanas. Análisis de resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006*. Instituto Nacional de las Mujeres, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-UNAM, México, 2008.

Centro Nacional de Género y Salud Reproductiva, Secretaría de Salud, *Conceptos Básicos sobre la violencia familiar, sexual y contra las mujeres en: Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la violencia familiar y sexual, Manual operativo, 2ª edición*, México, 2006.

Chappell, D.; Di Martino, Violence at work. Oficina Internacional del Trabajo, Tercera Edición, Génova, 2006.

Cobo, Bedía Rosa, Mujer y poder (el debate feminista en la actual filosofía política española), Universidad de La Coruña, http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:filopoli-1993-1-7095E554-E125-8477-8B4A-A5E556E220EF&dsID=mujer_poder.pdf, (consultado en mayo de 2011).

Cooper, Jennifer A., Hostigamiento sexual y discriminación: Una Guía para la investigación y Resolución de Casos en el Ámbito Laboral, PUEG, México, 2001.

Corsi, Jorge et. al. Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención. Paidós, Buenos Aires, 1995.

----- Violencia familiar. Una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social, Buenos Aires, Paidós, 1999.

Cruz, Adrienne, Sabine Klinger. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, International Labour Office, Working Paper 3 / 2011, Ginebra, 2011.

Cuestionario de acoso moral, laboral y/o psicológico. violencia y/o psicoterror laboral, Asociación No al Acoso Moral y Laboral de las Islas Baleares ANAMIB.

Declaración de Pekín y la plataforma de acción. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz. Alcances y resultados. Beijing, China, 4 al 15 de septiembre de 1995

Declaración del Milenio. Naciones Unidas. Quincuagésimo quinto período de sesiones, Nueva York, 13 de septiembre de 2000.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948.

Delgadillo, Guzmán Leonor Guadalupe, Violencia laboral, una propuesta para su comprensión y Estudio, Memoria, del 3er foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo, octubre 2010.

Ellsberg Mary, Lori Heise. Investigando la violencia contra las mujeres. Una guía práctica para la investigación y la acción. Organización Mundial de la Salud –OMS-PATH. 1ª edición, Managua, 2007.

Enfoque Práctico. Violencia contra la mujer, género, cultura y sociedades, Departamento de Apoyo Técnico a las Operaciones (STAO), Médicos del Mundo, septiembre 2009.

Estudio, Memoria, del 3er foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo, octubre 2010.

Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi y Rafael Lozano (editores), Informe mundial sobre la violencia y la salud, Organización Panamericana de la Salud, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C., E.U.A., 2003.

Fernández de Juan, Teresa (coord.), Violencia contra la mujer en México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2004.

Fisas, Vincenç (ed.). El sexo de la violencia. Genero y cultura de la violencia, Icaría Antrazyt No. 132, Barcelona, 1998.

Fondevila, Gustavo. El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción, Revista Mexicana de sociología 70, núm. 2 abril-junio, UNAM, 2008, p. 306.

Ford Foundation. Medición del Clima laboral para IMF's, Marzo, 2009.

Frías, Sonia M., Definiciones, género y acoso sexual en el ámbito laboral: el caso de un Tribunal Federal Mexicano, CRIM-UNAM, 2012.

-----Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México, Revista Mexicana de sociología 73, núm. 2 (abril-junio 2011), UNAM, 2011

García López, Patricia, Lizeth Luna Mejía, María del Rocío Rodríguez Robles, "Violencia y Satisfacción en el entorno laboral", Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM, México, 2008.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira, Trabajo femenino y vida familiar en México, Colegio de México, México, 1994

-----Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México, en Papeles de población, enero-marzo, número 27, Universidad Autónoma del Estado de México, México, 2001.

Garda, Salas Roberto. La violencia masculina desde la perspectiva de género visibilizando el género en la teoría social que reflexiona sobre la violencia, Hombres por la Equidad, A.C., México.

