

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos
Maestría en Derechos Humanos y Paz



Las violencias contra las mujeres en razón de género en contextos laborales: el caso del Ayuntamiento de Guadalajara

TRABAJO RECEPCIONAL que para obtener el **GRADO** de
MAESTRA EN DERECHOS HUMANOS Y PAZ

Presenta: **KARLA BERENICE REAL BRAVO**

Tutora **DOCTORA RUTH ELIZABETH PRADO PÉREZ**

Tlaquepaque, Jalisco. 30 de abril de 2020.

RESUMEN

La violencia en razón de género violenta derechos humanos y sitúa a las mujeres trabajadoras en una posición asimétrica respecto de los hombres, visibilizando una imperante necesidad de equilibrar las relaciones de poder entre las personas y la urgencia de llegar lo más rápido posible a la erradicación de la violencia en los espacios laborales, incluido el del servicio público. Éste estudio de caso aporta evidencias que permiten comprobar que en la administración pública municipal de Guadalajara en el periodo 2018-2021 existen prácticas que constituyen violencia en razón de género y que esto responde a causas complejas de las relaciones entre las personas y la sistematización de éstas por parte de las instituciones. En el primer apartado se explica desde dónde se investiga y la importancia de visibilizar el problema en el servicio público; además, se describe la estrategia metodológica que regirá este trabajo. Se dedica una parte a la construcción de un marco de referencia que analiza cómo se construyen las subjetividades masculinas y femeninas que tienen como resultado prácticas de violencia dentro del contexto laboral y cómo esto trae como consecuencia desigualdades laborales que atentan contra los derechos humanos de las mujeres; además, se hace un recuento de los instrumentos jurídicos locales e internacionales que tutelan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Se analiza en un siguiente apartado la estructura organizacional de la administración pública municipal centralizada de Guadalajara desde la perspectiva de género. Por último, se muestran los resultados de la aplicación de un Violentómetro Laboral a 449 personas servidoras públicas, elaborado con base en el que publica la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad.

Palabras clave: género, violencia, trabajo, derechos humanos, mujeres, violencia laboral, violencia de género.

AGRADECIMIENTOS

Al Gobierno de Guadalajara, por su apertura y compromiso en la construcción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Al Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, por su genuino apoyo y respaldo en las gestiones institucionales para realizar este trabajo académico.

A las Doctoras Ruth Elizabeth Prado Pérez, Alicia Ocampo Jiménez y Saraí Pando Amezcua, por su guía, paciencia y alianza en la lucha por los derechos de las mujeres en Guadalajara.

DEDICATORIA

A mis abuelas, a mi madre y a las mujeres de mi clan.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. SOBRE ESTE ESTUDIO DE CASO.....	8
2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
2.1 Una aproximación a la conceptualización de la violencia.....	16
2.2 Violencias en razón de género.....	21
2.3 Contextos laborales patriarcales.....	24
2.4 Violencia en razón de género en el trabajo.....	27
3. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	
3.1 Instrumentos internacionales.....	32
3.2 Marco jurídico mexicano.....	39
4. EL MUNICIPIO DE GUADALAJARA	
4.1 Descripción y contexto general del gobierno municipal.....	44
4.2 Análisis de la administración pública municipal con perspectiva de género.....	48
5. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASO	
5.1 Aplicación del Violentómetro Laboral.....	54
5.2 Resultados y análisis.....	61
6. CONCLUSIONES.....	71
7. BIBLIOGRAFÍA.....	76

INTRODUCCIÓN

El acceso de las mujeres a una vida libre de violencia se ha hecho posible de manera formal con las reformas que se han realizado a las disposiciones reglamentarias, legales y en consonancia con los instrumentos internacionales que México ha firmado y que son de observancia obligatoria para los tres niveles de gobierno. Sin embargo, en la práctica, la erradicación de la violencia constituye un proceso en evolución pues persisten prácticas, actitudes y acciones que violentan a las mujeres y que ni siquiera son identificadas o consideradas como violencia y, por ende, no son denunciadas.

La violencia puede responder a múltiples factores, y uno de ellos es el género. A las mujeres se les violenta por el hecho de serlo, o de identificarse como tal, y esta condición las persigue en todos los espacios de su vida: social, familiar y laboral. Sufrir o ejercer violencia en el trabajo tiene implícitos múltiples elementos que responden a aspectos profundos culturales y estructurales en nuestra sociedad; el servicio público como contexto laboral, no escapa a ello.

La integración de los gobiernos no se acerca ni un poco a la paridad, los Institutos de las Mujeres, si existen, son carentes en recursos y por ende, inmovilizados en su operatividad por los míseros presupuestos que se les asignan, pareciendo que no guardan relación con la dimensión del problema que se pretende atender. Este trabajo de obtención de grado constituye un estudio de caso, que tiene como objeto de exploración el gobierno del municipio de Guadalajara.

En el primer apartado se explica por qué se eligió realizar un estudio de caso y el contexto desde el cual se realiza el trabajo, desde dónde se observa y la importancia de la generalidad del problema en el servicio público; además, se describe la estrategia metodológica que regirá este

trabajo y se dará cuenta de la investigación documental del municipio con la información disponible y abierta; luego se abordará el diseño y aplicación de un violentómetro, ambos de carácter cualitativo, pues para este trabajo se determinó analizar los datos desde una perspectiva de las características específicas de las violencias en este contexto laboral, así como su valor distintivo. En el marco teórico conceptual se buscará explicar cómo se construyen las subjetividades masculinas y femeninas que tienen como resultado prácticas de violencia dentro del contexto laboral, cómo se institucionalizan estas prácticas contra las mujeres y cómo esto trae como consecuencia desigualdades laborales que atentan contra los derechos humanos de las mujeres, resaltando la importancia de evidenciar que las mujeres son sujetas de violencia en razón de su género y que la relevancia de documentarlo se relaciona directamente con las acciones necesarias y justificables para proteger los derechos de las mujeres.

En el tercer apartado se hace un recuento de los instrumentos jurídicos que tutelan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como el derecho a la igualdad de hecho, y cómo las disposiciones nacionales, locales y municipales se encuentran armónicas a ellas.

Para desarrollar a profundidad las características del contexto elegido, en el apartado cuarto, se presenta información que se obtuvo vía transparencia, acerca de la estructura organizacional de la administración pública municipal centralizada de Guadalajara en el presente periodo 2018-2021, para su análisis con perspectiva de género, pues se analiza la presencia de las mujeres de acuerdo a los niveles de mando en la administración municipal.

Por último, se mostrarán los resultados de la aplicación de un Violentómetro Laboral a 449 personas servidoras públicas, elaborado con base en el que publica la Comisión Coordinadora de

Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad y que incorpora la perspectiva de género.

Las conclusiones sostienen la hipótesis de este trabajo y dan cuenta de la relación real entre violencia y género en este contexto específico. Los resultados contrastan con las acciones gubernamentales y las disposiciones legales que protegen los derechos humanos de las mujeres, específicamente en el ámbito laboral.

1. SOBRE ESTE ESTUDIO DE CASO

Planteamiento del problema y justificación

La violencia no debe ser parte del trabajo de nadie. Durante muchos años, las mujeres han sido relegadas de realizar un trabajo remunerado y de aparecer un espacio que no es el privado, el doméstico. En este espacio no cabía la opinión de nadie, salvo la del padre o del marido; tras años de lucha, se logró que las mujeres participaran en actividades productivas –además de las reproductivas- y eso significó mucho.

Después de ello, pensaríamos que trabajar por un salario para las mujeres significaría que su posición social cambiaría con relación a los hombres, pero no fue así. Las relaciones fruto de décadas de sometimiento de las mujeres se vieron –y se ven hasta la fecha- reflejadas en cada espacio en el que las mujeres hemos logrado aparecer.

La posición de las mujeres en el mundo laboral, son una proyección de la posición de éstas en la sociedad: lo modelos ideales de la mujer, el aspecto físico, el comportamiento, la actitud y el desempeño esperado, es igualmente anhelado en los espacios de trabajo.

Esa batalla de ser visibles en los trabajos, trajo grandes consecuencias. La independencia económica, resultó no ser tal y la violencia vivida en el espacio privado fue replicada en el espacio público, puesto que socialmente las dinámicas todavía se basan en la desigualdad. Las relaciones de poder del hombre sobre la mujer, se replican en el trabajo.

¿Seríamos capaces de reconocer que las prácticas de violencia contra las mujeres en contextos laborales en razón del género, están normalizadas? ¿Entenderíamos que extrañarnos de que en

una reunión de trabajo, el café sea servido por los hombres –habiendo mujeres presentes- es un ejemplo de violencia (o del origen de ésta)?

La participación de las mujeres en espacios laborales significa espacios conquistados que eran negados por el hecho de nacer con cierto sexo. Las violencias contra las mujeres que tienen lugar en contextos laborales obedecen a causas profundas y estructurales en México y en la sociedad tapatía.

Los estereotipos de género en las gestiones laborales, hacen que se consideren a las mujeres inferiores o incapaces de tomar decisiones, las tareas de cuidado se dan por asignadas al género femenino y las pocas o inexistentes licencias por paternidad, entre muchas otras, permiten que las relaciones laborales sigan atiborradas de violencia.

La violencia en razón de género sitúa a las mujeres trabajadoras en una posición asimétrica respecto de los hombres, visibilizando una imperante necesidad de equilibrar las relaciones de poder entre las personas y la urgencia de llegar lo más rápido posible a la no violencia en los contextos laborales; es por ello que, éste estudio es idóneo para mostrar que aunque existen grandes avances en la materia, la realidad es contrastante.

La representación de las mujeres en el ámbito público es una de las expresiones más reveladoras de la participación de éstas en espacios de los que durante años fueron acaparadas por hombres. Las servidoras públicas son violentadas constantemente, ya que quienes laboran en el servicio público están inmersas en una célula que es un reflejo de la sociedad que conformamos.

Los entes públicos debieran ser los principales promotores de la erradicación de la violencia contra las mujeres y del respeto a los derechos humanos. Sin embargo, estas instituciones son

cuna de un engranaje social focalizado a un ambiente laboral que responde a dinámicas sociales patriarcales que dañan la participación de las mujeres dentro de la administración pública.

Una muy posible causa de lo anterior, es que la violencia en razón de género se encuentra tan normalizada que las prácticas que pueden constituir violencia contra las mujeres son casi invisibles no se logra distinguir lo que constituye violencia de lo que no.

Este escenario suele darse en ambientes en los que prevalece una cultura de control y de prevaricación, ya que es más difícil que se establezcan estos tipos de dinámicas en contextos donde no hay miedo a la denuncia (Ferro, V. J. M. 2013). Agregando que, si se logra denunciar, la impunidad sumaría otro factor determinante para lograr que sigan teniendo cabida las violencias contra las mujeres en el trabajo.

Se buscará evidenciar en este estudio de caso, que esta situación se vive en la administración pública municipal de Guadalajara, como capital del estado de Jalisco y la segunda ciudad más grande del país, que sigue permitiendo y perpetuando las violencias contra las mujeres debido a que existen fuertes estereotipos de género que aún permean la administración pública municipal.

Este contexto fue elegido, porque la suscrita labora ahí. Se cuenta con información de primera mano y esto permite conocer desde dentro, lo que sucede cuando se denuncia la violencia en razón de género en la administración pública, lo relativamente nuevo del tema en las instituciones, la apatía del funcionariado y el descubrimiento de la aversión que se tiene respecto a este tema.

A pesar de que en el objeto de estudio elegido se han realizado acciones de sensibilización, capacitación y cuenta mecanismos de visibilización de las prácticas referidas, el temor, la

confusión y el desconocimiento para su atención les mantienen paralizados e incapaces de intervenir.

Dicho lo anterior, es importante abordar también las limitaciones de este trabajo. Una de ellas, es el número de personas servidoras públicas a las que les llegó el instrumento que se utilizó para la recolección de datos: de un universo de un poco más de 12,000 personas, el correo institucional a través del cual se aplicó, llega a no más de 2,800 trabajadores y trabajadoras; de estas, tomemos en cuenta que quienes respondieron son personas que como mínimo cuentan con equipo de cómputo, una cuenta de correo y acceso a internet. Es muy probable que la fuerza operativa del municipio ni si quiera pudo conocer el estudio.

Esto significa que los datos no pueden ser generalizados, puesto que se presentan gamas de las violencias que pudieran ser invisibles en este caso, para las personas que no conocieron el instrumento, y que muy probablemente experimenten prácticas que puedan constituir violencia de género.

Con este trabajo se espera aportar evidencias que permitan comprobar que en el gobierno de Guadalajara existen prácticas que constituyen violencia en razón de género contra las funcionarias de la administración pública municipal de Guadalajara y que no se cuentan con los mecanismos adecuados que las sancionan.

Se espera, darle voz a las trabajadoras y que permita revelar cuales son las prácticas que son consideradas como violencias que subsisten en un entorno laboral que incluso ha tomado acciones para prevenirlas, en el que no hay falta de voluntad política para su erradicación, pero que justamente prueba, que esto responde a causas complejas de las relaciones entre las personas y la sistematización de éstas por parte de las instituciones, casi de manera inconsciente.

