



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



UNIVERSIDAD
ROSARIO CASTELLANOS

DAVINA

Datos Analíticos para Vencer la Injusticia y Abuso

No. 0106. (07-01-2023).
Recuperado el 4 de diciembre de 2023, de
<https://imageapp.googleusercontent.com/zoomed/104g4xGzNvN4t0X09>



LUGARES
DE APOYO



CASOS DE
ÉXITO

No. 0106. (07-01-2023).
Recuperado el 4 de diciembre de 2023, de
<https://imageapp.googleusercontent.com/zoomed/104g4xGzNvN4t0X09>



IMPACTO
ECONÓMICO

DISCRIMINACIÓN
LABORAL

VIOLENTÓMETRO



EMPRESAS
VISIONARIAS QUE
ACTUAN CONTRA
LA VIOLENCIA

ATRAVEZ DEL TIEMPO

(S/F-0). Atediversa.ar. Recuperado el 4 de diciembre de 2023, de
<https://atediversa.ar/wp-content/uploads/2022/03/Protocolo-Violencia-de-Género-Salud.jpg>

D
A
V
I
N
A

¡Bienvenidos! Nos complace presentarles nuestra revista digital enfocada en un tema de vital importancia: "Violencia de Género contra la Mujer y Discriminación Laboral".

Colaboradores Principales

Azael Chavarría

Rol: Coordinador de Contenido.

Breve descripción: Azael es talentoso y ha liderado el equipo con pasión y dedicación, asegurando la coherencia y calidad del contenido.

Gabriela Ramos

Rol: Coordinador de Contenido.

Breve descripción: El talento creativo de Gabriela ha dado vida a nuestra revista, haciendo que cada página sea visualmente impactante y significativa.

Alejandro Mancio

Rol: Coordinador de Contenido.

Breve descripción: Alejandro ha desempeñado un papel clave en la selección y desarrollo de artículos, garantizando la relevancia y profundidad de nuestro contenido.

Agradecimientos a Nuestros Profesores

Fis. Marco Álvarez

- Agradecimiento: Por su guía experta y apoyo constante en la conceptualización y desarrollo de contenido científico.

M en I. Luis Becerril

- Agradecimiento: Por su orientación estratégica y contribución al enfoque integral de la revista.

Fis. Emilio Castillo

- Agradecimiento: Por su asesoramiento en la presentación de datos y estadísticas relacionados con la discriminación laboral.

Fis. Fernanda Castro

- Agradecimiento: Por su valiosa contribución en la revisión editorial, asegurando la calidad lingüística y coherencia del contenido.

Ing. Víctor Cruz

- Agradecimiento: Por su apoyo en la implementación de aspectos tecnológicos y la creación de una plataforma digital innovadora.

C.P. Miguel Ángel Maldonado

- Agradecimiento: Por su asesoramiento financiero, permitiendo la viabilidad y sostenibilidad de nuestro proyecto.

Exploramos el impacto social de nuestra revista en la concientización sobre la violencia de género y la discriminación laboral, con la esperanza de fomentar un cambio positivo en nuestra sociedad.

DAVINA

Datos Analíticos para Vencer la Injusticia y Abuso

Editorial: DAVINA - Datos Analíticos para Vencer la Injusticia y el Abuso Laboral contra la Mujer

Bienvenida a DAVINA: Transformando Datos en Justicia

Estamos emocionados de presentar la primera edición de DAVINA, una revista pionera que tiene como objetivo arrojar luz sobre la persistente injusticia y abuso laboral que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional. En un mundo cada vez más impulsado por la información, creemos en el poder transformador de los datos para impulsar el cambio y erradicar la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Desafiando la Norma: Empoderando a las Mujeres a través de los Datos

En DAVINA, nos sumergimos en la basta cantidad de datos disponibles para analizar, entender y abordar los desafíos que las mujeres enfrentan diariamente en sus carreras. Desde disparidades salariales hasta discriminación de género y acoso laboral, nuestro compromiso es desafiar la norma y proporcionar información procesable que inspire un cambio significativo.

Explorando Historias, Exponiendo Verdad

Cada página de DAVINA recopila datos y expone las impactantes historias de mujeres que han enfrentado la injusticia en el lugar de trabajo y han emergido más fuertes. Nuestro equipo editorial se enorgullece de exponer la verdad detrás de los datos, brindando una sugerencia para compartir experiencias que resuenen con mujeres de todos los ámbitos de la vida.

Sección Especial: Datos que Commueven, Datos que Transforman

En esta edición, presentamos una sección especial que destaca datos reveladores recopilados a través de extensas investigaciones. Estos datos no solo commueven sino que también proporcionan la base para la creación de políticas y prácticas que pueden transformar la cultura laboral y garantizar la igualdad de oportunidades para todas.

Gracias a Nuestros Colaboradores y Lectores Comprometidos

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todos los colaboradores, expertos en la materia y lectores comprometidos que han hecho posible esta primera edición de DAVINA. Su apoyo es fundamental para nuestra misión de utilizar datos analíticos como herramienta para vencer la injusticia y el abuso laboral contra la mujer.

