

ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL, DENTRO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS E INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES DE VILLAHERMOSA, TABASCO, MÉXICO

Roberto Reyes Cornelio¹

Tania Alejandra Moreno Tejero²

Minerva Camacho Javier³

RESUMEN

Analizar la equidad de género, en el sector laboral, de las empresas privadas e instituciones gubernamentales, en Villahermosa, Tabasco, México, donde se muestra que las mujeres trabajadoras de las empresas del sector privado e instituciones gubernamentales aún sufren de desigualdad dentro de sus centros laborales, en mayor porcentaje que sus compañeros hombres.

PALABRAS CLAVE: Equidad, Genero, Ámbito laboral

1. INTRODUCCIÓN

En México, como todo el mundo, también las mujeres han sido objeto de desigualdad de género así lo publica el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en su investigación (INEGI, "Las mujeres en Chihuahua", 2008) "las mujeres son tratadas por el Estado y la sociedad en conjunto, de manera francamente desigual, sobre la base de una discriminación histórica. De acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres".

¹ Doctor en dirección y Mercadotecnia. Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias Económico Administrativas

² Maestra en administración. Egresada de la Maestría en Administración de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias Económico Administrativas

³ Doctora en Educación. Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias Económico Administrativas

En Chihuahua, un hecho escalofriante que ha puesto la atención de autoridades no solo de México, sino de todo el mundo, son las 700 mujeres muertas en Ciudad Juárez, feminicidios, “Para el año 2012, el número estimado de mujeres asesinadas ascendía a más de 700. Por lo general las víctimas corresponden a mujeres jóvenes y adolescentes de entre 15 y 25 años de edad, de escasos recursos y que han debido abandonar sus estudios secundarios para comenzar a trabajar a temprana edad.

Antes de ser asesinadas, las mujeres comúnmente suelen ser además violadas y torturadas” (Palomino, 2015), “Las maquiladoras se caracterizan por su mano de obra barata y sus condiciones de explotación laboral, que conllevan regularmente a violaciones en los derechos humanos, especialmente en el caso de las mujeres.

Pero la desigualdad de género se da en todos los ámbitos: social, cultural, educativo, político, patrimonial, laboral, etc. El tema que se abordará en esta investigación será la desigualdad de género en el sector laboral, dentro de las empresas públicas como instituciones gubernamentales, con el propósito de realizar un análisis de la equidad de género en la ciudad de Villahermosa, Tabasco. Ya que también Tabasco, cuenta con su ley estatal sobre la equidad de género.

(Palafox, 2016) Señala “La **equidad de género laboral** es un tema que debe seguir en la mira. Desigualdad de **oportunidades**, de **salario** y sobre todo la poca o nula **flexibilidad** que se requiere para poder equilibrar la vida familiar, son elementos que frenan el crecimiento laboral de una mujer y que en ocasiones **la orillan a tomar la decisión de dejar de trabajar.** “ Así como en los reclutamientos de recursos humanos, existen puestos de trabajos que todavía son sexistas, los sueldos más altos son para hombres, en la política apenas para estos últimos seis años, se les exige a los partidos políticos que incorporen en sus filas una cuota de mujeres.

2 .CONCEPTO Y GENERALIDADES DE EQUIDAD DE GÉNERO

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), de 1948, en su Artículo 1.-“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”

Artículo 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacionalidad o cualquier otra condición. (Fritz, 2006)

La equidad de género se trata principalmente en darles las mismas oportunidades tanto a hombres como mujeres, en razón que se ha visto, a lo largo de la historia, en el entorno mundial, la relación de poder que existe entre el hombre y la mujer en todos los aspectos.

Se han dado casos en que los hombres también han sido objeto de una relación de poder, pero por la mujer, así que se han conceptualizado otros aspectos como la transversalidad y la perspectiva de género pero veamos como complementan a la equidad o igualdad.

El enfoque transversal de género (institucionalización).

“La organización, reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos; de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las etapas por todos los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (García, 2015).

Cuando habla de procesos, se refiere a que todos los actores en lograr la equidad de género, se involucren en todas las esferas del poder: Internacional, Federal, Estatal, Municipal, con el fin de que se canalicen recursos de tipo económico, técnico, de capacitación, a los diversos proyectos y programas que existen para acortar la brecha entre la masculinidad y la femineidad.

Continuando con ese proceso es realizar una planeación estratégica, que se base en un diagnóstico de la situación de equidad de género; plantear un conjunto de estrategias para revertir esta tendencia, aplicarlas o instrumentarlas, dar un seguimiento y evaluarlas.