Pregunta central de este estudio de caso

¿Qué violencias contra las mujeres, asociadas a su condición de género, existen en la administración pública del municipio de Guadalajara, qué consecuencias tienen y qué impide identificarlas para atenderlas, sancionarlas y prevenirlas?

Hipótesis

En la administración pública municipal de Guadalajara existen prácticas que constituyen violencia contra las mujeres, que pueden presentarse de varias formas, incluso de más de un tipo al mismo tiempo; éstas prácticas tienen graves consecuencias para las servidoras públicas y su normalización impide identificarla para atenderlas, y prevenirlas y en su caso, sancionarlas.

Objetivo general

Identificar las prácticas que, desde una perspectiva de derechos humanos, constituyen violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, tomando como caso de estudio la administración pública municipal de Guadalajara en el periodo 2018-2021; así como investigar si existen los mecanismos preventivos de control interno para atender la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral del caso estudiado, si y cómo es sancionada, y cuáles son las acciones específicas que se realizan para prevenirla y erradicarla.

Objetivos específicos

1. Examinar el contexto laboral como un espacio en se ejercen violencias contra las mujeres en razón de género, espacio que ha sido poco estudiado en la literatura que aborda los Derechos

Humanos, analizando las consecuencias tanto en la esfera pública como en la privada, que pueden enfrentar quienes las padecen.

2. Identificar qué acciones constituyen violencia en razón de género contra las mujeres servidoras públicas del gobierno municipal de Guadalajara.

3. Analizar cuáles, de entre las formas de violentar a las mujeres, son las que se presentan con mayor y menor frecuencia, cuáles son las formas más graves y más sutiles, y cuáles, potencialmente, son sus consecuencias laborales para quienes la padecen.

Estrategia Metodológica

La presente investigación es cualitativa, pues busca entender y analizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de las y los sujetos en relación con el contexto. El enfoque cualitativo en las investigaciones toma en cuenta principalmente el significado de las experiencias de las personas, su punto de vista individual y el contexto en el que ocurre el fenómeno que se ha decidido estudiar (Sampieri, 2010).

Este trabajo busca analizar y reportar con rigor teórico y metodológico una experiencia que es relevante en el campo de los derechos humanos de las mujeres: las violencias en razón de género en contextos laborales.

Se pretende realizar un estudio de caso que buscará conocer y entender a fondo la problemática que líneas más adelante se describe, y analizar las consecuencias que ha generado la sistematización de éstas prácticas, la normalización de la violencia en el espacio de trabajo y la no sanción de las mismas.

El caso específico para este estudio es la instancia gubernamental del orden municipal más importante del estado de Jalisco: Guadalajara, siendo ésta la capital de ese estado y una ciudad con características específicas que se presentarán más adelante. El presente trabajo abordará las prácticas de la violencia contra las mujeres que trabajan en el gobierno de Guadalajara en la administración 2018-2021.

El resultado del trabajo, como estudio de caso, integrará reflexiones descriptivas, interpretativas y propositivas vinculadas a la situación de violencia en razón de género de las mujeres que han tenido graves consecuencias para éstas.

Recolección de datos para el análisis

La estrategia de ésta investigación cualitativa tendrá 3 componentes:

1. Revisión documental. Se analiza la información que publicada en el sitio web de transparencia del gobierno de Guadalajara para identificar si existen herramientas que sirvan para identificar conductas que pueden constituir violencia en razón de género, protocolos de actuación en caso de acoso y hostigamiento sexual en el espacio laboral, mecanismos claros de denuncia, actividades de sensibilización en el tema, entre otros. Además, se hace referencia a los instrumentos internacionales y nacionales que protegen los derechos de las mujeres en contextos laborales.
2. Trabajo de campo. Se diseña y aplica un Violentómetro Laboral como instrumento a través del cual se identifican y miden las violencias que se dan en el contexto laboral que constituye el Ayuntamiento de Guadalajara. Se seleccionó el Violentómetro publicado por la

Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad se enfoca en la violencia laboral e incorpora la perspectiva de género. A este violentómetro se le hicieron ajustes para aplicarse a este caso particular.

3. Análisis de la recolección de los datos referidos y cruce de información obtenida para observar la frecuencia de las prácticas de violencia, si existe alguna relación con el género, la edad o el nivel de puesto.

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Una aproximación a la conceptualización de violencia

La palabra violencia suele traer a la mente imágenes sangrientas, golpes, abuso y situaciones de opresión; a pesar de que pareciera clara la idea de lo que es la violencia, este concepto es más que complejo, pues es casi automático que al configurarse una conducta violenta, esté intrínseca otra, en distinta modalidad.

El concepto de violencia en sí mismo está compuesto de elementos diversos, lo cual expone las dificultades al tratar de definirlo con precisión. A su vez, la violencia como fenómeno, intersecta múltiples disciplinas y áreas de investigación, por lo que resulta necesario construir el significado de violencia desde varias disciplinas (Páez, et. al., 2011).

Pensemos en una mujer indígena, casada, que vive violencia física por parte de su cónyuge, que vive en extrema pobreza, que se dedica al cuidado de sus hijas e hijos y, además, que ejerce el comercio siendo explotada para obtener recursos y poder subsistir. Podemos identificar algunos rasgos de violencia en esta breve descripción que nos son prácticamente fáciles de nombrar: la violencia del cónyuge, la explotación laboral; pero, acaso ¿identificamos la violencia que ejerce el estado por no asegurarle el acceso a los servicios básicos? ¿Podemos observar que el asignar las tareas de cuidados a la mujer también es una forma de violencia ejercida por la sociedad?

Si profundizamos más en este ejemplo, podríamos nombrar muchas más violencias y en igual número a culpables de ellas; lo lamentable es que, si le preguntamos a la mujer de nuestro ejemplo si cree que es víctima de violencia, seguramente responderá que no.

Generalmente se piensa que para que exista la violencia tiene que existir una persona ejerciéndola sobre otra, es decir, una forma de ejercicio del poder. Sin embargo, acotar la violencia a una conducta agresiva de una persona o un conflicto objetivo palpable, e incluso físico, no permite ver completo el panorama.

La violencia puede ser entendida como un ejercicio del poder, pero también como el resultado de éste o como la evolución del mismo poder. Estamos acostumbrados a legitimar socialmente el sistema de dominación, que desde la conquista, identifica a la población mexicana.

“El poder no es una categoría abstracta; el poder es algo que se ejerce, que se visualiza en las interacciones. Este ejercicio tiene un doble efecto: opresivo, pero también configurador en tanto provoca recortes de la realidad que definen existencias, espacios, subjetividades, modos de relación, etcétera” (Bonnino, L. 1998, p.2).

La violencia para Zavaleta (2018), en sí “produce subjetividades, se legitima mediante discursos que la describen como natural, sagrada o justa, y se rutiniza como necesaria para el logro de objetivos” (p.157) que persiguen el estado, las instituciones, la iglesia, los ricos, etc.

“Los conceptos de la violencia como “voluntad”, “instrumento” o “impulso primario” pueden utilizarse, de forma operacional a la par de la idea weberiana de la violencia como dominación instrumental y la freudiana de la violencia como un impulso biopsicológico destructivo (Nietzsche, 1981; Weber, 1987; Freud, 1989 en Zavaleta, J., 2018, p.157).

Estos elementos inyectan de abstracción el concepto de violencia; podríamos hablar también de niveles de ésta, entendiendo que, el nivel más peligroso, sería en el que las conductas agresivas

son invisibles y eso es resultado de la sutilidad y la normalización de la violencia en un contexto específico.

En un entorno en el cual las violencias no son identificadas, se tiene que intentar descifrar “las claves interpersonales mediante las cuales la víctima asigna significados a los comportamientos violentos y reconoce su capacidad de consentir o disentir” (Scialpi, 2001, p.156).

La violencia puede ser dinámica, y depender de un comportamiento particular y/o de lógicas evolutivas, políticas y económicas. Podemos pensar que existen formas híbridas de la violencia que resultan de la interacción de factores externos de construcción del estado y construcción de paz, con dinámicas sociopolíticas internas siguiendo una lógica particular (Krause, K. 2012).

Incluir al estado y a los factores políticos, sociales e institucionales que juegan en planos que no son el plano interpersonal, implica la obligación de repensar a la violencia como una mera conducta que tiene como resultado la opresión, el conflicto, la agresión; nos adentraremos a entenderla como un fenómeno que se interpreta y puede ser visto desde muchas aristas.

Un elemento que es indispensable abordar al hablar de la violencia, es la motivación detrás de ésta. La distinción entre diferentes motivaciones detrás de la violencia resiste en la realidad, por la compleja fusión de motivos materiales e ideológicos (Krause, K. 2012). Incluso las combinaciones más complejas de lo que motiva la violencia, pueden quedar fuera del consciente y responder a sentidos que ahora, de reflexionarse, no resultarían lógicos.

“El análisis del sentido de la violencia puede ayudarnos a comprender el modo en que, a contrapelo de los discursos normativos, la desigualdad y la exclusión” se ha normalizado dentro de una sociedad (Zavaleta, J., 2018, p.158).

“En algunos tipos de violencia, como los que se registran en los crímenes pasionales, las decapitaciones, las desapariciones forzadas, las violaciones, los feminicidios, los secuestros, se articulan otras diversas formas de violencia”. En esa lógica, puede observarse a escala temporal “que la violencia evoluciona en sus formas y medios desde la crueldad hasta lo letal” (Zavaleta, J., 2018, p.157).

El concepto de *campo de violencia*, utilizado por Fanon (2011), es clave para comprender la violencia. Dicho concepto, construido “para la percepción de la articulación de las micro y las macro violencias en las colonias, posibilita también el análisis de las violencias social y política” (p. 57). Estas prácticas pueden no ser tan obvias para su observancia, como en el ejemplo de la mujer indígena referido en líneas anteriores.

“La teoría de los campos de la violencia establece que el uso de las estrategias por los agentes de un campo está determinado por la correlación de fuerzas y las posiciones que dichos agentes ocupan en el espacio social. Desde esta perspectiva, la teoría de los campos es un esquema de observación para analizar las relaciones entre la ilegalidad, el estado de excepción y los márgenes estatales, según las nuevas formas de violencia social y política” (Zavaleta, J., 2018, (pp.164-165).

Una forma de violencia institucional, por ejemplo, implica la movilización de los recursos del estado para generar la experiencia necesaria para ejercer la violencia o la legitimidad para sostenerla. Es aquí como las instituciones estatales, perpetúan los actos violentos y los reproducen sistemáticamente; esta reproducción sistemática se vuelve un tipo de violencia hacia la ciudadanía que se vuelve invisible.

La violencia viene en una variedad de formas que retan a la categorización. Las distinciones más comunes entre violencia colectiva y la interpersonal (individual), entre conflicto (motivado políticamente) y violencia criminal (motivado económicamente) se distinguen de acuerdo al nivel de organización y las motivaciones detrás de los actos violentos (Krause, K. 2012).

Son muchas las violencias, en distintas modalidades, motivadas por subjetividades personales, sociales y culturales, protegidas en determinados contextos políticos e invisibilizadas a conveniencia. Para atenderlas, es imprescindible visibilizarlas todas.

Por lo antes descrito, resultaría pertinente referirnos a la violencia como un entramado de prácticas, discursos y acciones u omisiones que tienen como resultado la dominación del otro - individual o colectivo- y que es motivada por distintas causas: culturales, sociales, subjetivas, que tienen como base la construcción del sujeto desde una realidad particular que le da sentido y significado a la violencia.

Es imprescindible, para aproximarnos a los conceptos que regirán este trabajo, abordar la relación hombre-mujer, éstas últimas como víctimas de las violencias ejercidas por otras personas, en razón de su género. Habría que preguntarnos ¿cómo manifiestan el poder los hombres? y contrastar la respuesta de ¿cómo lo manifiestan las mujeres? Esto nos permitiría darnos cuenta del lugar que ocupa cada uno y situarlo en relación con el otro. Si la respuesta a las interrogantes es diferenciada, entonces podemos afirmar que el género de las personas tiene consecuencias en el ejercicio del poder, en las violencias.

En las siguientes líneas y para este trabajo, se hará referencia a las violencias en plural, esto por el hecho de que no existe una violencia, sino muchas; y porque las disciplinas que la estudian

difieren en sus unidades de análisis y en las variables que observan, es decir, dependiendo del aspecto de la violencia quieren explicar y cómo (Prado, R. 2018).

2.2 Violencias en razón de género

Para construir el concepto compuesto de *violencia en razón de género*, tendremos que aproximarnos al concepto de género. Para Martha Lamas, el género es “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos para simbolizar y construir socialmente los que es propio de los hombres: lo masculino, y lo que es propio de las mujeres: lo femenino” (2000).