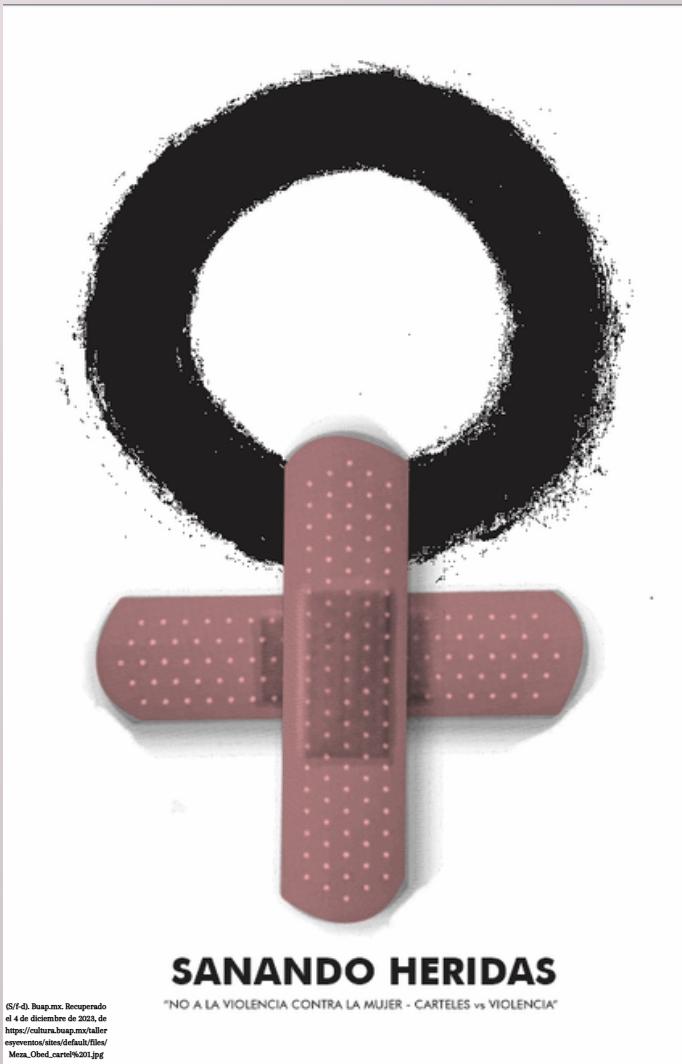
Únete a la Conversación

DAVINA es más que una revista; Es un llamado a la acción. Juntos, podemos crear un futuro laboral más equitativo y empoderado para todas las mujeres.

Gracias por ser parte de esta importante iniciativa.

Con gratitud,
El Equipo Editorial de DAVINA

<u>¿Que es la violencia de género?</u>	Pág. 4
<u>Algo de Historia</u>	Pág. 7
<u>Violencia en México</u>	Pág. 9
<u>La construcción social del género</u>	Pág. 10
<u>Lugares de apoyo</u>	Pág. 13
<u>¿Qué es la discriminación?</u>	Pág. 14
<u>Violentómetro</u>	Pág. 15
<u>Analizando datos con estadística</u>	Pág. 16
<u>Impacto económico por discriminación laboral</u>	Pág. 20
<u>Casos de éxito</u>	Pág. 23
<u>Propuesta de solución</u>	Pág. 24
<u>Herramientas de desarrollo y Referencias</u>	Pág. 26



©I-D. Bigstock. Recuperado el 4 de diciembre de 2023, de https://www.bigstockphoto.com/en/search/sites/default/files/Mesa_Onde_cartel%201.jpg

(S/I-D. Gstatic.com. Recuperado el 4 de diciembre de 2023, de <https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQFsmXrgskf0FPyHHjjGNIcmnf0AsRNHgmlQ&usqp=CAU>

La violencia de género contra la mujer es un problema grave y persistente en todo el mundo. Se refiere a cualquier acto de violencia dirigido específicamente contra una persona debido a su género, y afecta a mujeres de todas las edades, razas, clases sociales y orientaciones sexuales. Esta forma de violencia puede manifestarse de muchas maneras, incluyendo violencia física, sexual, psicológica y económica. La lucha contra la violencia de género es un tema importante en la sociedad y ha llevado a la aplicación de la ciencia de datos en el análisis y prevención de esta problemática.

1. Recopilación y análisis de datos: La ciencia de datos juega un papel crucial en la recopilación, análisis y visualización de datos relacionados con la violencia de género. Los investigadores pueden utilizar datos recopilados de informes policiales, encuestas, registros médicos y otras fuentes para comprender la prevalencia y la naturaleza de la violencia de género. El análisis de estos datos puede revelar tendencias, patrones y factores de riesgo que son fundamentales para desarrollar estrategias de prevención y apoyo a las víctimas.

2. Modelado de predicción: La ciencia de datos se utiliza para desarrollar modelos de predicción que ayudan a identificar situaciones de alto riesgo de violencia de género. Estos modelos pueden tener en cuenta múltiples variables, como la ubicación, la historia de la víctima y el agresor, para prever dónde y cuándo podría ocurrir un incidente de violencia.

3. Plataformas de denuncia y apoyo: La tecnología y la ciencia de datos se utilizan para desarrollar aplicaciones y plataformas en línea que permiten a las víctimas denunciar de manera segura los incidentes de violencia de género y acceder a recursos de apoyo. Estas plataformas también pueden proporcionar información y asesoramiento a las víctimas.

- Evaluación de políticas y programas: La ciencia de datos se utiliza para evaluar la efectividad de las políticas y programas diseñados para abordar la violencia de género. El análisis de datos puede ayudar a determinar qué enfoques funcionan mejor y cuáles necesitan mejoras.
- Concientización y educación: La ciencia de datos se utiliza en la investigación sobre la violencia de género para comprender sus raíces y sus efectos en la sociedad. Los datos y análisis pueden respaldar campañas de concientización y programas educativos destinados a prevenir la violencia de género y fomentar la igualdad de género.
- Es importante destacar que la recopilación y el análisis de datos relacionados con la violencia de género deben abordarse con cuidado y ética, ya que involucra información sensible y confidencial. Además, es esencial que la ciencia de datos se utilice en colaboración con expertos en género y organizaciones especializadas en la lucha contra la violencia de género para garantizar que se aborden adecuadamente las necesidades de las víctimas y se respeten sus derechos.