Sobre este último punto del proceso, evaluar los instrumentos o estrategias que se implanten en el intento de lograr el equilibrio en ese orden de jerarquía que subordinan a las mujeres y que le dan una mayor valorización al hombre, Heidi Fritz y Teresa Valdés, en su estudio de “Igualdad y Equidad de Género”, del 2006, argumenta algo muy valioso para este estudio “

“La perspectiva de género permite el análisis y la comprensión de las características relativas a las mujeres y a los hombres, haciendo énfasis en sus semejanzas y diferencias, a partir de lo cual se analizan las posibilidades de uno u otro género, y todo lo relativo a ello; incluyendo las relaciones sociales, los conflictos laborales y las formas asumidas en el desarrollo de los roles que ejercen, así lo explica Águeda María Peña Solís, en su estudio “La perspectiva de género” (Peña Solís, 2009)”.

Y continúa diciendo “La perspectiva de género se estructura a partir de la ética, parte del reconocimiento de la diversidad y de su aporte a la construcción de una sociedad más justa, equitativa, democrática y participativa, en donde no exista la opresión, violencia o discriminación de ninguno de los géneros.

Esta perspectiva ofrece nuevas oportunidades de crecimiento: a) social, b) cultural, c) político, d) religioso, e) educativo y f) profesional, contribuyendo al fortalecimiento de las instituciones públicas y privadas; así como a las relaciones sociales entre los géneros, debido a que fomenta el respeto mutuo, la equidad, justicia e igualdad, reconoce las posibilidades y limitaciones de cada persona, independientemente del sexo que posea.

A pesar de los esfuerzos realizados, aún prevalece la necesidad de Transversalizar la perspectiva de género como estrategia global para integrar y promover la igualdad de género en todas las áreas del desarrollo social, ya que en muchas de ellas no se asumen estas prácticas participativas e igualitarias”.

Principios Fundamentales

“Transversalizar la perspectiva de género, es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción que se ejecute e incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva de las personas que se encuentren en posiciones de desventajas. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden ser orientadas exclusivamente a las mujeres, a los hombres o a ambos concomitantemente, con el fin de que puedan participar en las labores de desarrollo, beneficiarse en condiciones igualitarias y contribuir a favor de la lucha contra la discriminación de género.

Esta transversalización, va más allá del aumento de la participación de las mujeres en las actividades políticas, religiosas o laborales, ya que busca incorporar las experiencias, el conocimiento, intereses, valores y actitudes de hombres y mujeres, para llevar adelante su propósito de desarrollo y beneficiarse de manera directa. Busca transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en otras más justas e igualitarias, caracterizadas por la justicia y la equidad entre ambos sexos, disminuyendo de este modo la brecha existente en el reconocimiento de los roles sexuales contribuyendo así al fortalecimiento de las relaciones interpersonales satisfactorias, a la comunicación efectiva, una mayor colaboración entre los hombres y las mujeres y por ende a la formación de mejores sujetos sociales.”

Analizando este artículo concluimos que la equidad de género es llegar a la meta de hacer que las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todos los ámbitos que nos

rodea. Y para ello, corresponde al estado asignar recursos económicos, humanos, técnicos a través de políticas públicas, a las Organizaciones Civiles, a las Instituciones de Educación, a las empresas mismas, para que de manera planeada, se realice un diagnóstico que de un panorama real de la situación, establecer planes, implementar las herramientas necesarias para llegar a los hombres y mujeres, empresas, instituciones gubernamentales, ejecutarlas, evaluarlas y medir el impacto que se logra con las acciones. A todo eso se le llama transversalidad. La perspectiva de género es el enfoque que se da a esas acciones que se ejecutan a través de la transversalidad, para lograr disminuir esa inequidad, entre hombres y mujeres, como un paradigma, como una filosofía. Por eso podemos hablar de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito laboral, en las empresas de iniciativa privada e instituciones gubernamentales en la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

3. ANTECEDENTES DE LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL EN MÉXICO

Desde la época prehispánica las mujeres siempre han sido relegada al hombre, ya que solo se dedicaban a la reproducción de los hijos, a las labores domésticas, a la crianza de animales domésticos, incluso eran vendidas o regaladas, tal fue el caso muy popular, que se documenta en la historia de México y de Tabasco, la de Malinalli, mejor conocida como Malinche, que fue vendida a los pochteca, quienes a la vez la vendieron al señor de Tabascoob (hacendario de Tabasco), quien a la vez la regaló a Cortés.