La categoría “género” permite entender “las distinciones de los aspectos meramente físicos y que abarcan los simbólicos, culturales y sociales que determinan las posiciones de hombres y mujeres dentro de una sociedad determinada, también aporta elementos para la explicación de cómo se establece y legitima el desigual acceso” y ejercicio de los derechos (Zaikoski, 2013, p.76).

Diana Zaikoski considera que “el desarrollo político de las sociedades modernas radicalizó la separación entre la esfera de lo privado -asignando en ella a la mujer un rol preponderante- y la esfera de lo público/político a los varones; espacio que reaseguraba los rasgos patriarcales de la sociedad y que era consagrado por el derecho positivo de las naciones modernas cuando creaba neutral y objetivamente características y atributos iguales para los sujetos jurídicos” (2013, p.73).

En ese orden de ideas, el espacio público le pertenece a los hombres y el espacio privado a las mujeres. Se asigna entonces todo un modelo formativo que acompaña a las personas desde su nacimiento, todo por la diferencia biológica de nacer con un sexo u otro.

Los mandatos de género “inhiben en las mujeres el estar atentas a las razones y a las responsabilidades masculinas en la producción de sus malestares” (Bonino, L. 1999, p.4). Estos mandatos culturales son matrices “para la identidad femenina tradicional construida en el ser para otros y destinada a la subordinación” (Bonino, L. 1999, p.4).

Las violencias sutiles nos vuelven ciegos ante su significado e implicaciones, y permiten que su concepción sea desde una construcción cultural del ejercicio del poder. Este imaginario colectivo constituye violencia, pues se basa en la hegemonía y en la desigualdad que siempre llevan una connotación negativa para las mujeres.

Es así, que la violencia en razón de género se inscribe desde lo cultural a través de creencias, pensamientos, actitudes, sutilezas graduales e imperceptibles que no permiten cuestionar estas prácticas violentas que se viven en la cotidianeidad.

Entender el género nos conduce a analizar nuestro tejido social, y en este sentido, la diferenciación sexual no debería implicar discriminación o desigualdad social alguna. Sin embargo, los roles que vienen asignados a mujeres y hombres dependen del sexo con el que se nace, y esto implica tomar una postura política en el espacio público.

El determinismo biológico tiene consecuencias y repercusiones profundas que atentan contra la libertad humana y el cambio social. Esta diferenciación de los sexos, se realiza “atribuyendo de manera estereotipada valores dicotómicos diferenciados a hombres y mujeres: público/privado, mente/cuerpo, fuerza/debilidad, razón/sentimientos, objetividad/subjetividad, actividad/pasividad, producción/reproducción, son algunos de los pares que el sistema de valores imperante establece, considerando los primeros términos masculinos y femeninos, los segundos.

Al tiempo, se establece una jerarquía entre ellas, siendo “las categorías masculinas consideradas de más valor que las femeninas” (Magallón, C. 2006, p.210).

Los contextos laborales son una parte importante de los espacios públicos, en los que recientemente se han incluido a las mujeres. El espacio laboral, como espacio público, es un lugar de conquista en el que gana el más fuerte y, en una sociedad patriarcal como la mexicana, la característica “fuerte” está asignada para el hombre.

Las características dadas a las personas según el sexo traen grandes consecuencias; por ejemplo, pensemos en los adjetivos que podríamos darle a lo que entendemos como “mujer” desde una postura tradicional: hermosa, delicada, sumisa, maternal, débil, recatada, etc. Ahora, desde la misma perspectiva, pensemos en lo que caracteriza a un “hombre”: fuerte, protector, trabajador, proveedor, etc.

Lo grave está en que, si comparamos los adjetivos dados a hombres y mujeres, tenemos que la posición de uno es sobre el otro: la fuerza sobre la debilidad, el protector sobre la indefensa, el trabajo sobre la sumisión. Esto no es más que una postura desigual, que desde las subjetividades permite la dominación, y ésta genera violencia.

Cuando las prácticas violentas contra las mujeres son validadas por una sociedad o una institución, se configura una realidad permitida y permisible en micro conductas machistas que las dañan. A estas conductas Luis Bonino (1999) las define como micro machismos.

Los micro machismos para Bonino (1998) son la materialización del ejercicio del poder cuasi normalizado, que restringe el poder personal y violenta reiteradamente el equilibrio psíquico y la autonomía de las mujeres, transgrediendo además, la igualdad de poder en las relaciones. Estos

“micro abusos y micro violencias procuran que el varón mantenga su propia posición de género creando una red que sutilmente atrapa a la mujer, atentando contra su autonomía personal” (Bonino, L. 1998, p.4).

En ocasiones estas prácticas son conscientes y otras “se realizan con la " inocencia" del hábito inconsciente. Con ellos los varones no solo intentan instalarse en una situación favorable de poder, sino que internamente buscan la reafirmación de su identidad masculina asentada fuertemente en la creencia de superioridad y en la necesidad de control, satisfaciendo así los deseos de dominio” de la mujer (Bonino, L. 1998, p.4).

Se puede decir hasta ahora, que las prácticas de violencia en razón de género son en ocasiones, consideradas comportamientos naturales y se presentan en complejas combinaciones. Sin embargo, si se alerta sobre su existencia se pueden ir identificando, atendiendo y sancionando para erradicarlas.

“Las relaciones sociales -materiales y simbólicas- que se dan entre hombres y mujeres, son apoyadas por una concepción determinada de lo que significa ser un hombre y una mujer, encontrándose en la base de esta distorsión que conduce a la violencia contra las mujeres. Unas relaciones marcadas por la desigualdad y la discriminación históricas, conformadoras de las mentalidades y de los modelos de identidad con los que nos comportamos” (Magallón, C. 2006, p. 224).

Las prácticas de violencia en razón de género tienen a la larga un mismo objetivo y efecto: avalar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades; funcionan sostenidas y naturalizadas por la regla patriarcal de género.

2.3 Contextos laborales patriarcales

El “espacio público en muchos aspectos está aún vedado a las mujeres, el hecho de recluirlas al espacio privado de la familia y de los cuidados, tiene como consecuencia profundizar la naturalización de su condición. En realidad, es necesario participar en la esfera pública porque es un lugar de crítica y lucha” contra la desigualdad (Zaikoski, 2013, p.71).

La violencia “se inscribe en la esfera del trabajo y en todos los ámbitos de la vida de las personas, escapando de la conciencia de los individuos” (Elizalde, 2005, P.114). De esta forma, todos los espacios que conforman la estructura laboral favorecen esta sistematización de la violencia para institucionalizarla (Elizalde, M. Z., 2005).

Las prácticas de violencia son tan habituales y está tan normalizadas, que se llega a calificar de “adaptada” o “bien comportada” a la persona “que no cuestiona las abiertas violaciones a la dignidad, ni mucho menos las arbitrariedades” (Scialpi, 2001, p.162). A la violencia se la limita en lo posible, se alimenta de la que se interioriza como una suerte de sociabilidad del trabajo.

La violencia en razón de género en el empleo constituye un fenómeno complejo cuya aprehensión presenta una grave dificultad; es una conducta pluriofensiva, tendiente a violar al mismo tiempo diversos derechos humanos: igualdad, no discriminación, dignidad, integridad física, entre otros (Pérez del Río, T. 2012).

Las razones por las que no se reconocen situaciones violentas en un trabajo y, en consecuencia, no visibiliza al victimario, podría responder a la dinámica del patriarcado que, sitúa a las mujeres en espacios privados y las esclaviza a las actividades asignadas a su género.

Para Araceli González, el patriarcado se refiere a “un sistema social o de gobierno basado en la autoridad de los hombres”, cuyo resultado es el apropiarse de la fuerza de trabajo de las mujeres y de otros varones que no son “patriarcas”. Las “mujeres producen y reproducen para el patriarca y para el patrilineaje, es decir, aportan su fuerza de trabajo y realizan las labores reproductivas” (2013, p. 492).

Bajo esa distribución de los espacios de poder, pierden trascendencia los discursos incluyentes e imperan los que afirman el orden establecido y reportan a las diversidades como disimilitudes, siendo devueltas a lo privado para hacerlas aún más invisibles.

Como espacio simbólico, el trabajo “es un lugar para la construcción de subjetividades. Las mujeres son intrusas en un medio donde la comunicación corporal y verbal es masculina” (Elizalde, M. 2005. P.117). “La manera en que hoy se organiza el trabajo instala la violencia y la vuelve invisible a la mirada de los sujetos, la institucionaliza a través del habla, de la forma de relacionarse y de los comportamientos y conductas individuales materializadas socialmente; la integra a las vivencias cotidianas de hombres y mujeres para naturalizarla” (Elizalde, M. 2005. P.112) como componente de una cultura general del trabajo.

Para Carmen Magallón (2006), ese proceso de naturalizar se lleva a cabo a través del pensamiento transmitido, convirtiéndose en un “método de legitimación social de la desigualdad” (p.210). Habrá que analizar hasta qué punto la autoconcepción de la mujer como trabajadora, es un reflejo interiorizado de los propios esquemas de opresión que nos han impuesto (2006).

2.4 Violencia en razón de género en el trabajo

La violencia en el entorno laboral está constituida por acontecimientos en los que las y los empleados viven amenazas, abusos o ataques en escenarios relacionados con su trabajo, que directa o indirectamente pongan en peligro su integridad.

Una de las formas más comunes de violencia en el trabajo, y recientemente medible, es el llamado *mobbing*, que proviene “del verbo inglés *to mob* y que se traduce como maltratar, acosar, asediar o atacar y puede resultar de un problema profesional no resuelto” (Hirigoyen, M., 2001, p.155).

En un conflicto “hay simetría o igualdad teórica de los protagonistas” (Hirigoyen, M., 2001, p.155). En la violencia, se establece “una relación dominante-dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad, se considera que su personalidad es la responsable de las consecuencias del conflicto”. (Hirigoyen, M., 2001, p.155).

De acuerdo con el Protocolo de Actuación Frente a Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, que publica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017), la violencia laboral puede manifestarse de forma vertical, horizontal o mixta; la vertical “se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada)” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017. PP.7-8).

Por otra parte, la violencia horizontal “se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017. P.8).

La violencia mixta inicia “cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017. P.8).

Asimismo, en el Protocolo referido (p.8), se distinguen 5 áreas generales en las que pueden concentrarse las múltiples formas de violencia laboral:

- 1) *Limitación de las posibilidades de comunicación.*
- 2) *Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos.*
- 3) *Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima.*
- 4) *Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.*
- 5) *Ataques directos a la salud: violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas.*

La Psiquiatra Marie-France Hirigoyen dice que “el acoso laboral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Las personas que lo sufren suelen estar profundamente desestabilizadas. El modo específico de agresión varía según los

medios socioculturales. Cuanto más subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones” (2001, p.155).

Las violencias ejercidas contra las personas trabajadoras en ese sentido, son algunas veces invisibles o camuflajeadas por la normalización de las relaciones desiguales que estructuralmente han existido; donde tienen cabida las bromas cargadas de un lenguaje sexual hiriente, la burla a los cuerpos de las mujeres y el recorrido de la mirada en forma lasciva, resulta pues difícil, poder distinguir cuándo están siendo violentadas en sus trabajos, ya que desde niñas aprendieron a reconocer figuras de autoridad acompañadas de violencia verbal y, así, cuando llegan a ser adultas y consiguen empleo, varias de ellas no siempre saben cómo defenderse o cómo comportarse ante una situación de violencia (Fuentes-Valdivieso, R. 2014).

Las violencias que se ejercen en contextos laborales hacia las mujeres, requieren de medidas que permitan equilibrar estas relaciones asimétricas de poder en este contexto, pues para suprimirlas, se requiere primero entenderlas, visibilizar sus modalidades, entender sus raíces y utilizar todos los medios posibles para nombrarlas.

Cuando el empleo de la fuerza para doblegar la voluntad del otro es “perpetrado por quienes tienen la responsabilidad social y legal de cuidar a la ciudadanía, de mantener el orden en su mundo, de preservar la estabilidad y predictibilidad de sus vidas (o sea el Estado a través de sus agentes), la violencia tiene un efecto doblemente devastador y de largo alcance” (Scialpi, 2001, p.156).

El lugar trabajo es sólo una dimensión de la sociedad. “Si la igualdad está asociada a lo homogéneo y el ámbito público es considerado como una unidad, la posibilidad de que se tomen en cuenta los intereses y necesidades de grupos subalternos -como por ejemplo las mujeres-

decrece en la medida que estos no se compatibilizan con el bien común universal perseguido, máxime si tiene dificultades para instalar en el ámbito público sus necesidades y demandas” (Zaikoski, 2013, p.76).

Las violencias que se dan en el entorno del trabajo, son sistematizadas en la medida en que son silenciadas, transformando el carácter protector de tener un trabajo remunerado, en un carácter violento y en un discurso que destruye o falsea los significados internos de seguridad, integridad y paz de las mujeres, perdiendo la capacidad de huir, de defender los elementos de la vida que a nuestro juicio son más valiosos.