LA CANTIDAD
DE ROPA QUE
USO,
NO
DETERMINA
LA CANTIDAD
DE RESPETO
QUE MEREZCO

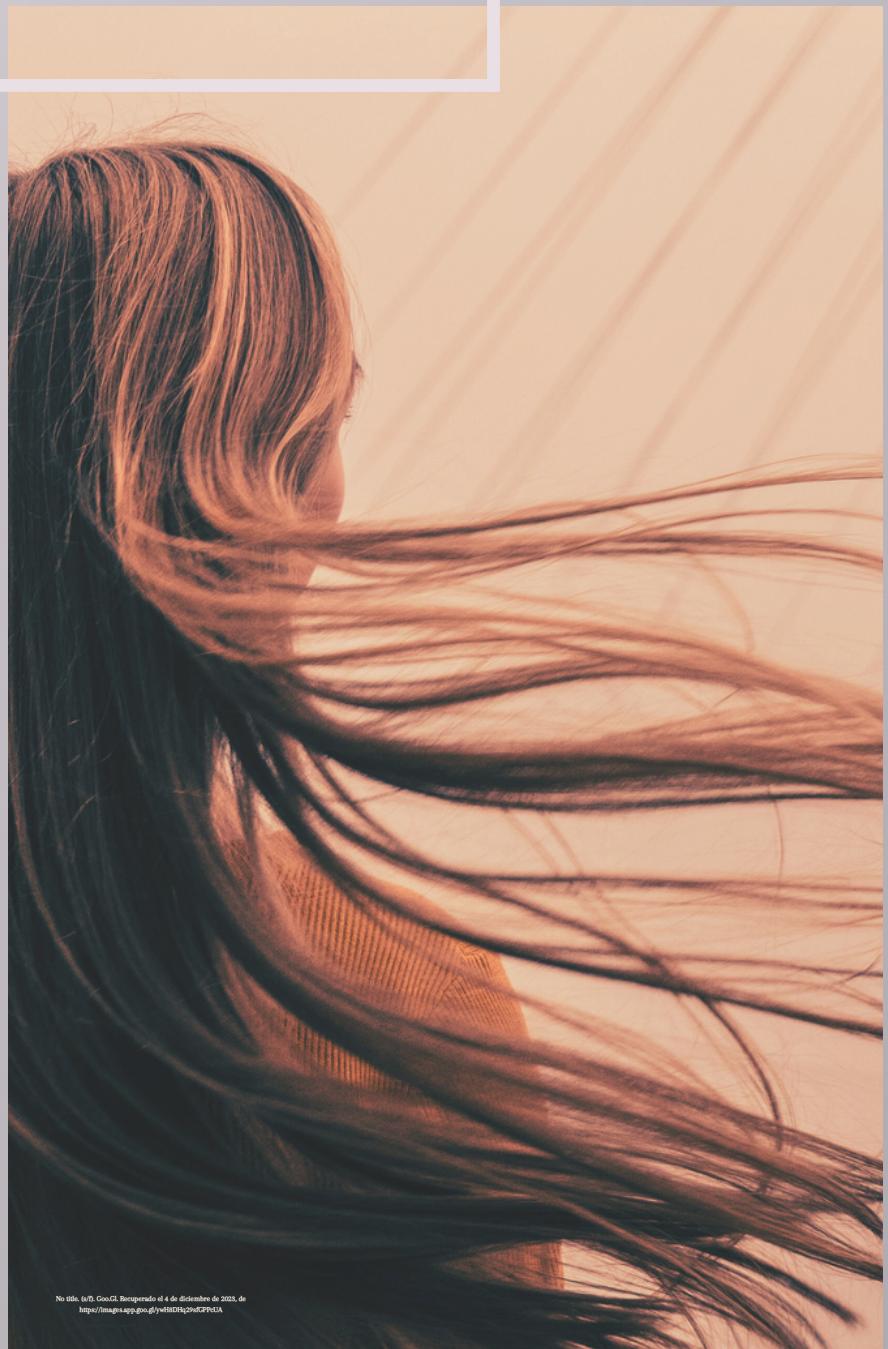
ALGO DE HISTORIA.

Violencia en la antigüedad: En muchas sociedades antiguas, las mujeres tenían un estatus subordinado, y la violencia física y sexual contra ellas era a menudo tolerada o incluso legalmente justificada. Las prácticas como el matrimonio por compra y la esclavitud sexual eran comunes.

Cambios en la Edad Media: Durante la Edad Media, las restricciones sobre las mujeres se intensificaron en muchas culturas debido a la influencia de la iglesia y las leyes que limitaban sus derechos y roles. La violencia doméstica era considerada un asunto privado y, por lo tanto, rara vez se castigaba.

Siglos XVIII y XIX: Con la Ilustración y los movimientos por los derechos humanos, se iniciaron cambios en la percepción de la violencia de género. Aparecieron discursos sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres, lo que llevó a una mayor conciencia sobre la violencia doméstica y el acoso sexual.

La violencia de género contra las mujeres ha sido una lamentable constante a lo largo de la historia, pero su forma y visibilidad han evolucionado de diversas maneras a medida que la sociedad ha cambiado.



No title. (n.d.). Google. Recuperado el 4 de diciembre de 2023, de <https://images.app.goo.gl/ywHfBDIq2mzC7PvLA>



A pesar de estos avances, la violencia de género sigue siendo un problema persistente en la sociedad actual. Es importante seguir trabajando para eliminar esta lacra y promover la igualdad de género a nivel mundial. La evolución de la conciencia y las políticas relacionadas con la violencia de género es un proceso en curso que requiere la participación y el compromiso de toda la sociedad.

Siglo XX: A lo largo del siglo XX, se produjeron avances significativos en la lucha contra la violencia de género. Las primeras leyes y refugios para víctimas de violencia doméstica se establecieron en varios países. Además, las olas de feminismo contribuyeron a la conciencia pública sobre este tema.

Movimiento feminista de la segunda ola: En la década de 1960 y 1970, el movimiento feminista de la segunda ola puso un fuerte énfasis en cuestiones de violencia de género, promoviendo cambios legales y sociales que reconocieran y abordaran la violencia contra las mujeres. Esto llevó a la creación de refugios y líneas de ayuda para víctimas de violencia doméstica.

Años 80 y 90: En estas décadas, se promulgaron leyes de acoso sexual y se establecieron políticas de igualdad de género en muchas empresas y organizaciones. La violencia doméstica comenzó a ser vista como un problema social y de salud pública, y se tomaron medidas para su prevención y atención.

Siglo XXI: A lo largo del siglo XXI, la conciencia sobre la violencia de género ha aumentado significativamente. Los movimientos #MeToo y #NiUnaMenos han arrojado luz sobre el acoso sexual y la violencia de género en todo el mundo. Además, se han promulgado leyes más estrictas y se han implementado políticas para prevenir y sancionar la violencia de género.

La violencia de género en contra de las mujeres en México es un problema grave y complejo que afecta a mujeres de todas las edades, clases sociales y regiones del país.

Esta violencia puede manifestarse de diversas formas, incluyendo la violencia física, la violencia psicológica, la violencia sexual, la violencia económica y la violencia simbólica. Algunas de las manifestaciones más comunes de la violencia de género en México incluyen el acoso callejero, la violencia doméstica, el feminicidio, el hostigamiento en el lugar de trabajo y la trata de personas con fines de explotación sexual.

La perspectiva de género se relaciona con la violencia de género en México de varias maneras. La perspectiva de género es un enfoque analítico que busca comprender cómo las relaciones de poder basadas en el género influyen en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo la violencia.



VIOLENCIA EN MEXICO

Estructuras de poder desiguales: La violencia de género se produce en gran parte debido a las estructuras de poder desiguales entre hombres y mujeres. La perspectiva de género examina cómo estas desigualdades se manifiestan en la sociedad mexicana y cómo contribuyen a la violencia.

Normas culturales y estereotipos de género: En México, existen normas culturales y estereotipos de género arraigados que perpetúan la desigualdad y la discriminación de género. La perspectiva de género analiza cómo estos estereotipos y normas culturales contribuyen a la justificación de la violencia contra las mujeres.