En cambio los hombres eran los guerreros, los comerciantes (pochteca), los que se encargaban del campo, de las labores agrícolas, los gobernantes y los sacerdotes, los tomadores de decisiones.

En la época de la colonia, las mujeres que pertenecían a las castas altas, seguían siendo destinadas a las labores domésticas, pero ya se les permitía aprender a leer y a escribir, y se les preparaba, toda la vida a manejar un hogar, desde preparar recetas de comida, confeccionar ropa, bordar, tejer, planchar, tocar el piano, etc. Por el contrario, las mujeres de casta baja, ya tenían que salir a hacer la servidumbre, a comercializar principalmente productos agrícolas, mantillas, etc.

Con la llegada de Adolfo Ruíz Cortines a la presidencia de México, en 1953, se da en nuestro país el derecho de la mujer al voto. En Tabasco, se logra con el entonces gobernador Tomás Garrido Canabal, conocido también como el “Centauro del Sureste”, a partir de 1925.

Sobre el derecho al voto de la mujer es importante presentar el decreto donde se promulga, en Tabasco, el cual permite considerar los derechos de las mujeres a ejercer tan relevante participación ciudadana, en las decisiones de quienes gobernarán en el Estado de derecho, se consideraran el decreto número nueve y sus artículos mas relevantes como son:

“Decreto número 9

Artículo 1º.- Es de concederse y se concede a la mujer el derecho de votar y ser votada en los comicios electorales para ayuntamientos.

Artículo 2º.- Los Cuerpos Edilicios solo podrán estar integrados por una tercera parte de mujeres, sin que puedan ocupar la Presidencia de la Corporación.

Artículo 3º.- Para que la mujer pueda formar parte de las Corporativas Municipales, es indispensable que tenga una conducta irreprochable, tendencias socialistas perfectamente reconocidas y suficiente ilustración.

Artículo 4º.- La Mujer para votar y ser votada necesita tener veintiún años cumplidos el día de la elección.

Artículo 5°.- Es requisito indispensable para el cumplimiento de los artículos anteriores, que la mujer sea tabasqueña por nacimiento o mexicana con residencia de seis meses en el lugar donde se efectuó la elección”.

Aunque se logra el voto de la mujer, pero no una transformación en la cultura, aunado que no había mucha fuente de empleo, al menos aquí en Tabasco, ni para hombres, ni para mujeres, ya que el desarrollo de nuestro estado, se ha dado muy lentamente, una de las causas es a la lejanía geográfica en que nos encontramos con respecto al centro de la república mexicana.

Esto, debido a la concentración de los poderes, y que los presidentes que han pasado por nuestra historia, son del Centro o del Norte, hasta 2016 que hacemos este protocolo de tesis, el Sureste, no ha tenido la fortuna de contar con un presidente de la república que nos represente.

La fuerza laboral femenina, generalmente se concentraba en servicio doméstico, lavado de ropa en casas pudientes, vendedoras ambulantes, y cuando mucho secretarias, cajeras en los bancos, vendedoras en las tiendas comerciales. En cambio, los hombres, siempre puestos de directores, los jefes, los supervisores, los choferes. Y se daba que en los anuncios del periódico donde se publicaban las ofertas de trabajo, el 90% era para hombres, esto de 1960-1990.

Con las crisis económicas que ha vivido todo México, la mujer se ha visto obligada, a ir al campo laboral, para lo cual se ha tenido que educar mejor. Por los años 60's las carreras que se les permitía estudiar eran técnicas: repostería, florería, cultura de belleza, modista y secretaria.

El boom del petróleo en Tabasco, trajo con ello, un desarrollo económico acelerado a partir de los años 70's, es cuando se apertura tiendas comerciales grandes como Chedraui, Tienda Bonanza, hoteles, escuelas, etc., Galerías Tabasco 2000, etc. Es así como las mujeres, por necesidad de mayores ingresos, empiezan a tener un repunte en el mercado laboral.

Pero a nivel nacional los salarios son raquíuticos, como en la actualidad, controlados por el gobierno, donde hasta diseña una tabla de sueldos para cada actividad laboral.

Al respecto (Trueba, 1993) realiza un análisis sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral y nos relata "En México no existen mecanismos que aseguren el cumplimiento de la ley del trabajo, que prescribe un pago igual para trabajo igual. Para colmo, los códigos civiles vigentes en algunos estados de la república mexicana, limitan el derecho de las mujeres casadas para decidir de manera autónoma la cuestión de si trabajan o no.