Gender Matters – Manual on gender – based violence affecting young people, Council of Europe, Budapest, 2007 en Cruz, Adrienne, Sabine Klinger. Gender-based violence in

the world of work: Overview and selected annotated bibliography, International Labour Office, Working Paper 3 / 2011, Ginebra, 2011.

Gil, Rodríguez Eva Patricia, Imma Lloret Ayler, Violencia de Género Edit. UOC, Barcelona, España, 2007.

Grasso, Livio. Encuestas. Elementos para su diseño y análisis, Grupo Editor Encuentro, 1ª. Edición, Córdoba, 2006.

Hearn, Jeff, Wendy Parkin, Gender, Sexuality, Violation and Organizational Worlds., Gender, sexuality and violence in organizations. The under forces of organization violations, Londres, 2001

Heise Lori , Eby K. K., Campbell J. C., Sullivan C. M. et al., Health effects of experiences of sexual violence for women with abusive partners, Health Care Women Int., Médicos del Mundo, 1995.

----- M. Ellsberg, M. Goettemoller, Ending violence against women, Population Reports, Series L: Issues in World Health, 1999.

Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona, España, 1999, p.43.

Hofdete, G., Culturas y organizaciones: el software mental: la cooperación internacional y su importancia para la supervivencia. Editorial Alianza, 1999.

Huerta, Rojas Fernando. Un acercamiento al Abordaje Teórico/metodológico de la Violencia de Género Masculina, Hombres por la Equidad, A.C., México.

Imbert, Gerard. Los escenarios de la violencia, Barcelona, ed. Icaría Editorial, Hombres por la Equidad, A.C., México, 1992.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing. Beijing, China, septiembre de 1995

Inquietudes Femeninas: Informe de mujeres sobre la violencia contra su sexo, Population Reference Bureau MEASURE Communication, Washington, D.C., septiembre 2001.

Instituto de Salud Pública de la Comunidad de Madrid, La violencia contra las mujeres considerada como problema de salud pública. Documento de Apoyo para la atención a la salud de las mujeres víctimas, en Documentos Técnicos de Salud Pública, Núm. 86, mayo 2003.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer 2012, consultado en <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=inegi&c=2854&pred=1>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Panorama de violencia contra las mujeres. ENDIREH 2006. Estados Unidos Mexicanos, México, 2007.

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, datos nacionales, 8 de marzo de 2009.

Instituto Nacional de las Mujeres, Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento Sexual, México, 2004.

Instituto Nacional de las Mujeres, Violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género, en Guía Metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la Administración Pública, Vol. 4, Primera Edición, noviembre 2008.

Izquierdo, María Jesús. Los órdenes de la violencia: especie, sexo y género, Icaría Antrazyt No. 132, Barcelona, 1998

Kipen, Ana, Mónica Caterberg, Maltrato, un permiso milenario. La violencia contra la mujer, 1era Edición Intermón Oxfam, Barcelona, 2006.

Krug et al. World Report on Violence and Health: OMS, Violencia contra las Mujeres. Datos y Cifras, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Ginebra, 2002.

Lamas, Marta, El género La construcción cultural de la diferencia sexual. Programa Universitario sobre Estudios de Género, UNAM, México, 1996.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación publicado el 1 de febrero de 2007.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Lorente, Acosta Miguel Ángel, Mi marido me pega lo normal, Edit. Ares y Mares, Barcelona 2001.

Lucia Barros Freitas, Discriminación sexista y otras formas de violencia estructural e institucional contra la mujer, Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2004.

Magallón, Portoles Carmen. Sostener la vida, producir la muerte: estereotipos de género y violencia, Icaría Antrazyt No. 132, Barcelona, 1998.

Malgorzata Milczarek. Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHAP, Luxemburgo, 2010.

Martindale, Don Martindale. La teoría sociológica. Naturaleza y escuelas. Aguilar, Madrid, España, 1968.