“Si se exige la participación de las mujeres en el ámbito público sin que se reorganicen las funciones y tareas que se les han asignado culturalmente en el ámbito privado, será muy difícil que incremente la participación política de aquellas” (Zaikoski, 2013. P.76). Las medidas actuales para asegurar la presencia de las mujeres en el trabajo remunerado no han sido suficientes, pues para una mujer trabajar en la formalidad –o incluso en la informalidad- implica tener una doble jornada. Esto será así, mientras tanto se equilibren las tareas asignadas culturalmente.

En esta investigación, pondremos al centro del análisis, al servicio público como el entorno laboral en el que pueden existir prácticas de violencia hacia las mujeres, y que responden a lo que se ha expuesto hasta ahora, a las construcciones sociales y culturales de los géneros dentro de una sociedad patriarcal.

Diana Scialpi define a ”la violencia político-burocrática como “una variante de la violencia política”, perpetrada por personas trabajadoras en la administración pública y “por agentes de alto rango”; la violencia político-burocrática es realizada, precisamente, por las personas con

cargos directivos y por personal administrativo de base o sindicalizada de la administración pública, quienes, por norma, “tienen la responsabilidad de respetar y hacer respetar las leyes vigentes” (Scialpi, D. 2001, p.159).

Las violencias en espacios laborales y en razón de género podrían considerarse como prácticas no accidentales, pues requieren de un contexto en el cual algunas personas poseen el poder de determinar lo que va a ser validado como “violento” para todas las personas servidoras públicas del sistema administrativo gubernamental.

En el ámbito público, es obvia la desventaja para las mujeres a la hora de ocupar cargos con mayor jerarquía y retribución, aun cuando posean iguales o superiores niveles educativos que los varones, por lo que, en definitiva, la sexuación de la distribución de cargos escalafonarios, del poder, del dinero — encubierta a veces y explícita otras — está profundamente instalada en las prácticas acostumbradas en la administración pública y es portadora de violencia (Scialpi, 2001).

El Estado y las instituciones, sostienen el discurso que exhiben variantes del “modelo mujer”, sin dejar de reflejar la dicotomía de la sociedad. Si bien hace algún tiempo que las mujeres consiguieron presencia política en el trabajo y en muchos espacios sociales, al desplazarse desde las esferas tradicionales hacia la arena pública, conservan también los roles que se esperan de ellas a fin de lograr cierta legitimación (Liscia, D., 2011).

Ahora bien, hemos abordado teóricamente a las violencias que responden al género y cómo éstas prácticas son desarrolladas en el trabajo, respondiendo al mandato social de la distribución de tareas basada en los sexos y sus construcciones sociales. A continuación, revisaremos los instrumentos legales nacionales e internacionales, que han tratado de ocuparse de erradicar éstas prácticas contra las mujeres.

3. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

3.1 Instrumentos internacionales

Los derechos de las mujeres no fueron otorgados desde los inicios de la sociedad civilizada, sino que han sido ganados a través de lucha y de constante exigencia. A lo largo del tiempo, y en muchos países, las mujeres fueron relegadas y les fueron negados sus derechos simplemente por nacer mujeres, o lo que ello implique como constructo social de acuerdo a al marco axiológico de cada país.

Cierto es, que no es lo mismo nacer mujer en Israel que nacer en México, sin embargo, ambas situaciones, independientemente de la diferencia cultural que implica, colocan a este sexo en una posición desigual con relación al resto de la población, pues en ambos casos los derechos de éstas tienen condicionantes.

Para abordar los instrumentos que se lograron para proteger los derechos humanos de las mujeres, sin enfocarnos en las olas feministas a través de la historia, haremos referencia a algunos tratados internacionales que tienen distintos objetivos y alcances pero que coinciden en la protección de las mujeres de las distintas formas de violencia, aunado con la obligación de los estados de establecer medidas para protegerlas.

En la “Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo” (OIT) convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 y después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, se adopta el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

Ese Convenio se realizó considerando que la Declaración de Filadelfia afirma “que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y además, que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos”. (Organización Internacional del Trabajo, S. F.).

México lo firmó ante la OIT en el año de 1958 y fue ratificado el 11 de septiembre de 1961. En el convenio queda plasmada la obligación del Estado Mexicano de formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con el objeto de eliminar cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación.

En 2019, se suscribió el Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo OIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y concentrada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Este convenio protege a las y los trabajadores y se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante, en relación con, o como resultado del mismo. Los estados parte que ratifiquen el e Convenio deberán promover, respetar y asegurar el acceso del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. México, aún no ratifica. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

A partir de 1945 la ONU “reconoce los derechos de las mujeres de manera evolutiva. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

(CEDAW por sus siglas en inglés), considerada también como la carta internacional de los derechos de las mujeres” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, S.F.). Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.

En ella, se prohíbe “cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda a los estados la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer”. Particularmente en sus artículos 3° y 5° señalan:

“[...]

Artículo 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre [...]

[...] Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

[...]”

Por su parte el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, mecanismo de seguimiento de la CEDAW, ha establecido una serie de recomendaciones al Estado mexicano tendientes a fortalecer las políticas institucionales.

Entre dichas recomendaciones resalta la Recomendación General No. 197 que dispone:

[...]

Los Estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, incluidas entre otras:

[...]

- i) medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo*

[...].

Otro instrumento relevante es la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que es una Plataforma de Acción que apoya “la consecución de la igualdad de género en el marco de derechos humanos y formula una declaración explícita sobre la responsabilidad de los Estados de cumplir los compromisos asumidos” (Gobierno de México, 2016).

El proceso de Beijing provocó un importante movimiento político y ganó visibilidad mundial. Los movimientos activistas de mujeres se conectaron y reforzaron a escala mundial. En la

Declaración se señala que en cualquier ámbito la manifestación de la violencia que cause miedo e inseguridad a las mujeres, constituye un obstáculo para el logro de la igualdad y por ende de la paz.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará) fue suscrita en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en 1994, en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil. México firmó dicha Convención en 1995.

Fue ratificada el 19 de junio de 1998 por el estado mexicano, y es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como “toda conducta basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” (Convención Belém do Pará, 1994, artículo 1ro).

Esta Convención es uno de los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres que “condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen los estados en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar” las violencias perpetradas en el hogar, en el mercado laboral o por el Estado y/o sus agentes (Convención Belém do Pará, 1994, artículo 7).

A su vez, reafirma “el derecho que tienen las mujeres a librarse de la discriminación, a una vida sin violencia, así como a ser valorada libre de patrones estereotipados y evitar ser educada de acuerdo a prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de subordinación e inferioridad” (Convención Belém do Pará, 1994, artículo 7).

En consecuencia, la Convención Belém do Pará, en su artículo 7, obliga a los Estados parte a:

“[...]”

a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atenté contra su integridad o perjudique su propiedad;

e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometido a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

[...]”

Es así como se institucionaliza a través de esta Convención, la interacción entre los sistemas nacional e internacional de los derechos humanos y constituye un impulso de cambio para avanzar en la defensa de los derechos de las mujeres.

En 2010 se creó ONU Mujeres, organismo de Naciones Unidas centrado en impulsar la igualdad de género en el mundo. Los derechos humanos de las mujeres comprenden los aspectos de la educación, salud, bienestar económico, participación política y el no ser objeto de violencia entre otros (ONU Mujeres, 2017).

Asimismo, ONU Mujeres “coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas en pos de la igualdad de género y en todos los debates y acuerdos relativos a la Agenda 2030. La Entidad trabaja para lograr un mundo más inclusivo con la igualdad de género como elemento fundamental de los Objetivos de Desarrollo Sostenible” (ONU Mujeres, 2017).

A pesar de que existen estos instrumentos internacionales, la discriminación sigue existiendo en todas partes, ya que hay países donde a las mujeres todavía se les prohíbe el acceso a la propiedad y la vivienda, sufren de discriminación económica y social, son vulnerables a la trata de personas, se les niegan sus derechos sexuales, reproductivos y a la salud.

3.2 Marco jurídico mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos eleva a rango constitucional los tratados internacionales en materia de derechos humanos, condición que permite, por un lado, reconocer la forma en que los derechos humanos en su proceso de internacionalización supera el ámbito del derecho interno y pasa a incorporarse al derecho positivo nacional.

El artículo primero constitucional dice que:

“[...] todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

[...]

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

[...]

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que

atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Es así, que los instrumentos referidos en el apartado anterior, son de observancia obligatoria para las autoridades, los gobiernos y en general para toda la población mexicana.

En 2006, y 25 años después de la ratificación de CEDAW, se crea en México la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, que tiene por objeto “regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres” en los ámbitos público y privado, además de ser el instrumento normativo que sienta las bases de la Política Nacional de Igualdad.

La Política Nacional en materia de Igualdad entre mujeres y hombres “debe establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva” en el todo ámbito económico, político, cultural y social. Entre los objetivos señalados en su artículo 33, destaca el “establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres” (Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2006).

México reconoce las modalidades de violencia que se pueden ejercer en contra de la mujer que, con la emisión en 2007 de la Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; en su artículo sexto las enuncia:

“I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas,

las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.”

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 11 menciona que “constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo tutela “la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón”. La igualdad sustantiva de acuerdo a lo establecido en su artículo segundo, es “la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral” (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres pues es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

En el estado de Jalisco se expidieron las disposiciones locales homólogas a estas dos leyes generales. En 2008 la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Jalisco y en agosto de 2010 entra en vigor la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ambas leyes van en armonía con lo que disponen su homologas en el ámbito federal, y obligan de igual manera a estados y municipios a crearlos mecanismos necesarios para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como “establecer las

bases del Sistema y la coordinación para la atención, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres”. (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Jalisco, 2008).

Además, mandatan “establecer las políticas y acciones gubernamentales a fin de garantizar el derecho fundamental de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia, favoreciendo su pleno desarrollo y bienestar subjetivo conforme a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación” (Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Jalisco).

Para el municipio de Guadalajara, se crearon desde 2018 los reglamentos para estas dos disposiciones locales: el Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Guadalajara y el Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Guadalajara; ambas en consonancia con la legislación nacional y estatal.

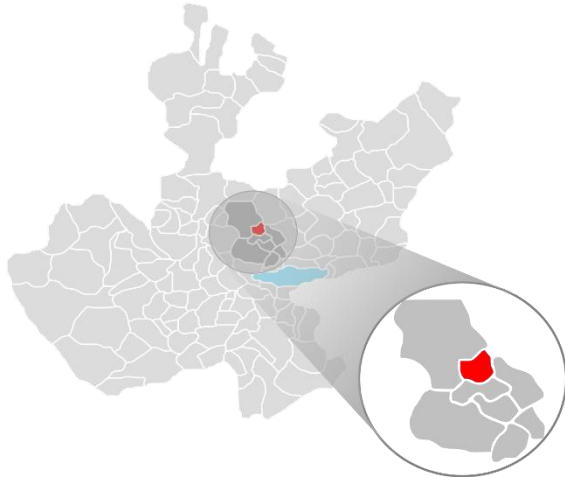
Es así, que el municipio de Guadalajara cuenta con instrumentos jurídicos que abordan el problema de la violencia en razón de género, sin embargo, su existencia no significa la erradicación de las prácticas, pues éstas responden a un problema social estructural más profundo. Revisaremos a continuación, nuestro objeto de estudio, dando cuenta del contexto general del gobierno municipal de Guadalajara desde la perspectiva de género.

4. EL MUNICIPIO DE GUADALAJARA

4.1 Descripción y contexto general del gobierno municipal

Guadalajara es una ciudad en México, capital y el municipio más poblada del estado de Jalisco.

Se localiza en el occidente en la zona geográfica conocida como Valle de Atemajac.



La ciudad de Guadalajara se localiza en un área metropolitana, integrada por los municipios de Zapopan, Tlajomulco de Zúñiga, San Pedro Tlaquepaque, El Salto, Tonalá, Juanacatlán, Ixtlahuacán de los Membrillos y Zapotlanejo, donde viven poco más de 4 millones de habitantes.

Esta ciudad es considerada como una de las grandes capitales de América Latina, es una importante ciudad en lo cultural, diversa y con una población de 1 millón 460 mil 148 habitantes (INEGI, 2015).

El gobierno de Guadalajara está conformado aproximadamente por 12,407 personas servidoras públicas. La máxima autoridad es el Ayuntamiento, que se compone por un Presidente Municipal, 8 regidoras y 8 regidores electos por mayoría de votos.

La administración actual (2018-2021), cuenta con 7 dependencias principales en la estructura municipal: la Comisaría de la Policía, la Secretaría General, la Tesorería, la Jefatura de Gabinete, una Gerencia Municipal, una Sindicatura y una Contraloría Ciudadana; además de 5

Coordinaciones generales. De estas 12 principales áreas del gobierno municipal, el 83.3% están a cargo de hombres.

Si se atiende a estas cifras, las mujeres se encuentran prácticamente fuera de la estructura de toma de decisiones del gobierno municipal. Ninguna mujer ha ocupado la Presidencia

Guadalajara, y en los cargos donde se concentra más poder de decisión e influencia, la participación de las mujeres es limitada.