Acceso limitado a recursos y servicios: La perspectiva de género también examina cómo la falta de acceso equitativo a recursos y servicios, como la educación, la atención médica y la asistencia legal, puede dejar a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad.



LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO



Es un análisis que busca entender cómo las diferencias de género influyen en las experiencias, oportunidades y desigualdades sociales.

Identifican



Perspectiva



Importancia Social



Hay que reconocer las exclusiones sociales que han ocurrido durante décadas como lo son:

Existencia de una desigualdad entre lo femenino y lo masculino.

Influencia del género en los ámbitos.

La idea de que el género en la edad o el estado civil.

Para lograr la búsqueda de la igualdad y evitar situaciones de marginación, violencia e injusticia.



(PDF) | Lernarea.info. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de https://lernarea.info/wp-content/uploads/2021/10/4029328.pdf

Son los comportamientos que se esperan de las personas, al considerarse adecuados por el hecho de ser mujer u hombre. Son las funciones asignadas socialmente para mujeres y hombres.



El sexo biológico se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, o sea, la suma de todos los elementos sexuados del organismo – los cromosomas, glándulas, morfología, genitales y hormona sexuales.



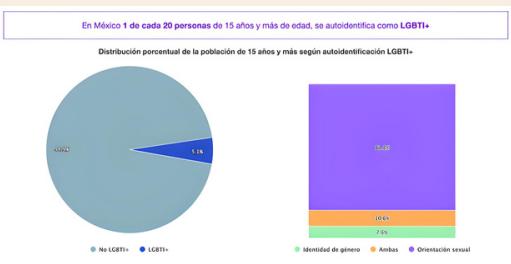
Roles y Esterotipos



Hablar de género no implica solamente hablar de las mujeres, sino también de los hombres, de las relaciones entre mujeres y hombres. El género como categoría de análisis identifica los elementos socialmente construidos como feminidad y masculinidad, evidenciando las diferencias que se transforman en desigualdades de género.



Sexo biológico e identidad de expresión



La identidad de género está relacionada con nuestra forma de sentirnos personalmente.

La identidad de género ^④ se refiere a cómo nos sentimos internamente en relación a nuestro género. Para describir las diferentes formas en que las personas experimentan su identidad de género. La característica común en este grupo es que no se sienten identificados con el género que se les asignó al nacer basado en su sexo biológico.

La expresión de género es la forma en la que nos manifestamos: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).



Expresión de género y orientación sexual



La **orientación sexual** es la capacidad de sentir atracción sexual, erótica, emocional, afectiva o romántica hacia personas del sexo o género opuesto, del mismo sexo o género, o de ambos sexos o más de un género, así como los patrones de atracción que la caracterizan.



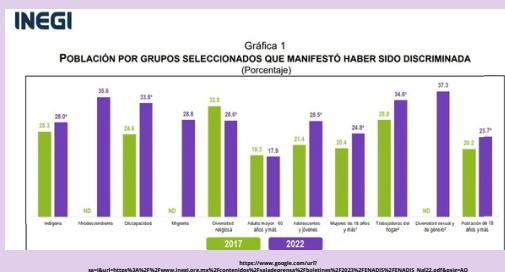
El género como construcción Social



La sociedad ha atribuido características asociadas a cada género durante siglos (a lo que se dedican, sus oficios, actividades del hogar, etc.).

Se ha construido una ideología errónea de las actividades que pueden o no realizar hombres y mujeres, ya que éstas pueden ser ejecutadas de forma general sin la distinción de género, gustos o identidad.

Una persona intolerante no acepta la pluralidad como marco de convivencia porque no reconoce ni se da cuenta de que en la diversidad se encuentra la posibilidad de enriquecimiento personal y social de todas las esferas personales y sociales.



Discriminación por razones de Género



Diversidad e Inclusión



Sociedades más equitativas y respetuosas, donde todas las personas puedan vivir auténticamente y desarrollarse plenamente, sin temor a la discriminación o el prejuicio basado en su identidad de género.

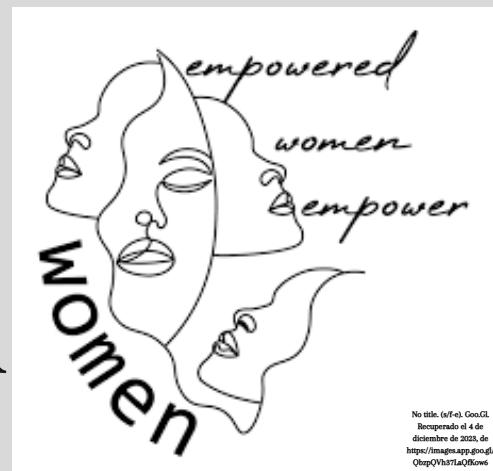
VIOLENCIA DE GENÉRO



ÁREA METROPOLITANA DEL



EN CONTRA DE LA MUJER



VALLE DE MÉXICO



No title. (f-f). ConGGL. Recuperado el 4 de diciembre de 2022, de <https://images.app.goo.gl/0KJLqz>