Martínez, Franzoni Juliana, Koen Voorend. Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina. ¿Una cosa lleva a la otra?. Fundación Carolina-CeALCI, Madrid, España, 2009

Martínez, Morales Crisanta, Wendy H. Figueroa Morales (Comps.). Uniendo voces contra la violencia familiar y de género, Fortaleza, Centro de Atención Integral a la Mujer, I.A.P., Anaya Editores, México, 2011

Martínez, Rodríguez Laura, Miriam Valdez Valerio, Violencia de Género. Visibilizando lo invisible, Secretaría de Seguridad Pública, ADIVAC, A.C., México, 2007.

Martínez, Rodríguez Laura, Modelo de Capacitación para sentir, atender y prevenir la violencia familiar, sexual y de género para profesionales, Secretaría de Seguridad Pública, México, 2008.

Martínez, Silva Mario, Diccionario de Política y Administración Pública, colegio de licenciados en ciencias políticas y administración pública, A.C., primera edición, México.

Mejía, Bárcenas Yalina, La relación entre los tipos de poder, el sistema de creencias y la violencia en hombres y mujeres heterosexuales, Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM, México, 2009.

Mills, E.G., Organization, gender and culture, Organization Studies, 1988.

Ministerio de la Protección Social, Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, Medellín, 2004.

Montesinos, Rafael, Las rutas de la masculinidad. Ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno, Gedisa, Barcelona, 2002.

Moreno, Jiménez Bernardo, Carmen Báez León, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2010.

Oficina Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 96. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 2007.

Oficina Internacional del Trabajo, La violencia en el trabajo en el sector de servicios y medidas para combatir este fenómeno, 2004.

Olivares, Ferreto Edith, Teresa Inchaústegui Romero, Modelo Ecológico para una vida libre de violencia de género, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres, México, 2011.

Oliver y RosaValls, Esther. Violencia de Género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla. El Roure Editorial, S.A., Barcelona, 2004.

Organización de las Naciones Unidas. Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos. Estudio del Secretario General de las Naciones Unidas, Publicaciones de las Naciones Unidas, 2006.

Organización Internacional del Trabajo –OIT. 1998a. La violencia en el trabajo: un problema mundial. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/1998/30.htm>.

-----Consejo Internacional de Enfermeras,

----- Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra, 2002.

-----La violencia en el trabajo, Revista Educación Obrera, Año 2003/4, número 133.

-----Organización Mundial de la Salud, Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector salud, Ginebra, 2002.

Organización Mundial de la Salud e Internacional de Servicios Públicos, Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra 2002.

Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial sobre la violencia y la salud: resumen, Washington, D.C., 2002.

Organización Panamericana de la Salud. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Oficina Sanitaria Panamericana. Publicación Científica y técnica - No. 588. Washington, DC., 2003.

Ortiz, Martínez Alejandrina. "Violencia doméstica: modelo multidimensional y programa de intervención", memoria presentada para optar al grado de doctor, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Filosofía, Madrid, 2005.

Paludi, María Inés, Problematizando las relaciones de género en una organización con políticas de diversidad, Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales, Buenos Aires, 2009.

Pavajeau, Delgado Carol. Masculinidad reflexiva: re-conocerse como sujeto de género, Ponencia presentada en el III Coloquio Internacional de Hombres y Masculinidades realizado en la ciudad de Medellín los días 3,4,y 5 de Diciembre del 2008.

Pérez, Bilbao Jesús, Clotilde Nogareda Cuixart, Violencia en el lugar de trabajo, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. NTP 489, citado en Ministerio de la Protección Social, Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, Medellín, 2004.

Piñuel y Zabala, Iñaki, Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Térrea. Santander 2001.

Revista Trabajo n ° 72, agosto 2011 - La lucha contra la discriminación en el trabajo: Avances en riesgo, http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/WCMS_160434/lang--en/index.htm

Ruíz, Olabuénaga José Ignacio. Sociología de las organizaciones, Universidad de Deusto, España.