Dentro de la estructura jerárquica de la administración pública municipal, a mayor jerarquía del cargo, menor número de mujeres, concentrándose su presencia en aquellos espacios con mayor densidad de trabajo técnico u operativo si se compara con los hombres.

Trabajar para el gobierno de Guadalajara tiene las características de cualquier instancia gubernamental: prestaciones mayores a las de la Ley Federal del Trabajo: seguridad social, sistema de pensiones del Estado, vacaciones y días de asueto, días económicos, horario laboral de 6 horas en algunos casos, licencia por maternidad, aguinaldos de más de 50 días, etc.

Parecería que en estos contextos gubernamentales las personas servidoras públicas gozan de muchos privilegios en comparación con otros espacios de trabajo; sin embargo, también se generan ambientes hostiles y de cargas laborales desiguales para ciertas personas y las relaciones laborales cada día son más endeble pues responden a cuotas políticas del partido en turno.

Existen contravalores en el contexto gubernamental, los cuales describiría como actitudes institucionales adoptadas al integrarse en espacios de la administración pública y que se toman como propios de ese espacio laboral; algunos de ellos son: el privilegiar a las personas cercanas a la cabeza de la dependencia, la repartición de tareas es desequilibrada, dejando la mayor carga

para personas cuya experiencia es mayor que las personas que entran en la categoría de “confianza” de los nuevos jefes, y no se incentiva el trabajo profesional o técnico, sino la confiabilidad por relaciones de amistad con el patrón.

El funcionariado público se encuentra regulado por los reglamentos referidos anteriormente y de manera general por el Plan Municipal de Desarrollo, que marca el rumbo de cómo cada área del gobierno municipal debe operar, cuánto dinero aplicar a cada programa y cómo se deben rendir cuentas. Uno de los ejes estratégicos de este plan, es el de igualdad entre hombres y mujeres.

Los valores y principios que rigen la conducta de las personas servidoras públicas del municipio de Guadalajara se encuentran en el Código de Ética del Gobierno Municipal de Guadalajara, publicado el 29 de octubre de 2019.

El Código de Ética y sus Reglas de Integridad es el documento que rige la conducta esperada de quienes laboran en él. En su artículo primero, este Código establece como objetivo establecer los principios, valores y reglas de integridad fundamentales que rigen y orientan el desempeño de las actividades de las servidoras públicas y los servidores públicos municipales.

Es así, que de una persona que trabaja para el gobierno de Guadalajara se espera que cumpla a cabalidad con los principios y valores contenidos en el mismo: “legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, equidad, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, eficacia, integridad, interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad de género, no discriminación, entorno cultural y ecológico, cooperación, liderazgo, tolerancia, vocación de servicio” (Artículos 3 y 4 del Código de Ética del Gobierno Municipal de Guadalajara).

Implícitamente se refiere que en el espacio laboral que constituye la administración municipal no debe existir ningún tipo de violencia, pues en el ejercicio de sus funciones, el servidor público se debe conducir con un trato digno y cordial ante terceros y ante sus compañeros, superiores, iguales o subordinados, de tal manera que conduce al entendimiento y a la consideración de sus derechos.

Un nuevo ingrediente en este Código de Ética, es la incorporación de las Reglas de Integridad, dentro de las cuales se vinculan directamente y establecen como obligatorio el atender las Disposiciones Administrativas que Establecen el Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara.

Este protocolo tiene como objeto prevenir y atender conductas de hostigamiento y acoso sexual al interior de los espacios laborales de la administración pública municipal de Guadalajara, así como establecer los mecanismos de actuación para la atención y acompañamiento de las víctimas cuando éstas se presenten. Estas disposiciones son de carácter obligatorio y de observancia general para todas y todos los servidores públicos.

Además de este dispositivo que rige la conducta el funcionariado público, existen diversos mecanismos que protegen los derechos humanos de las mujeres y que son de aplicación obligatoria y general para el actuar del servicio público de cualquier nivel de gobierno, de acuerdo al artículo primero de la Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos.

4.2 Análisis de la administración pública municipal con perspectiva de género

El gobierno de Guadalajara, objeto de estudio para este trabajo, tiene como eje transversal la perspectiva de género en su Plan Municipal de Desarrollo 2020, la finalidad es cumplir la normatividad en temas de violencias contra las mujeres y dotar de un enfoque integrado de género a todas y cada una de las acciones de gobierno.

Retomando el objetivo general de este estudio de caso, será importante explorar si a pesar de que el municipio cuenta con el andamiaje jurídico alineado con los instrumentos internacionales, se identifica la presencia de prácticas que, desde una perspectiva de derechos humanos, constituyen violencia contra las mujeres en razón de su género en esta administración pública municipal.

Las violencias pueden hacerse presentes en este espacio burocrático y, como ya lo mencionamos, responden a causas más profundas que la visión legalista del no cumplimiento de las leyes que protegen a las mujeres por parte de las personas servidoras públicas de este ente municipal.

El municipio se rige por dos sistemas importantes para atender los temas de las mujeres: el Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; cada uno tiene en puerta sus programas rectores que generarán líneas de acción estratégicas que atraviesas toda la administración pública, otorgando del presupuesto de cada dependencia, un tanto para este fin.

Dentro de la planeación de las acciones del Instituto municipal de las Mujeres en Guadalajara, se programó la certificación de la Norma Mexicana NMX 025 para la igualdad laboral y no discriminación entre hombres y mujeres para el Ayuntamiento de Guadalajara para la administración 2021-2023. Su objetivo es “evaluar y certificar las prácticas en materia de

igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical”.

Actualmente, dicho proceso se encuentra en la etapa del diagnóstico. Esto sin duda, es un gran paso, pues solamente son 6 los gobiernos municipales certificados en igualdad laboral y no discriminación entre hombres y mujeres en todo México (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015).

Los datos que se exponen a continuación dan cuenta de la ocupación de las mujeres y los hombres en el espacio laboral gubernamental y de la urgente necesidad de que mecanismos como la Norma Mexicana NMX 025 referida, sean aplicados en ellos.

Con corte en la nómina general al 15 de marzo de 2020 de la administración pública centralizada de Guadalajara en el actual periodo de gobierno (2018-2021), laboran un total de 12,226 personas servidoras públicas, incluyendo a funcionarios, personal de base y eventuales.

De ese gran total, 7,969 son hombres y 4,257 son mujeres; esto significa que el funcionariado está conformado por un 65.1% de hombres contra un 34.9% de mujeres.

En el análisis de los rangos de mando y la presencia de mujeres y hombres por categorías se muestran en la tabla 1.

Rangos de mando	Mujeres	Hombres
Mando superior	17%	83%
Mando medio	33%	67%
Tecno estructuras	31%	69%
Base operativa	39%	61%

Tabla 1. Rangos de mando desagregados por sexo.

Fuente: elaboración propia con datos de la nómina publicada en

<https://enlinea.guadalajara.gob.mx/consultaNomina/nomina.php>.

Si bien, se ha hecho referencia a que el gobierno de Guadalajara cuenta con el Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, así como mecanismos para comenzar a erradicar la discriminación y las desigualdades hacia las mujeres como los GAM (grupos de ayuda mutua para mujeres), un protocolo de atención en casos de acoso y hostigamiento sexual en las dependencias de la administración pública municipal y capacitaciones al funcionariado en materia de lenguaje incluyente y no sexista, acoso sexual

callejero, entre otros. Sin embargo es importante señalar que otras modalidades de violencia que no tienen tintes sexuales, quedan invisibles y no se sabe con certeza cómo y dónde denunciarlas.

Para este punto, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, refiere en el artículo 48 fracción XXI como una falta no grave de las personas servidoras públicas, el “cometer actos u omisiones en el ejercicio de su encargo, considerados como tipos o modalidades de violencia en razón de género, previstas en las leyes aplicables”. Esto significa que sería competencia del órgano interno de control, conocer de estas violencias.

Lamentablemente, las faltas no graves enumeradas en esta ley, son consideradas inaplicables, toda vez que el catálogo de faltas está previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y por supuesto, no contempla esa, ni ninguna que tenga que ver con género.

En febrero de 2020, se circuló de manera oficial un flujograma (Figura 1) que trata de indicar los pasos a seguir en caso de ser víctima de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, lo cual apunta los aspectos problemáticos en torno a la atención y seguimiento a este tipo de violencia laboral. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Las personas no saben a quién dirigirse para denunciar estas conductas.
- Las personas de primer contacto no están sensibilizadas en género y no comprenden la gravedad de la violencia ni saben cómo atenderla.
- Las víctimas corren el riesgo de ser sujetas a represalias.
- No hay una ruta clara de cómo se le informa a la víctima del seguimiento de su tema.
- De 5 denuncias, solamente 2 han sido sancionadas.
- No ha habido, a la fecha, consecuencias para la incorrecta aplicación del protocolo.

Aunque esa comunicación advierte que la inaplicación o la omisión en el actuar de las personas servidoras públicas, constituirá una falta administrativa, lo cierto es que no se ha socializado como debería este instrumento y dese luego que no ha existido sanción alguna por la incorrecta aplicación. Ver figura 1.

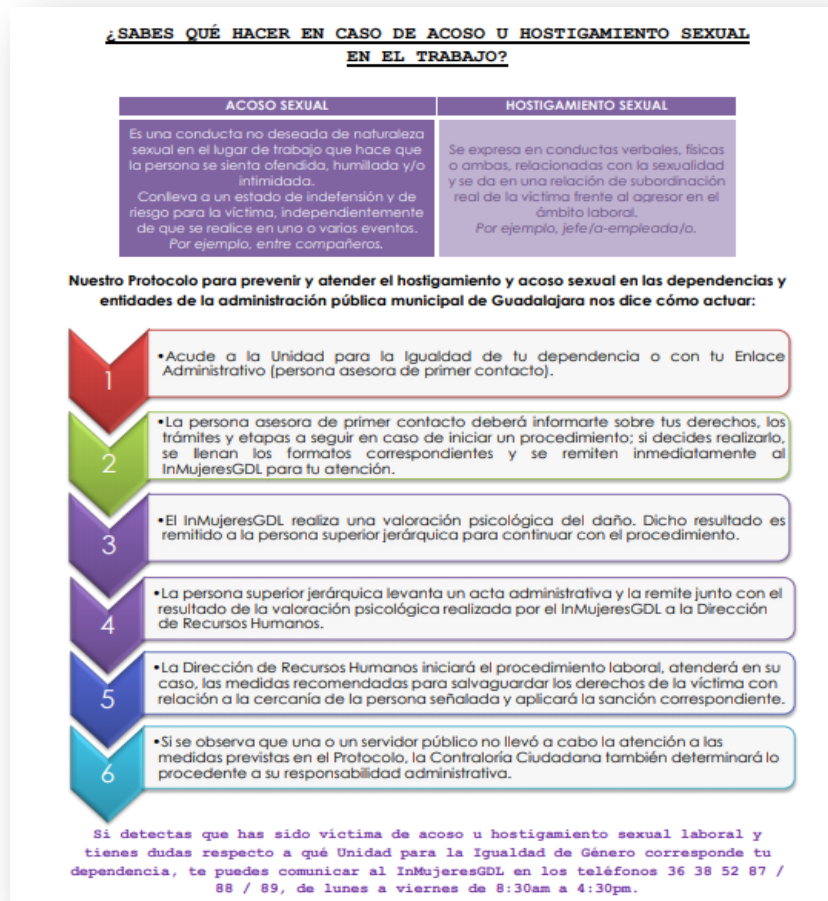


Figura 1. Flujograma para la aplicación del Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara.

Fuente: circular interna DCC-001-2020. Disponible en: [https://cdn.guadalajara.gob.mx/pdfGDL/ctrl- archivo-CIRCULAR_DCC-001-2020.pdf](https://cdn.guadalajara.gob.mx/pdfGDL/ctrl-archivo-CIRCULAR_DCC-001-2020.pdf)

Conociendo las herramientas y mecanismos con que cuenta el gobierno de Guadalajara, analizaremos ahora, los resultados que arrojó el instrumento aplicado, y observaremos si estos esfuerzos de la administración pública se conocen y sobre todo, si han dado resultados.

5. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CASO

En las siguientes líneas observaremos las prácticas que las servidoras públicas señalaron e identificaron como violencias, y si consideran que han sido en razón de su género. Exploraremos las consecuencias que apuntaron haber sufrido al vivirlas y si son denunciadas y atendidas. Todo lo anterior, en contraste con las respuestas de los hombres, lo que nos permitirá responder a nuestra pregunta central en este estudio:

¿Qué violencias contra las mujeres, asociadas a su condición de género, existen en la administración pública del municipio de Guadalajara, qué consecuencias tienen y qué impide identificarlas para atenderlas, sancionarlas y prevenirlas?

5.1 Aplicación del Violentómetro Laboral.

Como se estableció en el apartado de la estrategia metodológica, para esta investigación fue aplicado el Violentómetro Laboral, elaborado con base en el que publica la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad y que incorpora la perspectiva de género.