Ante la grave situación de desventajas laborales de las mujeres en nuestro país, todavía peor en el caso de aquellas mujeres que se ven forzadas a asumir, aparte de su jornada de trabajo, una serie de tareas domésticas, que representan un trabajo "invisible", no remunerado, es importante que tanto nosotras como los hombres reconozcamos la necesidad de poner término a la segregación por géneros.

Lo anterior significa que es necesario establecer nuevas leyes y estrategias, que garanticen las mismas oportunidades para las mujeres, así como el pago igual para un trabajo igual."

4. ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER MODERNO

A partir de aquí me gustaría hablar sobre la tan famosa liberación femenina, que tuvo su apogeo a partir de los años 80's, En el siglo XXI el movimiento feminista mexicano se enfrenta

a grandes retos, como los de aumentar la igualdad de género, disminuir la discriminación, la violencia doméstica y fomentar el acceso de las mujeres a estudios superiores y a posiciones laborales en sus campos de estudio.

En esta segunda y última fase de la liberación femenina, ya las mujeres empezaron a asistir a la secundaria, preparatoria y universidad. Esto trajo con ello, que hubiera mejores ofertas de trabajo.

Con esa declaración de la liberación femenina, la mujer hizo su aparición en masa, en las diferentes fuentes de empleo, pero no se liberó de la carga doméstica, ni del cuidado de los hijos. Lo que terminó en una doble carga de trabajo para la misma.

La Iglesia católica predominaba, y el divorcio no estaba permitido, la mujer sometida totalmente al hombre, lo cual era un borde de contención. Pero una vez que las femeninas encontraron una fuente de empleo, que le pudiera garantizar el alimento de la familia, se rompió ese dique, es cuando empiezan a dejar escuchar sus necesidades, físicas, económicas, psicológicas, emocional, social, espacios para cargos públicos.

Es cuando viene la tercera carga, ser la cabeza de familia, ser padre y madre a la vez.

Al respecto Vargas Hernández Ramón, del grupo editorial Expansión, en su artículo: “La culpa acosa a las madres trabajadoras mexicanas”, hace un análisis del costo emocional sobre el costo económico o satisfacción personal que representa el hecho de ser madre y trabajadora en una empresa formal, porque para llegar a un puesto de directora, jefa, coordinación, gerencia es necesario que se viva prácticamente dentro de la empresa, se tiene que casar cualquier trabajador para poder ser exitoso en el puesto laboral, sacrificar a la familia.

Competir con los hombres por los puestos, demostrar con más tesón que merecen ese lugar dentro de la empresa. Pero para las madres-trabajadoras, es una limitante, porque aún de apoyarse con las madres, las vecinas, las hermanas, con la niñera, de dejarlos en las guarderías o estancias infantiles, cuando los niños se enferman es imprescindible salir corriendo a verlos, a llevarlos a revisión médica, a los eventos y reuniones escolares. Actividades para lo cual los hombres no se relacionan aún con mucha frecuencia”.

“De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), tres de cada cinco mujeres que laboran no tienen acceso a las instituciones que proporcionan servicios de salud, lo cual habla de su desempeño en el sector informal.

“La madre: se siente culpable de no preparar un desayuno completo a los hijos y, en lugar de eso, dar dinero para comprar en la escuela. "Todo el día vives sintiéndote culpable y eso no deja trabajar", señala Toscana”.

“Incluso, cuando uno piensa en una madre mexicana vienen a la cabeza una serie de características que la definen, como el sacrificio, la abnegación y devoción, así como sufrimiento, de acuerdo con un estudio sobre aspectos negativos y positivos del arquetipo de la 'madre santa' mexicana, desarrollado por el Instituto de Investigación en Psicología Clínica Social (IIPCS).”

5. LA VIOLENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN MÉXICO Y EL ESTADO

La violencia de género va más allá de los hogares, es indudable que una mujer que es capaz de obtener su propio ingreso económico, empieza a tener una liberación no solo para adquirir productos y servicios que satisfaga sus necesidades, sin tener que pedir a sus familiares o

parejas. Eso le da también libertad psicológica, ya que al sentirse útil y valorada, obtiene también seguridad emocional, que a la vez, la lleva a tomar decisiones sobre el sentido que le dará a su vida.