Sangerman-Jarquín Dora María de Jesús, Karla Ramírez Sangerman, Violencia de género. Reflexiones en torno a su problemática, en Temas emergentes en los estudios de género. Carlos Fonseca Hernández, María Luisa Quintero Soto (coords.), Porrúa, México, 2008.

Sarasua, Belén y Zubizarreta, Irene. Violencia en la pareja, Málaga: Aljibe, 2000.

Sau, Victoria. De la violencia estructural a los micromachismos, Icaría Antrazyt No. 132, Barcelona, 1998.

Schein, E. H. Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1985, Publishers, The Graduate College, University of Wisconsin-Stout, 2003.

Tena, Guerrero Olivia, Paula Jiménez Ayala, Estrategias para mantener el modelo de masculinidad en padres-esposos desempleados, Revista de estudios de género. La ventana, núm. 024, Universidad de Guadalajara, México, 2006.

Torres Falcón, Marta, Violencia contra las mujeres y derechos humanos: Aspectos teóricos y jurídicos, en Violencia contra las mujeres en contextos urbanos y rurales, El Colegio de México, A.C., México, 2004.

----- La violencia en casa. México, Paidós, 2001.

Veneros, Diana, Mujer y trabajo en www.dibam.cl/descarga_rec.asp?id_recurso=212 (consultado en abril 2011)

Villareal Montoya, Ana Lucía, Relaciones de poder en la sociedad patriarcal, Revista electrónica "Actualidades investigativas en Educación", enero-junio, año/vol. 1, número 001, Universidad de Costa Rica, San José Costa Rica, <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/447/44710106.pdf>

Violencia laboral, del problema a la estrategia. Apuntes para el trabajo social, en <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/violencia-laboral-aporte-al-trabajo-social/violencia-laboral-aporte-al-trabajo-social.pdf>

Weber, Max, Economía y sociedad, México, FCE, 1987.

Woolf, Virginia. Una habitación propia, Seix Barral, Barcelona, 1980.
www.stps.gob.mx

Zambrano, María. Introducción. Por la vida y libertad de las mujeres. Fin al feminicidio, Hombres por la Igualdad, A.C., México.

Anexo



Cuestionario para la valoración del ambiente laboral

Objetivo

El objetivo de este cuestionario es conocer las condiciones del ambiente laboral en el que se desarrollan las mujeres a fin de realizar un diagnóstico sobre el mismo e identificar áreas de oportunidad para su mejoramiento.

Consideraciones

Los datos que se obtendrán con la aplicación de este cuestionario serán utilizados con fines de investigación académica. Su participación en este estudio es absolutamente **voluntaria**, por lo que no habrá ningún problema para usted si decide no participar. La información que se proporcione será de carácter **confidencial** y de ninguna manera afectará su situación laboral. En caso de que se sienta agredida o incómoda con alguna de las preguntas está en la libertad de no seguir contestando el cuestionario.

Datos de identificación (para ser llenado por la/el encuestadora/or)					
Número de control	Empresa seleccionada	Delegación	Origen de la empresa	Tipo de capital	Fecha
□□□□	□□□	□□	□□	□□	

1) Características personales (marque con una <input checked="" type="checkbox"/> la opción que más se acerque a su situación)		
1.1. Fecha de nacimiento:	1.2. Estado Civil	1.3. ¿Tiene hijas/os?
dd _____ mm _____ aaaa _____	Actualmente usted esta: (marque la opción que considere más cercana a su situación) 01. Soltera _____ 02. Casada/unida _____ 03. separada/divorciada _____ 04. Viuda _____	01 Si _____ 02 No _____ ¿Cuántos/as? _____
1.4. Nivel de Instrucción	1.5. ¿Hasta qué año o grado aprobó en la escuela?	
¿Asistió alguna vez a la escuela? 01 Si _____ 02 No _____	(marque la opción que considere más cercana a su situación) 00 Ninguno _____ 01 Preescolar _____ 02 Primaria _____ 03 Secundaria _____ 04 Carrera técnica con secundaria terminada _____ 05 Preparatoria o bachillerato _____ 06 Carrera técnica con preparatoria terminada _____ 07 Normal _____ 08 Profesional _____ 09 Maestría _____ 10 Doctorado _____	