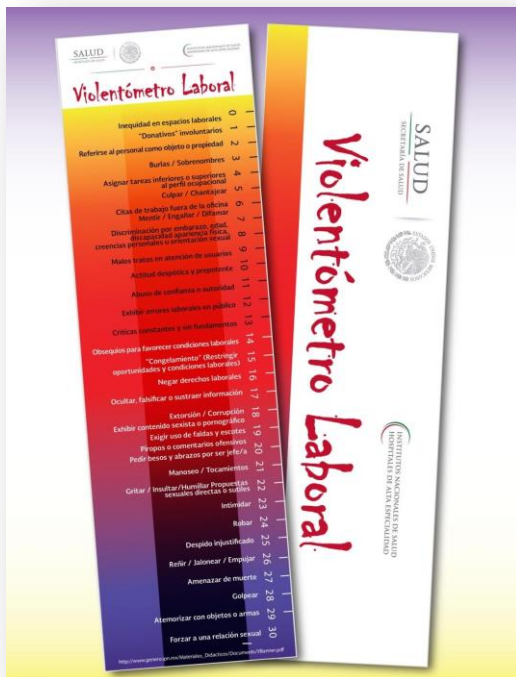


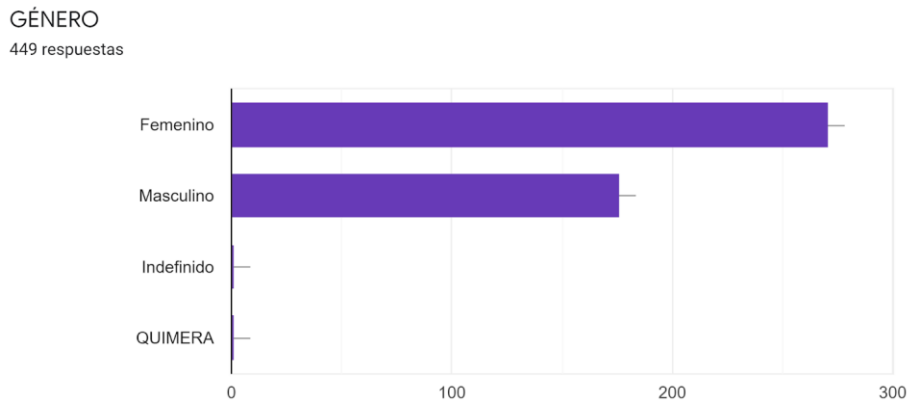
Figura 2. Violentómetro Laboral.

Fuente:

<https://www.gob.mx/insalud/documentos/violentometro>

-103103

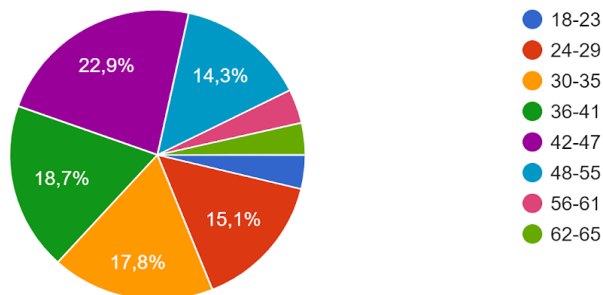
Este instrumento fue adaptado a la herramienta de *Google Forms* y se distribuyó a través del correo institucional que llega a 2,700 servidoras y servidores públicos. Se solicitaron, al inicio del Violentómetro, datos generales como género, edad, escolaridad, nombramiento, y dependencia a la que se pertenece. De ese universo, se obtuvieron 449 respuestas desagregadas de la siguiente manera:



Gráfica1. Respuestas desagregadas por género.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

EDAD
449 respuestas

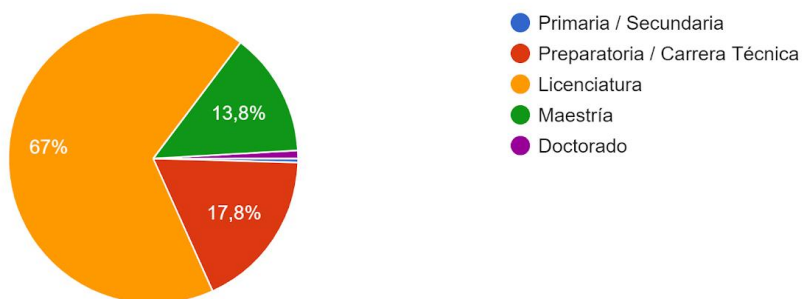


Gráfica 2. Respuestas desagregadas por edad.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

ESCOLARIDAD

449 respuestas



Gráfica 3. Respuestas desagregadas por edad.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

Este instrumento constó de 23 reactivos, cuyo eje central fue conocer si en la administración pública municipal actual (2018-2021) se han experimentado prácticas de violencia. Las preguntas siguieron el orden por secciones, de acuerdo a la intensidad del Violentómetro. Además, se hicieron 2 preguntas abiertas.

Los reactivos que lo integraron fueron los que se muestran en la Tabla 2:

Tabla 2. Descripción de violencias por sección.

Fuente: elaboración propia con base en el Violentómetro Laboral presentado en la figura 2.

<i>SECCIÓN 1</i>	
<i>VIOLENCIAS DISCURSIVAS</i>	
¿Has experimentado una desigualdad de oportunidad para acceder a ascensos, capacitaciones, o percibes menor	En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?

suelo por las mismas funciones que otros/as compañeros/as?	<ul style="list-style-type: none"> • Superior/a jerárquico • Compañero/a de igual nivel jerárquico • Subordinado/a
¿Se han referido a tu persona como objeto o propiedad?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hombre ➤ Mujer ➤ No aplica
¿Se han burlado de ti o han usado sobrenombres ofensivos?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No aplica
¿Han hecho comentarios incómodos alusivos a tu cuerpo o apariencia física?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No aplica

SECCIÓN 2

VIOLENCIAS OCUPACIONALES

¿Te han asignado tareas inferiores o superiores a tu perfil ocupacional?	En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?
¿Te has sentido discriminada/o por origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales o tu estado civil?	<ul style="list-style-type: none"> • Superior/a jerárquico • Compañero/a de igual nivel jerárquico • Subordinado/a ➤ Hombre ➤ Mujer ➤ No aplica
¿Han exhibido tus errores laborales en público?	
¿Recibes críticas constantes y sin fundamentos?	

SECCIÓN 3

VIOLENCIAS RELATIVAS A LOS DERECHOS LABORALES

¿Te han solicitado obsequios (materiales o inmateriales) para favorecer tus condiciones laborales/económicas? En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?

- Superior/a jerárquico
- Compañero/a de igual nivel jerárquico
- Subordinado/a

¿Has sufrido “congelamientos”? (Restricción oportunidades y condiciones laborales)

➤ Hombre

¿Te han negado derechos laborales sin motivo alguno?

➤ Mujer

➤ No aplica

¿Han ocultado, falsificado o sustraído información institucional para afectarte?

¿Te han pedido actuar de manera contraria a los reglamentos y a la ley?

SECCIÓN 4

VIOLENCIAS CORPORALES-SEXUALES

¿Te han pedido, sugerido o exigido el uso de faldas, escotes o el uso de ropa ajustada en tu trabajo? En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?

• Superior/a jerárquico

¿Te han hecho piropos o comentarios ofensivos? (Incluso de "broma")

• Compañero/a de igual nivel jerárquico

¿Te han besado o abrazado sin tu consentimiento?

- Subordinado/a

¿Te han manoseado o hecho tocamientos?

- Hombre
- Mujer

¿Te han hecho propuestas sexuales directas o sutiles?

- No aplica

SECCIÓN 5

VIOLENCIAS QUE PONEN EN RIESGO LA INTEGRIDAD FÍSICA

¿Te han amenazado de despido como medio de coacción?

En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?

¿Te han jaloneado, empujado o golpeado?

- Superior/a jerárquico
- Compañero/a de igual nivel jerárquico

¿Te han amenazado de muerte?

- Subordinado/a

¿Te han atemorizado con objetos o armas?

- Hombre

¿Algún compañero/a de trabajo te ha forzado a una relación sexual?

- Mujer
- No aplica

SECCIÓN 6

PREGUNTAS ABIERTAS

¿Has vivido alguna otra situación que consideres que constituye violencia? Descríbela.

¿Qué consecuencias personales has tenido (en tu vida privada, emocional o de salud) por

haber pasado por las situaciones que seleccionaste?

¿Has denunciado estas situaciones?

¿Consideras que estas prácticas están relacionadas con tu género? (Es decir por el hecho de identificarte como mujer/hombre)

¿Consideras que existe algún mecanismo adecuado para atender estas situaciones en tu institución?

Como se pudo observar, las violencias tomadas del instrumento van agravándose por secciones, entendiendo que la sección primera y segunda, se describen situaciones que pueden resultar cotidianas y no pudieran identificarse incluso, como violencias.

En las secciones 3 y 4 se presentan situaciones relacionadas con los derechos laborales y con conductas de índole sexuales y de invasión personal y corporal; la sección 5 muestra situaciones de amenaza y de riesgo de la integridad física. La última sección es más exploratoria y consta de preguntas abiertas para conocer otras experiencias que se consideren violencia en el trabajo, indagar acerca de las consecuencias sufridas y si se conocen los medios para denunciar.

A continuación, se analizarán los resultados de las 271 mujeres que contestaron el instrumento siguiendo el orden de los reactivos, de acuerdo a la prelación del violentómetro de menor a mayor grado de violencia. Cabe señalar que, aunque no fue el objetivo de este trabajo conocer y analizar las respuestas de los hombres, sí se les aplicó el instrumento a ellos, como elemento de contraste y con la finalidad de que sean referencia para probar la diferenciación de las violencias vividas entre hombres y mujeres.

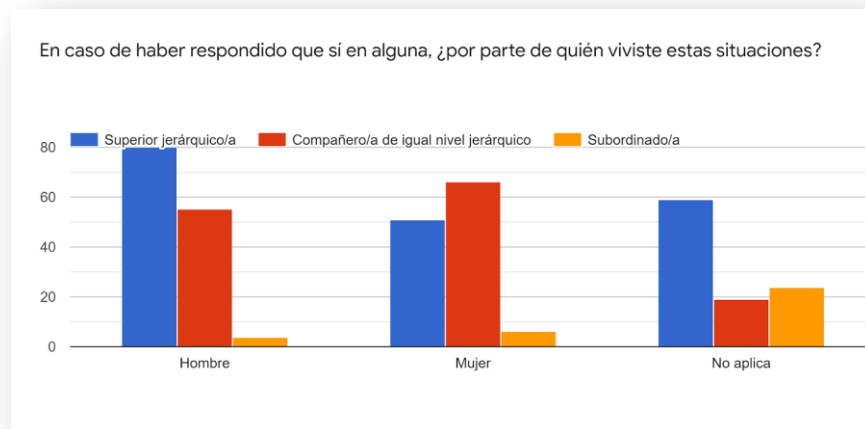
5.2 Análisis de los Resultados

Sección 1, violencias discursivas. El 52% de las mujeres señalaron vivir inequidad en espacios laborales, experimentado una desigualdad de oportunidad para acceder a ascensos, capacitaciones, o percibiendo menor sueldo por las mismas funciones que otros.

El 19% de las mujeres respondió que se han referido a su persona como objeto o propiedad. El mismo porcentaje, declara que se han burlado de ella o han usado sobrenombres ofensivos.

El 24% contestó que le han hecho comentarios incómodos alusivos a su cuerpo o apariencia física.

Para este nivel de prácticas violentas discursivas, se observó que son perpetradas por parte de un superior jerárquico del género masculino; las que son ejercidas por personas de igual nivel jerárquico, son mayormente del género femenino, es decir, entre mujeres. Fue muy baja la presencia de violencias vividas por parte de personas subordinadas. Descripción que aparece en la gráfica 4:



Gráfica 4. Persona que ejerció las violencias de la sección de violencias discursivas desagregada por género y rango.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

En la sección 2 de las violencias ocupacionales, resultaron los siguientes datos:

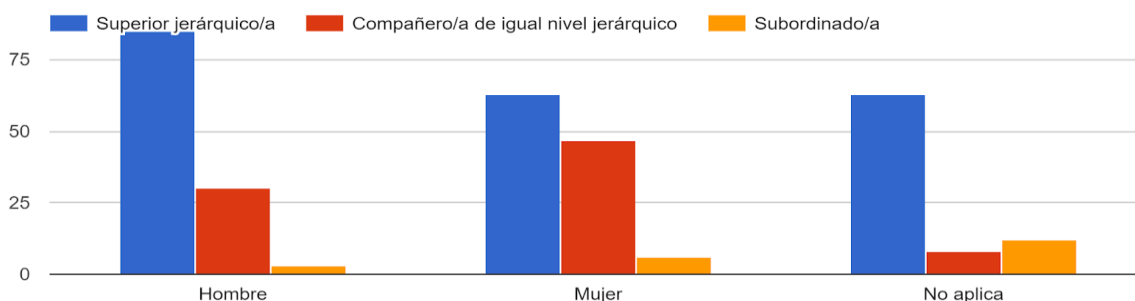
El 39% de las mujeres señalaron que les han asignado tareas inferiores o superiores a tu perfil ocupacional. El 20% señaló que se ha sentido discriminada por origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales o tu estado civil.