Después de realizar este marco teórico puedo enunciar mi propio concepto de violencia laboral dentro de las empresas “Todo clase de abuso que se comete dentro de cualquier fuente de empleo, por la persona que detenta el poder, ante un subordinado, para que bajo coacción realice un trabajo”.

(www.definicionabc.com, 2016) Nos dice sobre el concepto de violencia: “La palabra violencia (del latín violentia) significa “fuerza intensa”. La violencia se da a conocer como el proceso o condición por el cual un individuo o grupo viola la integridad física, social y/o psicológica de otra persona o grupo, concibiendo una forma de interacción en la que este proceso se reproduce. Existe violencia cuando una persona físicamente más débil que otra, es víctima de abuso psíquico y físico.”

6. TIPO DE VIOLENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

Los tipos de violencia que se dan dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales, hacia la mujer, son:

Las vamos a clasificar en Físicas:

Utilizar la fuerza física o verbal, para que ejerzan una labor.

Violencia administrativa:

- Remuneración menor para ejercer una labor, en un mismo puesto de trabajo, con relación a un hombre. A igual puesto, corresponde una igual remuneración, misma oportunidad.
- Trasladarlo sin su consentimiento a otra plaza laboral.
- Bajarle el sueldo, quitarle las prestaciones.

- Bajarlo de un puesto a otro que no corresponde a sus habilidades.
- Designar trabajos monótonos, degradantes, repetitivos, por debajo de sus habilidades.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Asignarle una carga de trabajo excesiva, de tal manera que humanamente sea imposible de realizarla en tiempo y forma.

Violencia Psicológica: Intimidaciones, maltrato, amenazas, insultos para realizar una labor.

Acosando, persiguiendo, con menosprecio público y privado, en el ámbito laboral, como por ejemplo, seguirlo al baño, para ver si realmente acude o no.

Objeto de burla por raza, etnia, color, religión, preferencia sexual, discapacidad (física y mental), nivel económico, edad, etc.

Acoso sexual, este es la violencia que más sufren las mujeres, no solo modelos, actrices, sino hasta en los niveles de servidumbre, cuando este acoso es continuo, aún a pesar de que se consolide el abuso, y aún más se siga abusando de este poder, de esta manera, se somete psicológicamente a la víctima. Entre otras más.

-Restringir la posibilidad de comunicación por parte del superior o de los compañeros

-Traslado a un puesto de trabajo aislado.

-Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

-Acoso telefónico.

-Atribuir de fallas psicológicas y de falsas enfermedades.

-Imitar los gestos o la voz de la víctima. 4

⁴ Esta sección fue inspirada en el artículo de la maestra: Molina Armenta, Ana Laura. "Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México", 2006, :112

7. DISEÑO DEL ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La técnica de estudio es la aplicación de formularios, cara a cara, con los trabajadores de empresas privadas y públicas de la ciudad de Villahermosa, Tabasco, como las mujeres son la meta de este estudio, se equilibrará 70% de mujeres trabajadoras 30% de hombres.

Cabe aclarar que se decidió encuestar también a una pequeña parte de los hombres, para poder comparar la realidad laboral que viven las mujeres con relación a los hombres. Ya que no existe un trabajo similar en Tabasco.

Se tocarán diferentes indicadores como: Acoso sexual, violencia física, acoso moral, clima laboral, seguridad laboral, prestaciones, salarios, horas de trabajo, etc.

La investigación también será concluyente, exploratoria, cuantitativa, transversal longitudinal para lo cual citaremos nuevamente a Garcia Ferrer, Emma. “Son procesos más estructurados y formales que los utilizados en la investigación exploratoria. Se sigue un proceso riguroso que comienza con la elaboración sistemática de un cuestionario.

Para poder establecer el marco muestral recurrimos al INEGI, el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA), en Tabasco, tomarlo como universo, y poder determinar el tamaño de la muestra. La PEA, en el municipio de Centro, es de 589,728 personas, lo que equivale a un 72.5% con respecto a la población total del municipio, hasta septiembre del 2016. Por ser una cantidad superior a los 100,000 sujetos, se tomará la fórmula para muestras grandes de Salvador Mercado. (Ver tabla 3.1.).

8. CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{(z)^2 \times p \times q}{(E)^2}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

z= confiabilidad de la muestra para este caso 95% = (1.96)²

p= probabilidad de éxito de respuestas favorables máximo 0.5

q=probabilidad de fracaso de respuestas favorables máximo 0.5

E= Error permitido, para este estudio: (0.05%)²

U= universo de estudio: 589,728 personas que laboran en el municipio de Centro, Tabasco.