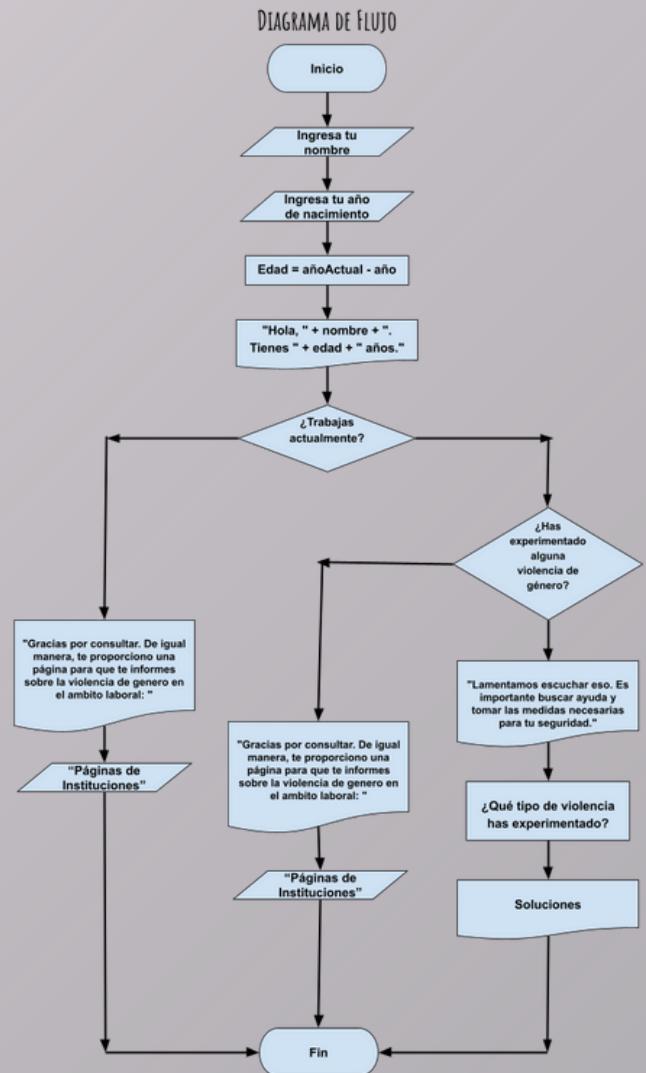
LUGARES DE APOYO

En el ámbito de la programación, el desarrollo de un programa para generar encuestas se convierte en una herramienta invaluable para abordar problemáticas sociales, como la identificación de los tipos de violencia que las mujeres enfrentan en el área laboral.

La lógica de programación se vuelve esencial para diseñar un sistema que recoja datos de manera estructurada y eficiente. Al emplear algoritmos y estructuras de control, el programa puede ofrecer preguntas específicas y adaptarse a las respuestas previas, permitiendo una recopilación de datos más precisa. La programación también facilita la inclusión de opciones de respuesta diversas, brindando a las encuestadas la posibilidad de expresar sus experiencias de manera completa.

Además, la capacidad de automatización reduce errores humanos y agiliza el análisis posterior de los resultados.

En última instancia, la lógica de programación se convierte en un aliado poderoso para empoderar a las mujeres al proporcionar una plataforma efectiva para compartir sus vivencias en el ámbito laboral y contribuir así a la erradicación de la violencia de género.



**PARA MAS INFORMACIÓN,
ESCANE EL CÓDIGO**



<https://github.com/AlexNzar/Revista>

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral. La discriminación se refiere a tratar a ciertas personas o grupos de manera injusta o desigual debido a características específicas, como la raza, el género, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, la edad u otras características similares. La discriminación puede manifestarse en diferentes formas, incluyendo el trato desigual en el acceso a oportunidades, servicios, empleo, educación y otros ámbitos de la vida social.

La discriminación puede ser explícita y manifiesta, como en el caso de leyes discriminatorias o actitudes abiertamente prejuiciosas, pero también puede ser más sutil y estar arraigada en actitudes culturales o institucionales.



©Feminist Women's Health Center. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de [feministwomenshealth.org/2016/11/nos-queremovivas.org/](http://feministwomenshealth.org/2016/11/nos-queremos-vivas-nosqueremovivas.org/)

Violentómetro. Violencia de Género Laboral a la Mujer.

Del Trabajo Y Previsión Social, S. (s. f.). «Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana». DE LA VIOLENCIA LABORAL. Repositorio Institucional Areandina. <https://digikit.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/38425.pdf?681/final%20violencia%20laboral.pdf>

Del Trabajo Y Previsión Social, S. (s. f.). «Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana». DE LA VIOLENCIA LABORAL. Repositorio Institucional gob.mx. <https://www.gob.mx/srps/documents/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>

Del Trabajo Y Previsión Social, S. (s. f.). «Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana». DE LA VIOLENCIA LABORAL. Repositorio Institucional gob.mx. <https://www.gob.mx/srps/documents/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>

Tipos de Violencia:

Aspectos Socioculturales

Manifestaciones

Violencia sexual:

- Acoso sexual, incluyendo comentarios o gestos inapropiados.
- Toqueteos no deseados o avances sexuales no consensuados



Violencia física:

- Agresiones físicas como golpes, empujones o cualquier contacto físico no consensuado.

Violencia verbal:

- Insultos, comentarios humillantes o despectivos basados en el género.
- Burlas, chistes o comentarios ofensivos relacionados con el género de la persona.



Violencia psicológica:

- Amenazas o intimidaciones.
- Manipulación emocional o chantaje.
- Aislamiento social o exclusión.

Violencia económica:

- Discriminación salarial basada en el género.
- Obstaculización de oportunidades profesionales debido al género

Violencia simbólica:

- Uso de estereotipos de género para menoscabar o limitar las oportunidades laborales.
- Desvalorización del trabajo de una persona basada en su género.



https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062021_FINAL.pdf

Violencia institucional:

- Falta de políticas y procedimientos para abordar la violencia de género.
- Tolerancia o encubrimiento de comportamientos violentos



Factores Individuales:

- **Roles de Género Tradicionales:** La adhesión a roles de género tradicionales puede contribuir a la violencia de género laboral, ya que algunas personas pueden percibir la desviación de estos roles como amenazante.
- **Educación y Conciencia:** sobre la igualdad de género puede perpetuar actitudes discriminatorias.
- **Autoestima y Empoderamiento:** pueden influir en su capacidad para resistir y denunciar.

Factores Sociales:

- **Normas Culturales y Sociales:** perpetúan la desigualdad de género pueden contribuir a la aceptación de comportamientos violentos.
- **Presión de Grupo:** puede influir en la tolerancia de comportamientos violentos.
- **Falta de Apoyo Social:** puede hacer que las víctimas se sientan aisladas y menos propensas a denunciar.

Factores Culturales:

- **Valores Organizacionales:** promueven la igualdad de género tienden a tener tasas más bajas de violencia.
- **Lenguaje y Comunicación:** perpetúan estereotipos de género y contribuir a un entorno.
- **Políticas y Prácticas Empresariales:** la falta de ellas, pueden impactar significativamente en la prevención y respuesta.

Público:

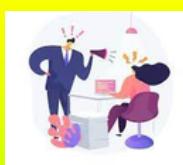
- Conducta abusiva laboral.
- Amenaza la personalidad, dignidad o integridad del trabajador.
- Pone en peligro el empleo y degrada el clima laboral.



(Sf-b). Gobar. Recuperado el 27 de noviembre de 2023, de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/inf ormacionesclaboralbina ual2017-18.pdf>

Acoso:

- Comentarios, gestos, o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Proposiciones o solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Toques no consensuados o avances sexuales no deseados.



Discriminación de Género:

- Asignación injusta de tareas basada en el género.
- Negativa de oportunidades de desarrollo o ascensos por género.
- Salarios desiguales para el mismo trabajo.

Privado:

La manifestaciones llega a afectar negativamente el ambiente laboral y la salud emocional de los trabajadores, y es importante abordarlas de manera adecuada para garantizar un entorno laboral seguro y equitativo. Esto suele manifestarse de la siguiente manera:



Intimidación y Amenazas:

- Amenazas verbales o físicas relacionadas con el género.
- Comportamientos intimidatorios destinados a controlar o silenciar a alguien debido a su género.
- Crear un ambiente de trabajo hostil y amenazante basado en el género.

Abuso de Poder:

- El uso indebido de la autoridad para fines sexuales o para controlar a alguien debido a su género.
- La toma de decisiones arbitrarias que afectan negativamente a personas de un género específico.
- La imposición de condiciones de trabajo injustas basadas en el género.

Hostigamiento:

- Insultos, humillaciones y comentarios degradantes por género.
- Burlas, ridiculización o exclusión basada en el género.
- Difusión de rumores o comentarios despectivos personales.



Ma, G., & González, S. (s/f). La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas. Corteditd.or.cr. Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de <https://www.corteditd.or.cr/fabi asr31015.pdf>

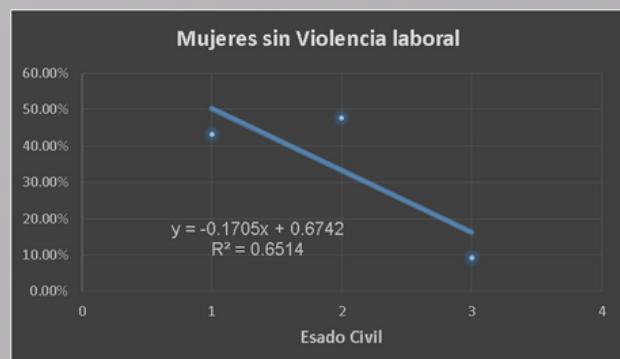
Chavarria Montiel Bladimir Azael
Mancio Almanzar Erik Alejandro
Ramos Diaz Gabriela

ANALIZANDO LOS DATOS CON ESTADÍSTICA

En el complejo entramado de las dinámicas laborales, la violencia en el ámbito empresarial ha emergido como una problemática significativa, requiriendo una atención urgente y exhaustiva. Este fenómeno se manifiesta de diversas formas, siendo uno de los aspectos más preocupantes el notable porcentaje de hostigamiento que se perpetra entre individuos de diferentes niveles jerárquicos, así como el acoso entre colegas del mismo rango. La violencia en el lugar de trabajo no solo se limita a manifestaciones físicas, sino que abarca un espectro más amplio que incluye violencia psicológica, económica, de género, atención sexual, y coacción sexual, entre otros. Este análisis se propone arrojar luz sobre estas preocupantes tendencias, explorando las raíces, consecuencias y posibles estrategias para erradicar la violencia laboral en todas sus manifestaciones.

Variable	Total mujeres	Mujeres con violencia laboral	Mujeres sin violencia laboral
Edad (media)	36 años	37 años	35 años
Estado Civil			
1. Soltera	36.68	34.84%	43.18%
2. Casada/Unida	46.23	45.81%	47.73%
3. Alguna vez casada	17.09	19.35%	9.09%

De manera gráfica se presenta la distribución de frecuencias (o media) de las variables utilizadas en el análisis de la muestra de mujeres empleadas, distinguiendo entre mujeres que han experimentado violencia laboral y aquellas que no.



PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL ENTRE MUJERES TRABAJADORAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Tipo de violencia	Alguna vez	Último año
1. Violencia Emocional o Psicológica	62.81%	55.78%
2. Violencia Económica	4.52%	3.02%
3. Violencia Física	4.52%	3.02%
4. Acoso de género	57.79%	49.25%
5. Atención Sexual no buscada	40.70%	29.15%
6. Coerción Sexual	7.04%	4.52%

La violencia emocional y el acoso de género son las dos expresiones de violencia laboral más frecuentemente experimentadas por las mujeres de esta muestra. La atención sexual no buscada se registra en menor medida, sin embargo, la misma ha afectado a más de 40 por ciento de estas mujeres en algún momento. Los tipos de violencia laboral que presentan más baja frecuencia son la violencia física y la económica.

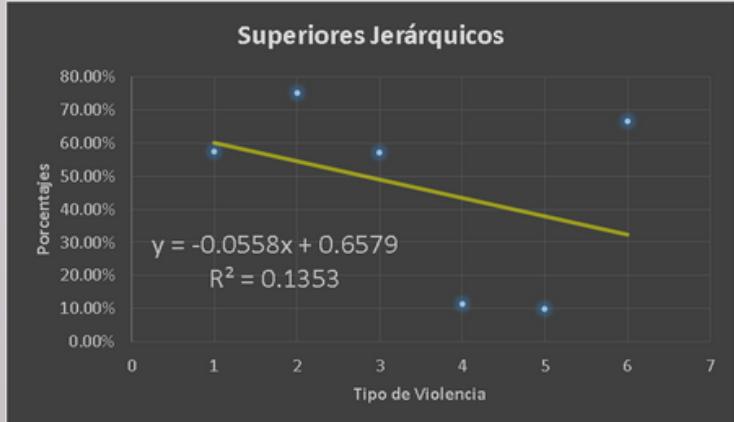
Porcentaje de prevalencia de los distintos tipos de violencia laboral experimentados por las mujeres a lo largo de sus vidas laborales y durante el último año



En cuanto a quiénes son las personas agresoras, en la **tipo de agresor por tipo de violencia** se muestra que la violencia emocional, la violencia física y la coerción sexual son mayormente ejercidas por superiores jerárquicos (57.5, 75 y 66.67 por ciento, respectivamente), en tanto que el acoso sexual y la atención sexual no buscada son ejercidas con mayor frecuencia por compañeros o compañeras de trabajo (77.19 y 55.56 por ciento) respectivamente.

TIPO DE AGRESOR POR TIPO DE VIOLENCIA LABORAL

Tipo de Violencia/tipo de agresor	Superiores jerárquicos	Compañeros/as detrabajo	Superiores jerárquicos y compañeros/as de trabajo	Superiores jerárquicos y otras personas	Compañeros/as de trabajo y otras personas	Otras personas
1. Violencia psicológica	57.50%	38.13%	0.63%	0.00%	0.00%	3.75%
2. Violencia Física	75.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	25.00%
3. Violencia económica	57.14%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	42.86%
4. Acoso de género	11.40%	77.19%	4.39%	0.00%	0.00%	7.02%
5. Atención sexual no buscada	9.88%	55.56%	2.47%	0.00%	0.00%	32.10%
6. Coerción sexual	66.67%	25.00%	0.00%	0.00%	0.00%	8.33%



Porcentajes de personas con mayor jerarquía que se han denunciado por a ver realizado un tipo de violencia laboral, como se muestra en la tabla.

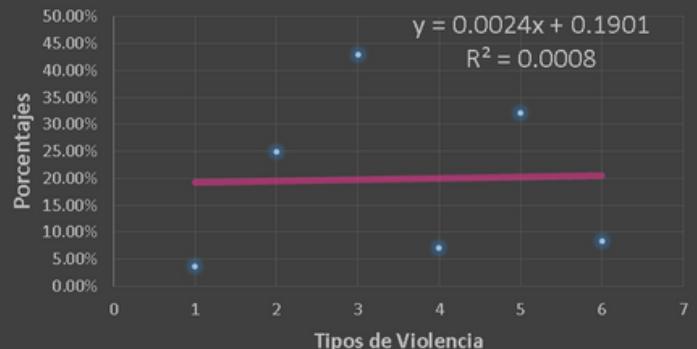
Porcentajes de compañeros que se han denunciado por a ver realizado un tipo de violencia laboral, como se muestra en la tabla.



Superiores jerárquicos y compañeros de trabajo



Otras personas



Porcentajes tanto de superiores y compañeros que se han denunciado por a ver realizado un tipo de violencia laboral, como se muestra en la tabla.

Porcentajes de otras personas que se han denunciado por a ver realizado un tipo de violencia laboral, como se muestra en la tabla.



(S)I. Com.mx. Recuperado el 6 de diciembre de 2023. de https://www.economista.com.mx/_export/1661910445012/sites/economista/img/2022/08/30/violencia-laboral-contra-las-mujeres.jpg_554688468.jpg

IMPACTO ECONÓMICO POR DISCRIMINACIÓN LABORAL

La violencia de género laboral es un problema grave que afecta a muchas personas en el lugar de trabajo. Tres de sus consecuencias económicas más significativas son:

Perdida de empleo o reducción de oportunidades: Las víctimas de violencia de género laboral a menudo experimentan la pérdida de su empleo o enfrentan obstáculos para avanzar en sus carreras debido a la discriminación y el acoso. Esto puede resultar en una disminución de ingresos y oportunidades económicas.



Pérdida de ingresos: Una mujer que es víctima de acoso sexual en el trabajo podría sentirse obligada a renunciar a su empleo para escapar de la situación, lo que resultaría en la pérdida de ingresos y estabilidad financiera.

Costos legales y de asesoramiento:

Las víctimas de violencia de género laboral pueden incurrir en costos significativos al buscar asesoramiento legal o terapia para hacer frente al trauma, lo que afecta su situación financiera.

Costos legales y de asesoramiento:

Ausentismo laboral y disminución de la productividad: Aquellas personas que experimentan violencia de género laboral pueden tener un mayor ausentismo en el trabajo debido a problemas de salud mental o estrés. Además, la baja moral y el estrés pueden disminuir la productividad en el lugar de trabajo, lo que afecta tanto a los empleados como a los empleadores en términos de costos económicos.

Impacto económico laboral en mujeres embarazadas.



Perdida de empleo o ingresos: Si una mujer embarazada es víctima de violencia de género en el trabajo y se ve obligada a renunciar o es despedida como resultado, puede enfrentar la pérdida de ingresos esenciales en un momento crítico de su vida. Esto afecta su capacidad para sostenerse a sí misma y a su futuro hijo.

Costos médicos y de salud mental: Las víctimas de violencia de género laboral embarazadas pueden necesitar tratamiento médico y apoyo psicológico adicional para lidiar con el estrés y la ansiedad asociados con la situación. Estos costos pueden ser significativos y repercutir en su situación financiera.

Incapacidad para acceder a licencias o beneficios de maternidad: La violencia de género laboral puede impedir que una mujer embarazada acceda a licencias por maternidad o beneficios de cuidado de la salud adecuados, lo que tiene un impacto directo en su bienestar y el de su bebé.

Potencial discriminación de empleadores: Si los empleadores discriminan a una mujer embarazada debido a la violencia de género laboral, pueden enfrentar litigios y demandas, lo que a su vez puede generar costos legales significativos.

Caso de Estudio: Impacto Económico de Multas por Discriminación de Género en FEMSA

Contexto:

En este caso de estudio, se analizó la situación de discriminación de género en los centros laborales en México, utilizando datos proporcionados por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Se encontró que los centros laborales son los lugares más frecuentes para actos de discriminación, con un total de 3,915 denuncias en la última década. La cifra total de mujeres trabajadoras formalmente en el país es de aproximadamente 23,8 millones de mujeres, y el ingreso mensual promedio de una mujer es de 7,607.78 pesos mexicanos.

Multas por Discriminación:

Según la legislación, el despido por motivos de discriminación de género puede resultar en multas que oscilan entre 250 y 5,000 salarios mínimos. En este caso, se consideró el escenario más grave, con una multa de 5,000 salarios mínimos. Suponiendo el peor de los casos, una empresa podría enfrentar una multa de hasta 38'038'900.00 pesos mexicanos.

Estudio de Impacto en FEMSA:

Se tomó como ejemplo la empresa FEMSA, que reportó utilidades de 23'909 millones de pesos en 2022 en América y Europa. Si FEMSA se viera afectada por una multa por discriminación, la pérdida sería del 1.60% de sus utilidades totales, equivalente a 38'038'900.00 pesos mexicanos.

Análisis de Pérdida en FEMSA:

Al comparar esta pérdida con las utilidades totales de FEMSA en México, que ascienden a 59,416 millones de pesos en 2022, se encontró que la pérdida representaría el 64.02% de las utilidades totales de la empresa en el país.

Conclusiones:

Este análisis destaca la significativa repercusión económica que puede tener la discriminación de género en las grandes corporaciones, como en el caso de FEMSA. Además de las multas legales, las empresas pueden enfrentar un daño importante en términos de percepción pública, cultura corporativa y relaciones con los empleados.

Este estudio resalta la importancia de implementar políticas y prácticas inclusivas en el lugar de trabajo para evitar actos de discriminación de género, no solo por razones éticas y legales, sino también por la preservación de la reputación y la estabilidad financiera de la empresa.



Referencias para el caso de estudio



Casos de éxito

La erradicación de la violencia contra la mujer es un desafío global, y varias empresas y organizaciones han tomado medidas significativas para abordar este problema. A continuación, te proporciono ejemplos de algunas empresas y organizaciones que han liderado iniciativas exitosas para combatir la violencia de género:

1. Avon:

La conocida empresa de productos de belleza, ha estado involucrada en campañas y programas para combatir la violencia doméstica. La Fundación Avon para la Mujer se ha asociado con diversas organizaciones para proporcionar apoyo financiero y recursos a mujeres que han sido víctimas de violencia.

2. The Body Shop:

Ha sido activa en la defensa de los derechos de las mujeres y en la lucha contra la violencia de género. Han llevado a cabo campañas de concienciación y recaudación de fondos para organizaciones que trabajan en la prevención y el apoyo a las víctimas de violencia.

3. UN Women y ONU Mujeres:

Aunque no son empresas en sí mismas, las iniciativas de la ONU, como UN Women y ONU Mujeres, han colaborado con empresas para promover la igualdad de género y abordar la violencia contra las mujeres. Han trabajado con varias corporaciones en programas de capacitación, políticas de igualdad de género y campañas de sensibilización.

4. Uber:

Ha implementado medidas para abordar la seguridad de las mujeres en sus plataformas. Esto incluye funciones como compartir la ruta en tiempo real con amigos o familiares, así como campañas de concienciación sobre el respeto y la seguridad en los viajes.

5. P&G (Procter & Gamble):

Ha estado involucrada en campañas para abordar la violencia de género y promover la igualdad. Han creado anuncios y campañas que abordan temas como la igualdad salarial y la representación de género, contribuyendo a la conversación sobre estos problemas.

6. Google:

Ha lanzado iniciativas para abordar la violencia de género en línea y ha proporcionado recursos para ayudar a las víctimas. Además, han apoyado campañas y eventos que promueven la igualdad de género y la prevención de la violencia.

Es importante destacar que la lucha contra la violencia de género implica la participación de gobiernos, organizaciones sin fines de lucro, empresas y la sociedad en su conjunto. Estos ejemplos ilustran cómo algunas empresas han asumido la responsabilidad social y se han comprometido a ser parte de la solución.

Propuesta de solución

Empoderamiento Empresarial para Combatir la Violencia de Género

Introducción: La violencia contra las mujeres, derivada de la discriminación de género, es un problema social y cultural que requiere esfuerzos coordinados de diversos sectores para su erradicación. En este sentido, proponemos una estrategia que involucre a las empresas como agentes de cambio, destacando la relación entre el crecimiento económico y la adopción de políticas y prácticas que combatan la violencia de género. Este enfoque busca no solo abordar el problema directamente, sino también demostrar los beneficios económicos y sociales de una cultura empresarial inclusiva.

Objetivo: Fomentar la implementación de medidas contra la violencia de género desde el interior de las empresas, promoviendo un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Objetivo: Fomentar la implementación de medidas contra la violencia de género desde el interior de las empresas, promoviendo un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Estrategias:

1. Acercamiento a Empresas:

- Identificación de empresas dispuestas a participar en la iniciativa.
- Presentación de casos de éxito de otras empresas que han implementado medidas contra la violencia de género y han experimentado un crecimiento positivo.

2. Desarrollo de Materiales para el Curso de Inducción:

- Creación de contenido educativo que destaque la importancia de la igualdad de género y la lucha contra la violencia.
- Integración de información sobre políticas internas que promuevan un entorno seguro y respetuoso.

3. Conferencias y Pláticas Sociales:

- Organización de conferencias y pláticas con expertos en igualdad de género y violencia contra la mujer.
- Participación de líderes empresariales que compartan experiencias exitosas y los beneficios que han obtenido al abordar estos temas.

4. Alianzas con Organizaciones Especializadas:

- Colaboración con organizaciones dedicadas a la prevención de la violencia de género para brindar recursos y asesoramiento.
- Brindar programas de apoyo existentes a los empleados que puedan estar experimentando situaciones de violencia.

5. Medición de Impacto:

- Establecimiento de indicadores para evaluar el impacto de las medidas implementadas.
- Recopilación de datos sobre el bienestar de los empleados, la productividad y la imagen de la empresa en la comunidad.

Beneficios para las Empresas:

- Crecimiento Económico: Empresas socialmente responsables son más atractivas para inversores y consumidores, generando un impacto positivo en la reputación y las finanzas.
- Ambiente Laboral Positivo: Mejora de la moral y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en un aumento de la productividad y la retención del talento.
- Cumplimiento Normativo: Adopción de medidas que cumplen con normativas y leyes relacionadas con la igualdad de género.

Conclusión: Al abordar la violencia de género desde el interior de las empresas, no solo se contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, sino que también se promueve el crecimiento económico y el éxito sostenible de las organizaciones. La implementación de estas medidas desde el curso de inducción y a través de eventos y programas sociales garantizará un impacto a largo plazo en la cultura empresarial y en la sociedad en general.

Herramientas de desarrollo



Referencias de la información de la revista



SECRETOS DE LAS GRANDES EMPRESAS

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Bienvenidos a la vanguardia de la revolución laboral femenina. DAVINA emerge como una fuerza disruptiva, iluminando los rincones oscuros de la injusticia y el abuso laboral que persisten en el ámbito profesional. En un mundo inundado de información, creemos fervientemente en el poder transformador de los datos para desmantelar la desigualdad de género en el trabajo.

En esta edición inaugural de DAVINA, nos sumergimos en la riqueza de datos disponibles, desentrañando los desafíos que las mujeres enfrentan en sus carreras. Desde disparidades salariales hasta discriminación y acoso, nuestro compromiso es desafiar las normas, ofreciendo información procesable que inspire cambios significativos.

Cada página de DAVINA recopila datos y expone las impactantes historias de mujeres que han desafiado la injusticia laboral y han surgido más fuertes. Nuestro equipo editorial se enorgullece de exponer la verdad detrás de las estadísticas, brindando un espacio para compartir experiencias que resuenen con mujeres de todos los ámbitos.

En esta edición, presentamos una sección especial con datos reveladores recopilados mediante extensas investigaciones. Estos datos convueven y proporcionan la base para la creación de políticas y prácticas que transformarán la cultura laboral y garantizarán igualdad de oportunidades.

DAVINA no es solo una revista; es un llamado a la acción. Únete a la conversación en nuestras redes sociales, comparte tus experiencias y participa en el movimiento para transformar datos en justicia. Juntos, creamos un futuro laboral más equitativo y empoderado para todas las mujeres.

IMPACTO
ECONÓMICO

DAVINA

Datos Analíticos para Vencer la Injusticia y Abuso