El 30% de las servidoras públicas contestaron que se han exhibido sus errores laborales en público y el 23% manifestó haber recibido críticas constantes y sin fundamentos.

En este nivel de prácticas violentas, resultó que son ejercidas por hombres, con independencia de ser un superior jerárquico o alguien de igual nivel jerárquico. Se mantiene bajo el porcentaje de ser las personas subordinadas como perpetradoras de estas prácticas. Es importante señalar, que en este nivel de violencias ocupacionales, se ejercen mayormente por hombres hacia mujeres.

Ver gráfica 5.

En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?



Gráfica 5. Persona que ejerció las violencias de la sección de violencias ocupacionales desagregada por género y rango.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

Aumentando la intensidad de la violencia en los reactivos, resultó lo siguiente en la sección de violencias relativas a los derechos laborales:

El 4% de las mujeres manifestaron les han solicitado obsequios (materiales o inmateriales) para favorecer sus condiciones laborales; mientras que el 29% señaló haber sufrido “congelamientos”, es decir una restricción de oportunidades y condiciones laborales.

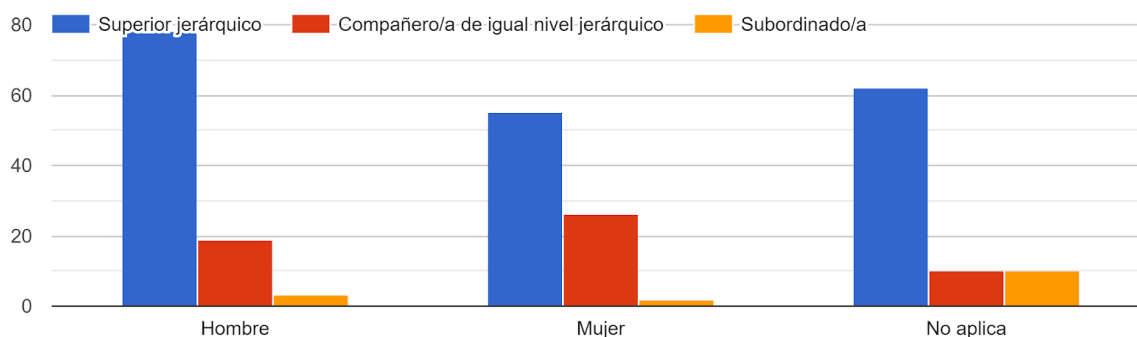
Un 21% apuntaron que le han negado derechos laborales sin motivo alguno, y un 9% apunta que le han ocultado, falsificado o sustraído información institucional para afectarle. Un 12% de las mujeres contestaron que les han pedido actuar de manera contraria a los reglamentos y a la ley.

Para esta sección de prácticas violentas relativas a los derechos laborales, resultó que son perpetradas por personas del género masculino con independencia de ser un superior jerárquico o no. Ver gráfica 6.

Gráfica 6. Persona que ejerció las violencias de la sección de violencias relativas a los derechos laborales desagregada por género y rango.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?



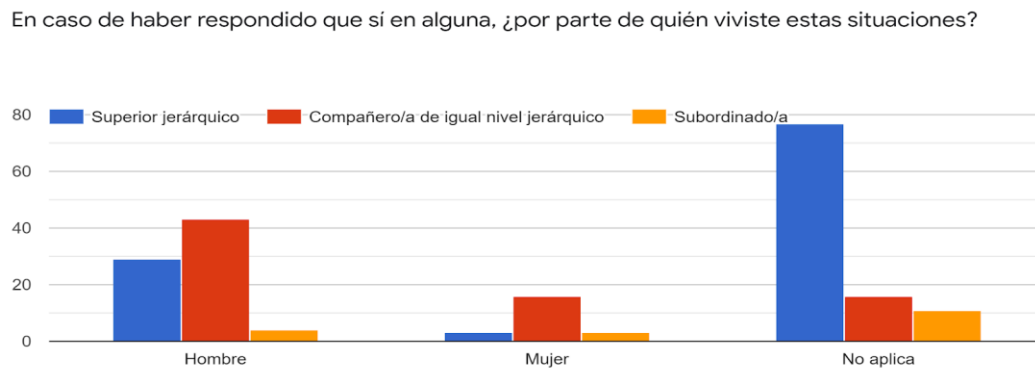
Como se describió, conforme avanzan los reactivos, las violencias se vuelven más peligrosas, más intensas, algunos de ellas implican incluso delitos o faltas administrativas.

Para la sección de las violencias corporales-sexuales, el 1.4 % de las mujeres manifestaron que les han pedido, sugerido o exigido el uso de faldas, escotes o el uso de ropa ajustada en su trabajo; el 22% contestó que le han hecho piropos o comentarios ofensivos, y el 11% apuntó que las han besado o abrazado sin su consentimiento.

Señalaron que han manoseado o hecho tocamientos el 3% de las servidoras públicas y el 9% dijo haber recibido propuestas sexuales directas o sutiles en el trabajo.

Para este nivel de prácticas violentas relativas a la sexuación del cuerpo, resultó que son ejercidas mayormente por personas del género masculino de igual nivel jerárquico; en el caso de ser ejercidas por superiores jerárquicos, los del género masculino tienen mucha más presencia.

Ver gráfica 7.



Gráfica 7. Persona que ejerció las violencias de la sección de violencias corporales-sexuales desagregada por género y rango.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

A continuación, se exponen los resultados del último nivel de prácticas violentas en el trabajo, la sección de las violencias que ponen en riesgo la integridad física.

El 15% dijo haber sido amenazada de despido como medio de coacción; el 2% de las mujeres apuntaron que las han jaloneado, empujado o golpeado. Contestaron que han amenazado de muerte al 1.4% y señalaron que han atemorizado con objetos o armas al 0.7% de las servidoras públicas.

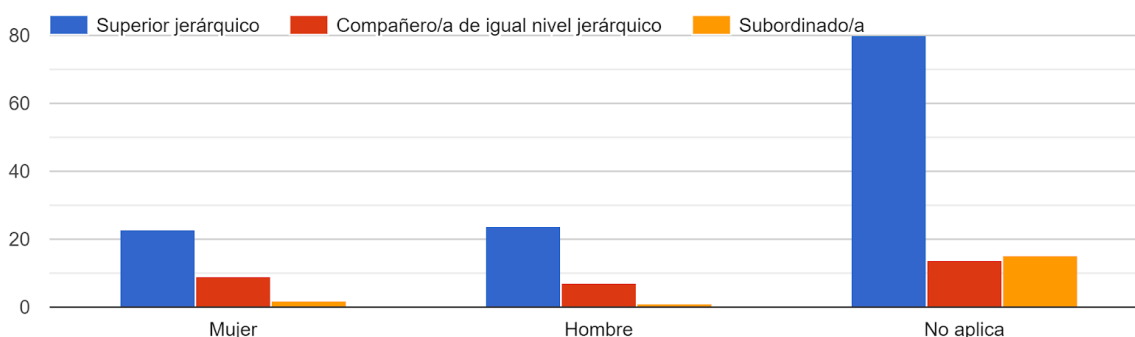
Lamentablemente, una mujer contestó haber sido forzada a una relación sexual por parte de un compañero de trabajo.

Para estas prácticas violentas que ponen en riesgo la integridad física de las servidoras públicas, resultó que son ejercidas por hombres, con independencia del nivel jerárquico. Se mantuvo bajo el porcentaje de las personas subordinadas que perpetúan esas violencias, como se aprecia en la gráfica 8.

Gráfica 8. Persona que ejerció las violencias de la sección de violencias que ponen en riesgo la integridad física desagregada por género y rango.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

En caso de haber respondido que sí en alguna, ¿por parte de quién viviste estas situaciones?



Al finalizar las secciones con las situaciones de violencia en el entorno laboral, se preguntó si se han vivido alguna otra situación que consideren violenta; las respuestas más repetidas fueron leguaje soez, sexista y de doble sentido, acoso laboral y sexual, hostigamiento y violencia psicológica.

Además, se expresaron a través del instrumento, de las consecuencias personales que han tenido tanto en su vida privada, emocional o de salud por haber pasado por las situaciones, y los resultados fueron impresionantes. Las más reiteradas fueron depresión, estrés, ansiedad e insomnio, incluso tratados con medicamentos controlados; desesperación, desmotivación, enfermedad física (gastritis, colitis) y afectaciones emocionales, desmotivación e inseguridad.

Es importante señalar, que el 34% de las mujeres considera que estas prácticas están relacionadas con su género; además, el 27% señaló que no existe algún mecanismo adecuado para atender estas situaciones en la institución.

Para poder sostener que las violencias que se exploraron en este espacio laboral específico, son en razón de género, se analizaron también los resultados obtenidos por los hombres, y se encontró lo siguiente:

- Las violencias reportadas por hombres, son ejercidas en su total mayoría por un superior jerárquico; es decir, que debe existir una relación real de poder para que una persona violenta a un hombre.
- El tipo de violencias que se reportaron, no guarda relación con el nivel de mando.
- El nivel o modalidad de violencia reportada no guarda relación con el género masculino.

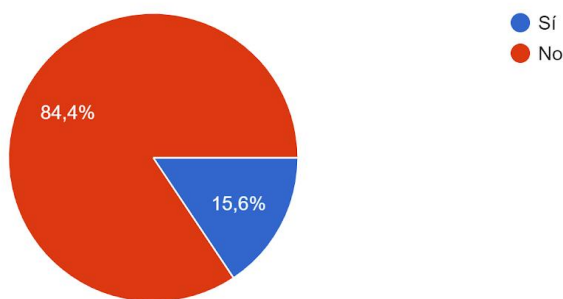
Entonces, los hombres que apuntaron haber experimentado situaciones de violencia, las reportaron vividas por otros hombres, del mismo nivel jerárquico. Las señaladas ejercidas por una mujer, invariablemente era una persona con mayor rango de jerarquía, lo que demuestra que las violencias ejercidas de mujer a hombre necesitan invariablemente una relación de poder, al menos en el rango de mando o en la jerarquía del puesto.

Es indistinto ser Coordinador, Director, Auxiliar o Chofer respecto de las violencias que se reportaron. Caso muy distinto para las mujeres, que el tipo o modalidad de violencia depende de la posición de jerarquía. Datos que se retoman con detalle más adelante.

La denuncia para que sean observadas y sancionadas las prácticas de violencia al interior de las instituciones, es clave en el proceso de la erradicación de la violencia contra las mujeres. El resultado de preguntar si habían denunciado alguna de esas situaciones que señalaron, resultó lo que se observa en la gráfica 9.

¿Has denunciado estas situaciones?

307 respuestas



Gráfica 9. Persona que denunciaron las situaciones de violencias.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos.

Es importante detenerse en este punto, pues se observa que las violencias de las que se dieron cuenta por sección y de acuerdo a la cantidad de mujeres que señalaron las han sufrido, no guarda relación con la cantidad de personas que denuncian. Es decir, se visualiza que las mujeres viven situaciones de violencia en el trabajo, pero no se denuncian.

Es importante señalar que las personas que respondieron el Violentómetro y señalaron no haber denunciado, sí plasmaron las consecuencias relacionadas con vivir estas prácticas por parte de personas con las que tienen que convivir a diario en el trabajo.

Para cerrar el Violentómetro, se proporcionaron los teléfonos para recibir atención psicológica y jurídica gratuita por parte del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, el contacto para denuncias a la Comisaría de la Policía de Guadalajara, así como la liga para descargar el Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública municipal de Guadalajara.

Esto se realizó así, porque el contestar el instrumento puede generar situaciones de estrés y de recordar las experiencias que pudieran ser traumatizantes, y quizás pudieran provocar una denuncia; es por ello que se concluye el instrumento con los números para la atención jurídica y psicológica.

Ahora bien, de los resultados presentados y una vez analizada y relacionada la información, se encontró lo siguiente en lo relativo a los niveles de mando y las violencias vividas:

- Si es mayor el nivel de mando de las servidoras públicas, son menos frecuentes las violencias reportadas.

- Si menor el rango de mando de las servidoras públicas, la frecuencia del tipo de violencias más graves (de la sección 5 del Violentómetro: *violencias que ponen en riesgo la integridad física*), es mayor).
- A menor nivel jerárquico de las servidoras públicas, las modalidades más frecuentes reportadas de violencia son de carácter físico, sexual y discursivo.
- El nivel de mando tiene relación con las modalidades o tipos de las violencias reportadas.
- La relación de jerarquía entre el agresor y la víctima es directa. Se reportaron con mayor frecuencia violencias por parte de un superior jerárquico que por parte de compañeros del mismo nivel jerárquico, y en su mayoría por hombres.
- Las violencias reportadas ejercidas entre mujeres, son poco significativas numéricamente hablando.