Desarrollo:

$$n = \frac{(3.8416) (.50) (.50)}{(0.0025)} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16 \text{ encuestas}$$

Por cuestión de tiempo y presupuestal, se aplicaron 100 encuestas. Lo que equivale a un 26% de la muestra total. En esta fórmula no se utiliza el dato del universo, sin embargo, se tomará en cuenta para realizar las inferencias.

De acuerdo a nuestro estudio, el INEGI, 2008, la media nacional de mujeres trabajadoras es el 34.5%, y la media poblacional de hombres es del 41.4%. Así que podemos obtener que mujeres trabajadoras en el estado es de Tabasco, es de 206,405; por su parte, los hombres son 247,686 empleados.

Esta investigación tiene una confiabilidad del 95%; un error permitido de un 0.05%. Este nivel de confiabilidad permitirá realizar las pruebas de análisis de variables, y otras más.

9. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION

Con esta investigación se puede concluir que las mujeres trabajadoras de las empresas del sector privado e instituciones gubernamentales aún sufren de desigualdad dentro de sus centros laborales, en mayor porcentaje que sus compañeros hombres, quienes, se descubrió también sufren de inequidad aunque en menor proporción.

La siguiente tabla muestra el resumen, del variable acoso sexual que se da dentro de los centros laborales de las empleadas y empleados, en la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

De las acciones consideradas como hostigamiento o acoso sexual que más señalaron las empleadas encuestadas, son las bromas ofensivas relacionadas con el sexo, ya que es la que tiene un porcentaje más alto, con un 63.50% de incidencia; sorpresivamente para los hombres también resultó de las menciones más altas con un 43.20%.

En segundo lugar; también sobresale con 28.60% para las trabajadoras, y 24% para los trabajadores hombres, la acción de “miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales”. En menor proporción para ambos sexos el contacto físico sexual no deseados y recompensa o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.

Se infiere que estas últimas dos variables por ser un tema delicado, no se contestaron honestamente debido a que puede provocar vergüenza al contestarlas. (Ver tabla general 9.1)

Tabla general .- 9.1.- Acoso sexual hacia empleadas y empleados en sus actuales centros laborales, en Villahermosa, Tabasco

Sexo		Comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo	Bromas ofensivas relacionadas con el sexo.	Miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales.	Pláticas indeseadas relacionadas con asuntos personales sexuales	Proposiciones sexuales indeseadas con asuntos sexuales	Recompensa o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.	Contacto físico sexual no deseado	Amenazas con daños o castigo en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales,
Femenino	Si	12.70%	63.50%	28.60%	6.30%	4.8%	0.0%	0.0%	3.2%
Masculino	Si	4%	43.20%	24%	3%	6.0%	1.0%	1.0%	2.7%

Dentro del acoso moral que sufren las empleadas de las empresas privadas y públicas en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, México, 28% de las mujeres se quejan de que sus jefes inmediatos valoran negativamente y a sus espaldas su esfuerzo, capacidad y actitud; otro 28% de las féminas dicen que se les impone tareas sin los medios necesarios para cumplirlas; 22% argumentan sentirse menospreciados y ofendidas en sus esfuerzos laborales o propuestas de trabajo.

Las empleadas y empleados que trabajan en las empresas privadas de Villahermosa, Tabasco., solo el 20% afirman que en sus centros de trabajo cuentan con un reglamento para contrarrestar el acoso sexual y/o moral; sin embargo, las instituciones gubernamentales, 45% de las empleadas y empleados señalan sí tienen este reglamento.

Como vemos las empresas privadas son las que en menor proporción cuentan con un reglamento de acoso sexual y/o moral. En relación con los organismos públicos que sí lo tienen. Aunque para llegar al 100% para que todas las empresas e instituciones de gobierno tengan un reglamento de acoso sexual y moral, quedan brechas del 80% y 55% respectivamente.

Además del reglamento de acoso sexual y/o moral; 23% de las empresas privadas adicionan un programa para prevenir el hostigamiento sexual y acoso moral, aunque otra vez los organismos públicos los duplican en un 44.4%.

Dentro de las acciones que se dan entre las empresas y organismos públicos de la ciudad de Villahermosa, Tabasco, para disminuir el acoso sexual y/o moral, 20% de las empresas privadas es la propaganda, es decir, la distribución de folletos, trípticos, volantes, etc. En los organismos públicos 16.30% se imparten talleres y hasta pláticas relacionados con el tema, principalmente.

En caso de que se vean en algún acto de acoso sexual y/o moral las mujeres, en su mayoría, 25% creen que recibirían apoyo de su familia y de su jefe para resolverlo. En el caso de los hombres, 15% señalan que acudirían a su jefe inmediato y el de sus compañeros de trabajo, principalmente. La mayoría de las empleadas y empleados encuestados dicen saber a qué autoridad deben dirigirse en caso de un incidente de esta naturaleza.

Un tercer apartado para medir la igualdad y no discriminación en los centros laborales, es averiguar qué representa su empleo para ellas y ellos y saber por qué trabajan. En primer lugar, es un medio para obtener un ingreso, resolver las necesidades propias y de su familia; en segundo lugar, una actividad importante, entre otras igual de importante; en tercer lugar, una actividad que les permita realizarse como profesional y como persona; en cuarto lugar, un medio para resolver sus necesidades y gustos, sin depender de otras personas; y por último, un medio cómo para obtener ingresos para gastarlos en lo que más le guste.

Como podemos apreciar, la mayoría se emplea para satisfacer sus propias necesidades y de su propia familia, por lo que deben estar en un lugar que les ofrezca una estabilidad económica,

emocional y seguridad física. En caso contrario, estarán en desequilibrio estas necesidades, y ponen en riesgo el ingreso de la familia. (Ver tabla general 9.3).

Tabla general 9.3.- Su empleo actual es para usted:

Lugar	Una actividad importante entre otras igual de importante	Un medio para resolver sus necesidades y gustos, sin depender de otras personas	Un medio para obtener ingresos y resolver los necesarios propios y de la familia	Una actividad que le permita realizarse como profesional y como persona	Medio cómodo para obtener ingresos para gastarlos en lo que más le guste
	2do.	4to.	1ro.	3ro.	5to.

De acuerdo al clima laboral que impera en su centro de trabajo actual, las empleadas y empleados encuestados estiman que la probabilidad de que sea víctima de un acto de acoso sexual y/o moral es de un 20% en promedio; y la probabilidad de que ese acto quede impune es de un 80%.

Por lo que se aprecia es alto el temor de que si ocurra un caso de esta naturaleza no se resuelva y quede impune, poniendo en riesgo su estabilidad emocional y física en su entorno laboral y con ello el sustento de su familia.

Para reforzar este sentimiento, se le inquirió sobre qué tanto se siente valorados por lo que 97% de las y los empleados, generalmente están conscientes de sus responsabilidades y saben qué espera su jefe inmediato de ellos; 57% dicen que sus jefes inmediatos si toman en cuenta su opinión; 47% señala que la comunicación con su jefe inmediato y con los directivos en general es cordial.

En la parte negativa, 43% señalan que no toman en cuenta su opinión; 76% que sus jefes inmediatos valoran su trabajo por debajo de lo que el mismo trabajador lo valora.

La calificación que le dan las y los empleados a la oportunidad al reparto justo y equitativo de todo lo que le ofrece la empresa u organismo, ésta fue de 6; es decir, casi reprobatoria.

Y la calificación que le dan a su empresa u organismo a la igualdad de oportunidad y no discriminación por motivo de sexo, raza, preferencia sexual, religión, salarios, ascensos, premios, horas extras, capacitación resultó de 7. Es decir, de regular.

Asimismo 61% de las trabajadoras argumentan que las cargas de trabajo siempre son equilibradas; solo 3% señalan que nunca. Por lo que se considera que hay equidad en las cargas de trabajo entre hombres y mujeres que trabajan en las empresas privadas u organismos públicos de la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

77% de las empleadas dicen que en centro laboral actual les brinda las prestaciones de Ley y que se preocupan por el desarrollo integral de los trabajadores. Solo 23% de ellas argumentan que nunca o casi nunca se benefician de todas las prestaciones de Ley. Por su lado, 97% de los empleados sienten que sí se les brindan las prestaciones de Ley siempre y casi siempre.

Lo anterior, nos da una brecha en las prestaciones de Ley entre mujeres y hombres de un 20%. Así que podemos afirmar que si existe desigualdad de género y la balanza se inclina a favor de los hombres.

Con relación a la conciliación entre sus responsabilidades laborales y familiares, 24% de las trabajadoras señalan que nunca o casi nunca u ocasionalmente les permite tener un balance o armonía entre ambos. Contrario, los hombres 2.7% dicen que no les permite mantener esta armonía.

Se refleja la presión de las mujeres por dejar a sus hijos al cuidado de otras personas, que les impide desarrollarse al ciento por ciento en sus tareas y lograr los ascensos. Tal presión se refleja en el hecho de que el 24% de las empleadas se sienten inseguras en sus puestos de trabajo e incluso piensan que pueden prescindir de sus servicios en cualquier momento. Los hombres solo 6% se sienten amenazados en sus respectivos empleos.

REFERENCIAS

- (INEGI).** (2008). *www.inegi.com*. Recuperado el 2016, de *www.inegi.com*: *www.google.com*
- CEAMCG.** (2006). *www.ceamcg.org.mx*. Recuperado el 20016, de *www.ceamcg.org.mx*
- Fritz, H. y.** (2006). *www.google.com*. Recuperado el 2016, de *www.google.com*:
www.google.com
- García Ferrer, G.** (2013). *Investigación Comercial* (Primera ed.). México: Alfa y Omega/Universidad Rey Juan Carlos. Recuperado el 31 de Agosto de 2016
- García, M. d.** (2015). *www.indesol.com*. Obtenido de *www.indesol.com*: *www.indesol.com*
- Garza Bueno, L. E.** (27 de Febrero de 2012). *www.scielo.org.mx*. Obtenido de *www.scielo.org.mx*: *www.scielo.org.mx*
- INEGI.** (2008). *"Las mujeres en Tabasco.-Estadísticas sobre Equidad de género y violencia contra las Mujeres"*. INEGI/UNIFEM. Obtenido de *www.inegi.org.mx*
- INEGI.** (2008). *www.inegi.org.mx*. Obtenido de *www.inegi.org.mx*: *www.inegi.org.mx*
- Jurídicos, C. G.** (2014). *www.gobiernoTabasco.com*. Recuperado el 2016, de *www.gobiernoTabasco.com*
- Leglise, T. S.** (25 de Agosto de 2007). *www.ub.edu/geocrit/b3w-744.htm*. Obtenido de *www.ub.edu/geocrit/b3w-744.htm*: *www.ub.edu/geocrit/b3w-744.htm*
- MCKENZIE, S.** (8 de Marzo de 2015). *www.expansion.com*. Obtenido de *www.expansion.com*: *www.expansion.com*
- Mora, L.** (2006). *www.entremundo.com*. Recuperado el 2013, de *www.entremundo.com* Observatorio. (2016). *http://imm.gomezpalacio.gob.mx/*. Obtenido de *http://imm.gomezpalacio.gob.mx/*.
- Orozco, A.** (2010). *"Investigación de mercados, teoría y práctica"*. Colombia: Norma.
- Palafox, G.** (2016). *www.vidayestilo.terra.com,mx*. Recuperado el 2016, de *www.vidayestilo.terra.com,mx*: *http://vidayestilo.terra.com,mx*

Palomino, S. (2015). *www.internacional.elpais.com*. Recuperado el 2016, de www.internacional.elpais.com: www.internacional.elpais.com

Peña Solís, Á. (2009). *www.psicologiaonline.com/artla perspectiva-de-g-enero/hmlt*. Recuperado el 2016, de www.psicologiaonline.com/artla perspectiva-de-g-enero/hmlt: www.psicologiaonline.com/artla perspectiva-de-g-enero/hmlt

Priego Martínez, J. (17 de Mayo de 2013). *www.elcorreodetabasco.com.mx*. Obtenido de www.elcorreodetabasco.com.mx: www.elcorreodetabasco.com.mx

Rojas Soriano, R. (2012). *Guía para realizar Investigaciones Sociales* (36 edición ed.). (P. y. Editores, Ed.) Colombia: Plaza y Valdéz. Recuperado el 20 de agosto de 2016

STPS. (2016). *www.stps.org.mx*. Recuperado el 2016, de www.stps.org.mx.

Tabasco, G. d. (2014). *www.camaradediputados.com*. Recuperado el 2016, de www.camaradediputados.com.

Tabasco, P. J. (2010). *www.poderjudicialtabasco.com*. Recuperado el 2016, de www.poderjudicial.com

Trueba, C. (1993). *www.itam.gob.mx*. Recuperado el 2016, de www.google.com wikipedia. (21 de agosto de 2016). es.wikipedia.org/wiki/los-

www.definicionabc.com. (2016). *www.definicionabc.com*. Obtenido de www.definiciónabc.com: www.definicionabc.com/social/violencia.php

www3.diputados.gob.mx. (2016). Obtenido de www3.diputados.gob.mx.