2) Contexto Laboral (marque con una <input checked="" type="checkbox"/> la opción que más se acerque a su situación)	
2.1. ¿Cuál es el nombre de su oficio, puesto o cargo actual?	2.2. ¿Cuáles son las tareas o funciones principales que desempeña en su empleo actual?
_____	_____
_____	_____
_____	_____
2.3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?	2.4. ¿Cuánto tiempo lleva ocupando su puesto actual?
_____	_____
2.5. ¿En este trabajo usted tiene un superior jerárquico?	2.6. ¿Cuál es el sexo de su superior jerárquico?
(marque la opción que considere más cercana a su situación) 01 Si _____ 02 No _____ (pase a la pregunta 2.7)	(marque la opción que considere más cercana a su situación) 01 Hombre _____ 02 Mujer _____
2.7. ¿Qué tipo de empresa es donde trabaja?	2.8. ¿Su lugar de trabajo es?
01 Pública _____ 02 Privada _____	(marque la opción que considere más cercana a su situación) 01 oficina de dependencia pública _____ 02 oficina de empresa privada _____ 03 comercio _____ 04 banco o servicios privados _____ 05 escuela _____ 06 fábrica _____ 07 taller, maquila _____ 08 Otro (especifique) _____
2.9. ¿Aproximadamente cuántas personas, laboran donde trabaja?	2.10 Composición por sexo de los trabajadores
(marque la opción que considere más cercana a su percepción) 01 1 persona _____ 02 2 a 5 personas _____ 03 6 a 10 personas _____ 04 11 a 15 personas _____ 05 16 a 20 personas _____ 06 21 a 30 personas _____ 07 31 a 50 personas _____ 08 51 a 100 personas _____ 09 101 a 250 personas _____ 10 251 a 500 personas _____ 11 501 y más personas _____ 98 No Sé _____	Las personas que trabajan aquí son: 01 casi todas mujeres _____ 02 casi todos hombres _____ 03 igual número de mujeres y hombres _____
	2.11 La mayoría de sus compañeros/as de trabajo son:
	01 Hombres _____ 02 Mujeres _____



2.12 ¿En su empleo cuenta con un contrato por escrito?	2.13 ¿En este empleo usted pertenece a algún sindicato?
(marque la opción que considere más cercana a su situación) 01 Si _____ 02 No _____	01 Si _____ 02 No _____
2.14 ¿Su contrato es?	2.15 ¿En este trabajo usted cuenta con?
01 temporal o por obra determinada? _____ 001 menos de dos meses _____ 002 de dos a seis meses _____ 003 más de seis meses hasta un año _____ 004 hasta el término de la obra _____ 02 de base, planta o por tiempo indefinido? _____ 98 No Sé _____	(marque las opciones que considere más cercanas a su situación, pueden ser más de una) 01 aguinaldo? _____ 02 vacaciones con goce de sueldo? _____ 03 seguridad social? _____ 04 reparto de utilidades? _____ 05 Ninguna de las anteriores _____ 06 No le dan nada _____
2.16 ¿Su jornada de trabajo es?	2.17 ¿Cuántos horas trabaja al día?
(marque la opción que considere más cercana a su situación) 01 de día? (entre las 6 am y las 8 pm) _____ 02 de noche? (entre las 8 pm y las 6 am) _____ 03 mixta? (mañana y tarde) _____ 04 rola turnos? _____	(marque la opción que considere más cercana a su situación) 01 de 1 a 4 hrs _____ 02 de 5 a 8 hrs. _____ 03 de 9 a 12 hrs. _____ 04 13 o más hrs. _____ 05 Ninguna de las anteriores _____
2.18 ¿Su sueldo actual está acorde a lo que dice su contrato?	2.19 Marque que días de la semana trabaja (Marque todos los que correspondan)
01 Si _____ 02 No _____ 98 No sé _____	Lunes _____ Martes _____ Miércoles _____ Jueves _____ Viernes _____ Sábado _____ Domingo _____

3) Ambiente laboral	
(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A usted :
	01 Si 02 Más o menos 03 No
3.1. ¿Le gusta su empleo?	__
3.2. ¿Le gusta la empresa o institución donde labora?	__
3.3. ¿Le gusta el ambiente laboral que hay en su empresa o institución?	__



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A usted:
	01 Si 02 Más o menos 03 No
3.4. ¿Se siente a gusto con su puesto de trabajo?	_
3.5. ¿Se siente a gusto con las tareas que desarrolla en su trabajo?	_
3.6. ¿Se siente a gusto con las personas con quienes trabaja?	_
3.7. ¿Se siente integrada a la empresa o institución?	_
3.8. ¿El trato entre jefes/as y subordinados/as es amable y respetuoso?	_
3.9. ¿El trato entre usted y sus compañeros (varones) es amable y respetuoso?	_
3.10. ¿El trato entre usted y sus compañeras (mujeres) es amable y respetuoso?	_

4) Espacio laboral	
(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	Usted considera que:
	01 Si 02 Más o menos 03 No 04 No sé
4.1. ¿Las instalaciones de la empresa o institución están en buenas condiciones?	_
4.2. ¿La empresa o institución cuenta con medidas de seguridad (vigilancia, cámaras de seguridad, etc.)?	_
4.3. ¿La empresa o institución cuenta con medidas de protección civil (señalización, extintores, salidas de emergencia, aspersores, detectores de humo, etc.)?	_
4.4. ¿La empresa o institución cuenta con rampas y accesos para personas con discapacidad?	_
4.5. ¿La empresa o institución cuenta con manuales de procedimientos, de administración, organigrama, reglamento?	_
4.6. ¿Usted cuenta con el espacio adecuado para desarrollar sus actividades laborales?	_



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	Usted considera que:
	01 Si 02 Más o menos 03 No 04 No sé
4.7. ¿Usted cuenta con el mobiliario, equipo y herramientas adecuadas para desarrollar sus actividades laborales?	_
4.8. ¿Su mobiliario, herramientas y equipo se encuentra en buenas condiciones para desarrollar sus actividades laborales?	_
4.9. ¿La iluminación y ventilación de su espacio de trabajo son las adecuadas y suficientes para desarrollar sus actividades laborales?	_
4.10. ¿Su espacio de trabajo se encuentra en buenas condiciones?	_



5) En su actual trabajo, Usted ha vivido alguna de las siguientes situaciones:			
(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
5.1. ¿No le han dado instrucciones precisas para realizar sus labores?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.2. ¿Le han criticado de manera negativa y sin razón su trabajo?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.3. ¿La han limitado a realizar tareas inferiores a sus capacidades?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.4. ¿Le han impedido participar de la toma de decisiones relacionadas directamente con sus tareas y en las que Ud. debería participar?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
 Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
 Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
		01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera
5.5. ¿Le han reducido responsabilidades y tareas sin justificación y previo aviso a fin de no permitir su desarrollo dentro de la empresa o institución?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.6. ¿Le han incrementado responsabilidades y tareas sin justificación?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.7. ¿Le han reducido su salario o prestaciones sin previo aviso y sin justificación?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.8. ¿Trabaja o ha tenido que trabajar horas extras sin su consentimiento?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
5.9. ¿Le han obstaculizado o impedido alguna promoción o ascenso por ser mujer?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.10. ¿Ha sido descalificada –de manera injusta– en sus tareas o responsabilidades laborales?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.11. ¿Constantemente controlan, supervisan o monitorean su trabajo de manera negativa?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.12. ¿Le han escondido información, documentos, artículos o herramientas de trabajo?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
5.13. ¿La llaman con algún tipo de apodo que le molesta?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.14. ¿Le han hecho comentarios negativos sobre su vestimenta?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.15. ¿Le han criticado de manera negativa y sin razón su trabajo?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.16. ¿Le han prohibido hablar con sus compañeras/os?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
 Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
 Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
5.17. ¿La han aislado de sus compañeras/os?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.18. ¿En su trabajo la han humillado o denigrado?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.19. ¿La han ignorado o hecho sentir menos por ser mujer?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.20. ¿Le pidieron la prueba de embarazo para entrar a trabajar?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.21. ¿La han discriminado por su edad?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
 Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
 Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
5.22. ¿La han discriminado por su origen étnico?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
5.23. ¿La han discriminado por su nivel socioeconómico?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_

6) En su actual empleo usted ha vivido alguna de las siguientes situaciones			
(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
6.1. ¿Le han hecho comentarios sexistas?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
 Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
 Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
6.2. ¿Le han contado chistes o hecho bromas sexuales que le resultaron ofensivas?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.3. ¿Le han hecho comentarios ofensivos o vulgares sobre su apariencia, cuerpo o sexo?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.4. ¿La han mirado de manera obscena o de alguna forma que la haya hecho sentir incómoda?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.5. ¿Le han mostrado o usado delante de usted imágenes u objetos con carácter sexual (fotos, videos, juguetes, etc.)?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.6. ¿La han tocado (caricias, nalgadas, palmadas, pellizcos), abrazado, metido mano o besado sin su consentimiento?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
6.7. ¿La han acosado mediante correos electrónicos, por teléfono o alguna otra forma?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.8. ¿Le han enviado regalos con alguna connotación sexual (ropa interior, juguetes, películas, revistas, etc.) que la hayan hecho sentir incómoda?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.9. ¿La han acosado para tener alguna cita fuera de su lugar de trabajo?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.10. ¿Le han propuesto o insinuado-en contra de sus deseos- tener relaciones sexuales?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_



Universidad Nacional Autónoma de México
 Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
 Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
		01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera
6.11. ¿La han forzado a tener relaciones sexuales?	__	__ 05 Otro (especifique) _____	__
6.12. ¿Le han propuesto mejores condiciones o ascensos laborales a cambio de tener relaciones sexuales?	__	__ 05 Otro (especifique) _____	__
6.13. ¿La han forzado u obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones o ascensos laborales?	__	__ 05 Otro (especifique) _____	__
6.14. ¿La han obligado a tener relaciones sexuales a cambio de mantener su trabajo?	__	__ 05 Otro (especifique) _____	__
6.15. ¿Han tomado represalias o la han castigado por haberse negado a tener algún acercamiento sexual o mantener tener relaciones sexuales?	__	__ 05 Otro (especifique) _____	__



Universidad Nacional Autónoma de México
 Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
 Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	A Usted	¿Quién le ha hecho esto?	¿Esto le ocurrió en el último año?
	01 Nunca 02 Una vez 03 Varias Veces 04 Siempre	01 Jefe 02 Jefa 03 Compañero 04 Compañera	01 Si 02 No
6.16. ¿Ha sentido miedo de ir a trabajar o de estar en su trabajo?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_
6.17. ¿La han agredido físicamente en su trabajo?	_	_ 05 Otro (especifique) _____	_

6.19. (Responda sólo si en las secciones anteriores reportó algún problema o incidente(s) desagradable(s) en su trabajo)
¿Denunció o reportó este(os) hecho(s)?

01 Si _____
 02 No _____

6.20. **¿Ante quién denunció o reportó este (os) hecho (os)?**

01 Jefe _____
 02 Jefa _____
 03 Compañero _____
 04 Compañera _____
 05 Autoridad de la empresa _____
 06 Autoridades fuera de la empresa _____ (pase a la pregunta 6.18)
 07 Otro (especifique) _____



6.21. ¿Ante qué autoridad o institución acudió para denunciar o reportar este (os) hecho (os)?

01 Policía _____
 02 Ministerio Público _____
 03 Secretaría del Trabajo _____
 04 Centro de Justicia _____
 05 Otro (especifique) _____

7) Mecanismos de queja y denuncia:

(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	En su empresa o institución:
	01 Si 02 No
7.1. ¿Existen en su empresa o institución mecanismos de queja o denuncia en caso de que viva o haya vivido alguna de las situaciones antes descritas?	_
7.2. ¿Cree usted que correría algún riesgo si denuncia alguna de las anteriores situaciones ante las autoridades de su empresa o institución?	_
7.3. ¿Qué cree que podría pasarle? (marque todas las opciones que apliquen)	
01 Perdería su empleo	_
02 Se tomaría alguna represalia en su contra	_
03 Aumentaría la violencia en contra suya	_
04 Sería marginada	_
05 Sería ignorada	_
06 Otro(especifique)	_



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Estudios Políticos y Sociales



(Escriba en cada casilla el número correspondiente a la respuesta seleccionada)	En su empresa o institución:
	01 Si 02 No
7.4. ¿Cree que su queja sería tomada en serio?	__
7.5. ¿Cree que se tomaría alguna acción positiva para resolver esta situación?	__
7.6. ¿Cree que habría alguna sanción para la/las personas involucradas en estas situaciones?	__



8) En el último año y derivado del ambiente, espacio laboral, relaciones con su/s superior/es, compañeras/os o de tensiones y problemas en el trabajo ¿Ud. ha sufrido o padecido alguno/os de los siguientes problemas? (Marque con una ☒ todas las opciones que apliquen a su situación)					
	01 Nunca	02 Una vez	03 Varias veces	04 Siempre	¿Esto le ocurrió en el último año?
					01 Si 02 No
8.1 Dolores musculares (espalda, cuello, articulaciones)	_	_	_	_	_
8.2 Pérdida de audición	_	_	_	_	_
8.3 Problemas de vista	_	_	_	_	_
8.4 Dolores de cabeza y migraña	_	_	_	_	_
8.5 Trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis, estreñimiento, diarrea)	_	_	_	_	_
8.6 Cansancio permanente	_	_	_	_	_
8.7 Ansiedad	_	_	_	_	_
8.8 Miedo	_	_	_	_	_
8.9 Estrés	_	_	_	_	_
8.10 Problemas de sueño (insomnio)	_	_	_	_	_
8.11 Depresión	_	_	_	_	_
8.12 Irritabilidad	_	_	_	_	_
8.13 Dificultad de concentración	_	_	_	_	_
8.14 Ideas suicidas	_	_	_	_	_



	01 Nunca	02 Una vez	03 Varias veces	04 Siempre	¿Esto le ocurrió en el último año?
					01 Si 02 No
8.15 Consumo excesivo de alcohol o drogas	__	__	__	__	__
8.16 Apatía o distanciamiento de los demás	__	__	__	__	__

8.17 (Responda sólo si en las secciones anteriores reportó algún(os) problema(s) mencionados)
 ¿Requirió algún tipo de atención o ayuda?

01 Si ____
 02 No ____

8.18 ¿Qué tipo de atención o ayuda requirió?

01 Apoyo familiar ____
 02 Atención médica ____
 03 Atención psicológica ____
 04 Ayuda espiritual ____
 07 Otro (especifique) ____

Comentarios o sugerencias

¡Gracias por su tiempo y colaboración!