¿Qué hay de las consecuencias?

Las consecuencias apuntadas por los hombres, versaron sobre aspectos laborales, de oportunidad y de ascensos. No de calidad de vida o de detrimento físico y emocional. Caso contrario a las señaladas por las mujeres, en las cuales se presentó información de impacto en la calidad de vida de las servidoras públicas.

Señalar que se requiere de medicación para sobrellevar las prácticas de violencia vividas en el trabajo resulta indignante, pues fue reiterativo; podríamos preguntarnos si las consecuencias en las mujeres pueden responder a una dependencia enorme a su trabajo, el miedo a perderlo y a que no cuentan con las herramientas suficientes para enfrentarse o defenderse de ellas. Esto retoma la

construcción social del ser mujer, del hacerse presente en el espacio público y alzar la voz, reflejado en soportar sostenidamente estas situaciones en el lugar de trabajo.

Lo que se ha analizado hasta aquí, ha dado cuenta de que el género tiene una relación directa con la violencia. Que la cultura de la no violencia en las instituciones, parece alejada de la realidad y que los esfuerzos son grandes pero insuficientes.

A continuación, a manera de conclusiones, se hará un recuento de las conceptualizaciones teóricas de las violencias en este estudio, concatenadas con los resultados presentados.

6. CONCLUSIONES

El servicio público, como contexto laboral, es un espacio en el que se reproducen las conductas que las personas aprendemos a lo largo de la vida; los estereotipos de género como mandato cultural han hecho que muchas veces las violencias que se exploraron en este trabajo, sean difícilmente identificadas.

Retomando la pregunta central de este estudio de caso ¿qué violencias contra las mujeres, asociadas a su condición de género, existen en la administración pública del municipio de Guadalajara, qué consecuencias tienen y qué impide identificarlas para atenderlas, sancionarlas y prevenirlas? Podríamos decir que las violencias que se señalaron a través del instrumento por las servidoras públicas fueron las siguientes:

- a) Violencias discursivas.
- b) Violencias ocupacionales.
- c) Violencias relativas a los derechos laborales.
- d) Violencias corporales-sexuales.
- e) Violencias que ponen en riesgo la integridad física.

Es decir, de todos los niveles del violentómetro. Además, podemos afirmar que éstas prácticas de violencias y sus consecuencias, ya descritas líneas antes, son distintas para las mujeres que para los hombres, por lo que la diferenciación de los géneros se hace presente y marca la diferencia en que la violencia es vivida y es perpetrada.

Lo que impide identificarlas, es la normalización de las conductas, que para muchas personas no significarían violencia, puesto que se encuentran en ese espacio de lo que consideramos

aceptable, pero que tiene como base, la estereotipación de los roles que cada persona debe atender en el trabajo. Ese espacio, llega tan profundo, que podríamos hablar de formación inconsciente, de la que no hacemos reflexión alguna, hasta que nos topamos con algo que no se siente bien, que reta la dignidad.

Es por eso, que resulta complejo para el funcionariado empatizar con este tema. Las violencias están ahí, pero cuesta trabajo reconocerlas, puesto que ello implicaría un auto ejercicio de lo que personalmente se considera impropio, malo, violento. Si desde la concepción individual -o colectiva- de las personas titulares de las dependencias encargadas de su prevención y/o sanción, no se admite que una práctica se determine como violencia, y se suma que el género no pinta como la raíz de ésta, es entonces que pareciera una ecuación imposible de resolver. Que la violencia en razón de género está atrapada ente las construcciones sociales resistentes al cambio.

Es indiscutible que las prácticas de violencia contra las mujeres están presentes en la administración pública municipal en Guadalajara. Pese a que se cuentan con un andamiaje jurídico armonizado con los instrumentos internacionales en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, con mecanismos para su denuncia, capacitaciones e incluso un protocolo para atender el hostigamiento y acoso sexual, esto no ha significado que la violencia se detenga.

El mecanismo que existe para denunciar, al menos dos tipos de violencias (acoso y hostigamiento sexual), no ha sido efectivo. La falta de socialización hace que las personas no sepan qué hacer, cómo, ni con quien denunciar y la afirmación del cuidado de su anonimato o de sus datos personales ha sido descuidada. Hay una gran responsabilidad en la cadena de la atención de estas dos violencias, pero parece aún confusa para el funcionariado.

Ello nos permite sostener la hipótesis del presente trabajo: “En la administración pública municipal de Guadalajara existen prácticas que constituyen violencia contra las mujeres, que pueden presentarse de varias formas, incluso de más de un tipo al mismo tiempo; éstas prácticas tienen graves consecuencias para las servidoras públicas y su normalización impide identificarla para atenderlas, y prevenirlas y en su caso, sancionarlas”.

Aunque las autoridades municipales tienen toda la intención de atender esta problemática, los procesos siguen sin ser claros, pero, sobre todo, siguen sin contemplar otras modalidades de violencia contra las mujeres. Si no se denuncia es porque la ruta no está clara y hace falta la socialización.

Ha sido claro que la erradicación de las prácticas de violencias contra las mujeres en razón de su género, no se logra con decretos e instrumentos jurídicos o institucionales, puesto que no regulan las relaciones entre las personas, pero son pilares, son puentes para nombrarlas, identificarlas y sancionarlas.

Habría que preguntarnos también si ¿el callar estas situaciones y aguantar sus consecuencias, son también un efecto de los estereotipos del género femenino?, en las que el sacrificio, el sufrimiento y la abnegación forman casi parte del ADN de las mujeres, y les resta valía para hacer frente a ellas como lo que son: prácticas de agresión, de violencia.

Es innegable que existe una falta de atención a las violencias y esto afecta indiscutiblemente la productividad de las servidoras públicas. También se sostiene la afirmación de que estas prácticas existen, que atienden a la construcción social de los géneros y que el hecho de ser una mujer servidora pública, te posiciona en una situación vulnerable, en la que no denunciar parecería la única solución para hacer frente a ello.

Es importante señalar, que ha sido impactante leer las respuestas, pues mirar alrededor e imaginar que compañeras están sufriendo situaciones de esa naturaleza, es no por demás devastador. El análisis ha sido muy importante, ha dado cuenta del trabajo que hay por realizar para asegurar espacios laborales libres de violencias contra las mujeres.

El estudio puede servir para contribuir al municipio en las acciones que deba realizar para que las mujeres se desarrollen en un espacio laboral digno. Tener la claridad de lo que sucede y ver que hay prácticas que no han sido atendidas, marca una pauta para poder establecer una ruta de acción para erradicarlas.

Aunque recientemente se están realizando acciones importantes y existe voluntad política para atender el tema, el camino por recorrer sigue siendo largo. Las mujeres servidoras públicas tendremos que sostenernos y apoyarnos para lograr que la identificación de las violencias y luego su denuncia, y que sean los primeros pasos para aspirar a una vida libre de violencia en el trabajo.

Una de las rutas para la construcción de paz, es justamente la visibilización y erradicación de las violencias estructurales y culturales, a las que responden las prácticas que fueron comprobadas en este estudio de caso. Las mujeres apostamos por la no violencia, por una paz positiva en nuestros espacios laborales.

Contar con espacios laborales libres de violencia, representa la posibilidad de realización personal y profesional de las mujeres, es el ejercicio de la democracia de la realidad e implica que las personas nos cuestionemos nuestra postura en el espacio público, nuestro rol social y el andamiaje conceptual aprendido en esta sociedad tapatía.

Reaprender a ser mujeres y hombres para crear relaciones laborales no violentas, será la apuesta de las personas, pero principalmente de los gobiernos. Lograr la igualdad laboral y erradicar y sancionar las violencias debe ser prioritario en el actuar institucional, ha sido y seguirá siendo un camino largo, lleno de obstáculos que las mujeres no dudaremos en superar, comenzando con la gran tarea de hacerlas visibles, de darles voz y de pugnar por las herramientas que faciliten su atención.

Ser mujer trabajadora remunerada ha sido una conquista de la lucha feminista; ser mujer servidora pública ha sido una conquista de la lucha feminista; acceder a un trabajo remunerado libre de violencia, sigue siendo un objetivo de la lucha feminista.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bonino, L. (1999). *Las microviolencias y sus efectos: claves para su detección*. Revista Argentina de Clínica Psicológica VIII. Pp 221- 233

Bonino, L. (1998). *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja*. Madrid: Paidós.

Di Liscia, M.H. (comp.) (2011). *Mujeres de La Pampa. Ciudadanía, identidad y estrategias de vida*. Edulpam y Miño y Dávila -Santa Rosa.

Elizalde, M. Z. (2005). *La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo*. Debate feminista.

Fanon, Frantz (2011). *Los condenados de la tierra*. México: Fondo de Cultura Económica.

Ferro, V. J. M. (2013). *Aspectos formales y materiales del acoso laboral y de la violencia de género e intrafamiliar*.

Fuentes-Valdivieso, R. (2014). *Acoso laboral o mobbing y violencia de género*. Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México.

González, A. (2013). *Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana*. Papers: revista de sociologia, 98(3), 0489-504.

Hirigoyen, M. F., & Valls, N. P. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*.

Krause, K., (2012) “*HybridViolence: Locatingthe Use of Force in PostconflictSettings*”, en *Global Governance*; Jan-Mar; 18

Lamas, M. (1999). *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual*. *Debate Feminista*, 20(10), 84–106.

Magallón, Carmen. (2006) *Mujeres en pie de paz*. Madrid. Siglo XXI.

Páez, Cuba, Lisett D. (2011). *La violencia de género: una sistematización técnico-jurídica*. B-EUMED.

Pérez del Río,T. (2012) *La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. la función de los interlocutores sociales*. Universidad de Cádiz.

Prado, R. (2018) *El entramado de violencias en el Triángulo Norte Centroamericano y las maras*. *Sociológica*, año 33, número 93, pp. 213-246.

Scialpi, D. (2001) *Violencias en la administración pública: casos y miradas para pensar la administración pública nacional como ámbito laboral*. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro.

Zaikoski, D. (2013) *Revista Derecho y Ciencias Sociales*. N° 8. ISSN 1852-2971 Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. FCJ y S. UNLP.68-87.

Zavaleta Betancourt, J. A. (2018). *Elementos para la construcción del concepto de campo de la violencia*. *Sociológica*, 33(93), 151–179.

Normatividad

Ayuntamiento de Guadalajara (2018-última reforma 2019) *Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Guadalajara*. Guadalajara: Ayuntamiento de Guadalajara.

Ayuntamiento de Guadalajara (2018-última reforma 2019) *Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Municipio de Guadalajara*. Guadalajara: Ayuntamiento de Guadalajara.

Ayuntamiento de Guadalajara (2019) *Código de Ética del Gobierno Municipal de Guadalajara*. Guadalajara: Ayuntamiento de Guadalajara.

Ayuntamiento de Guadalajara (2019) *Disposiciones Administrativas de Aplicación del Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara*. Guadalajara: Ayuntamiento de Guadalajara.

Congreso del Estado de Jalisco (2008-última reforma 2019) *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Jalisco*. Jalisco: Congreso del Estado de Jalisco.

Congreso del Estado de Jalisco (2010-última reforma 2019) *Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Jalisco: Congreso del Estado de Jalisco.

Congreso del Estado de Jalisco (2017-última reforma 2019) *Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco*. Jalisco: Congreso del Estado de Jalisco.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) OIT.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CEDAW.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
Belém do Pará.

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing,
1995.

El Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos (1917-última reforma
2019) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Congreso de la Unión.

El Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos (1970 –última reforma
2018) *Ley Federal del Trabajo*. México: Congreso de la Unión.

El Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos (2007) *Ley General de
Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México: Congreso de la Unión.

El Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos (2006 –última reforma
2018) *Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*. México: Congreso de la Unión.

El Honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos *Ley General de
Responsabilidades Administrativas*. México: Congreso de la Unión.

Organización Internacional del Trabajo (OIT.) (S.F.) Convenio sobre la Discriminación (empleo
y ocupación), 1958 (núm. 111). Recuperado de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C

111

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017) *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*. México.

Sitios Web

Censo INEGI (2015) Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/jal/poblacion/>

Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad ,(2016) Violentómetro Laboral. Disponible en:

<https://www.gob.mx/insalud/documentos/violentometro-103103>

Gobierno de México (2016) Los Derechos Humanos de las Mujeres. Recuperado de:

<https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/los-derechos-humanos-de-las-mujeres?idiom=es>

Instituto Nacional de las Mujeres (2015) Listado de organizaciones con certificación en el NMX 025, recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/18705/Listado_de_organizaciones_con_certificado_vigente_2015.pdf

Página oficial del Gobierno de Guadalajara. Recuperado de: <https://guadalajara.gob.mx/>

ONU Mujeres <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

Organización Internacional del Trabajo. 2019. Convenio para Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. S.F. CEDAW. Recuperado de: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw>