

## **Percepción de discriminación, hostigamiento, acoso sexual e inequidades de género en un contexto universitario**

Roldán-Ramírez, Fítzia Guadalupe, Galván-Parra, Luz Alicia, Leyva-Pacheco, Ana Cecilia y Rojas-Borboa, Grace Marlene

F. Roldán, L. Galván, A. Leyva y G. Rojas

Instituto Tecnológico de Sonora  
fitzia.roldan@itson.edu.mx

M. Figueroa & M. Cayeros (eds.) Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II. -©ECORFAN, Tepic, Nayarit, 2016.

## **7 Introducción**

La violencia ha sido parte de las diferentes sociedades, familias e individuos desde el principio de la historia de la humanidad hasta nuestros días. El uso ancestral de la violencia como un mecanismo para la resolución de conflictos entre personas, grupos y naciones ha llevado a su interpretación como un rasgo inevitable de la conducta humana (Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, 2009). Dicha interpretación ha sido superada con los avances de la investigación social y legislación.

La violencia se manifiesta de diferentes formas como: agresión física, psicológica, sexual, institucionalizada, entre otras; esta conducta se aplica a diferentes contextos o ámbitos como el laboral, familiar y social (Esquer y Miranda, 2000). Las mujeres suelen ser las víctimas principales de violencia, de desigualdad y discriminación; lo anterior como parte de una cultura patriarcal o androcéntrica. A través de la educación, investigación, de las redes de trabajo académico, de la divulgación de las leyes, de los talleres de empoderamiento hacia la igualdad de género, entre otras acciones pro sociales, se espera ir transformando esa realidad de desigualdad, de discriminación y de violencia laboral.

### **7.1 Justificación**

En Sonora 4 de cada 10 mujeres han sido víctimas de violencia en el hogar y 68 de cada 100 mujeres sufrieron o sufren algún tipo de violencia en su vida familiar, la escuela o trabajo. Estas cifras se tornan dramáticas cuando se sabe que un 94% de los casos el agresor es un varón y no menos preocupante es que el 43% es el esposo (Carrizosa & Osuna, 2010).

Por otro lado, diversos estudios muestran que el mundo universitario no está exento de las inequidades de género. Se han documentado diferencias a todos los niveles y en todos los planos de la vida universitaria: desde desigualdades numéricas en la distribución de la matrícula del alumnado por carreras, como también en la ocupación de puestos de toma de decisiones, en donde suelen encontrarse siempre más varones que mujeres (Bustos y Romero, 2003).

### **7.2 Objetivo**

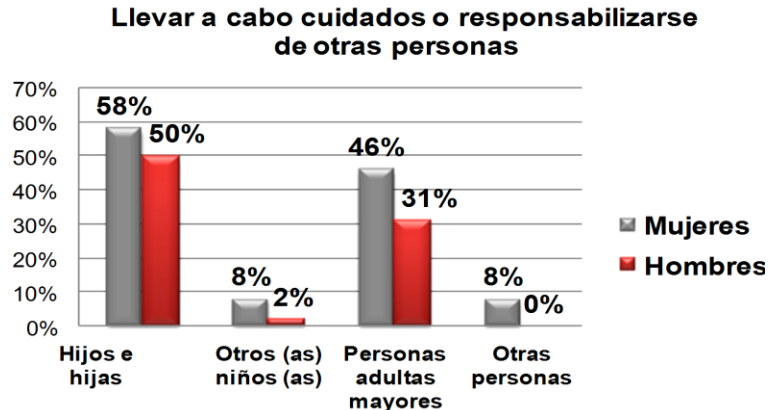
El presente artículo tiene como propósito dar a conocer la percepción de discriminación, hostigamiento, acoso sexual e inequidades de género en un contexto universitario, a partir de la aplicación de una encuesta aplicada a docentes y a personal administrativo del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON).

### **7.3 Resultados**

Los sujetos encuestados fueron 66 docentes de tiempo completo de todos los departamento académicos (24 mujeres y 42 hombres) y 243 personas con diferentes puestos administrativos (154 mujeres y 89 hombres).

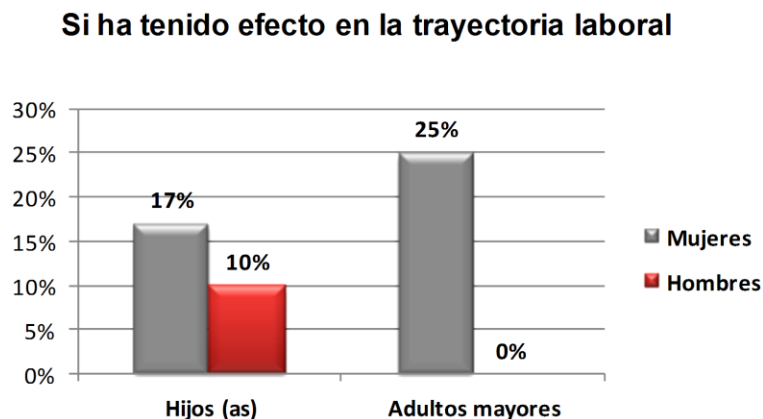
Se utilizaron dos encuestas denominadas Relaciones de género en el ámbito laboral, familiar e institucional, obtenidas de la página electrónica del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG-UNAM). Los resultados obtenidos sobre la percepción de discriminación, hostigamiento, acoso sexual e inequidades de género fueron:

**Gráfico 7** Porcentajes de mujeres que cuidan o se responsabilizan del cuidado de hijos (as), personas adultas mayores y otras personas

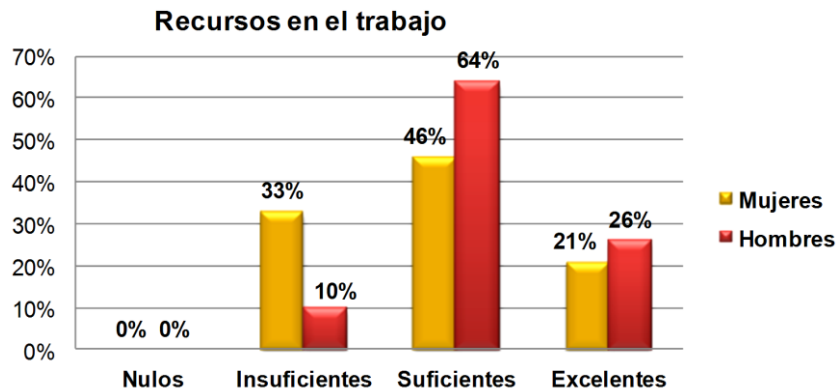


El Gráfico 7 nos indica que sobresale la mujer docente en el cuidado de los hijos (as), de personas adultas y otras personas en comparación a su compañero de trabajo; de igual forma en el Gráfico 7.1 se observa que dicha situación de cuidado o responsabilidad ha tenido un efecto en la trayectoria laboral del personal.

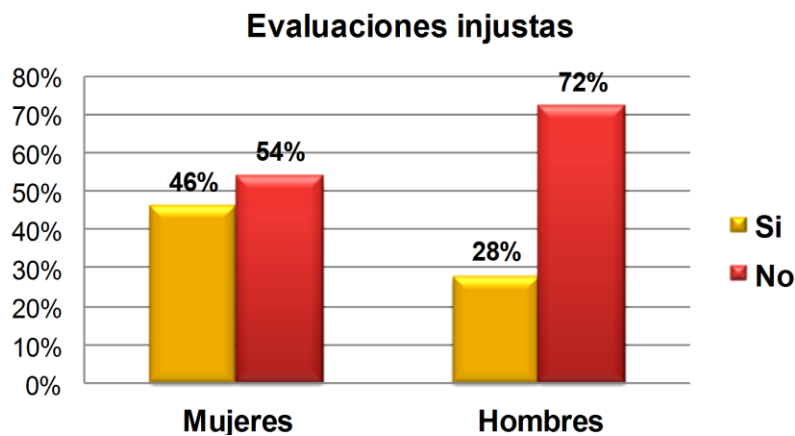
**Gráfico 7.1** Percepción del efecto de la desigualdad en la trayectoria laboral



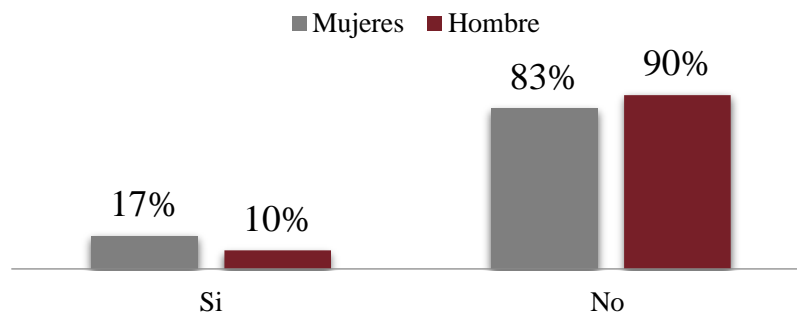
No obstante que es relevante que exista equidad familiar y/o de la pareja para el cuidado de los y las hijas y de los y las adultas mayores, así como para las responsabilidades en el hogar, las mujeres docentes señalaron ciertas dificultades para asistir a seminarios, congresos, Etc. (35%), para realizar aspectos de investigación y para la obtención de grados académicos (22%) y un 13% de las docentes especificó sobre otras actividades de impacto académico. Se encontró también que el personal docente percibe algunas prácticas discriminatorias en el ambiente laboral, por ejemplo respecto al acceso de los recursos para realizar sus labores académicas. Son las mujeres quienes consideran que trabajan con menos recursos que los varones en dicha institución (ver Gráfico 7.2).

**Gráfico 7.2** Percepción de la discriminación de recursos para trabajar

Asimismo, el 8% de las mujeres encuestadas señaló que se les ha negado o excluido de alguna actividad y/o promoción por el hecho de ser mujer. De igual manera, existe una mayor percepción de evaluaciones injustas entre las mujeres y hombres trabajadores (ver Gráfico 7.3).

**Gráfico 7.3** Percepción de evaluación injusta

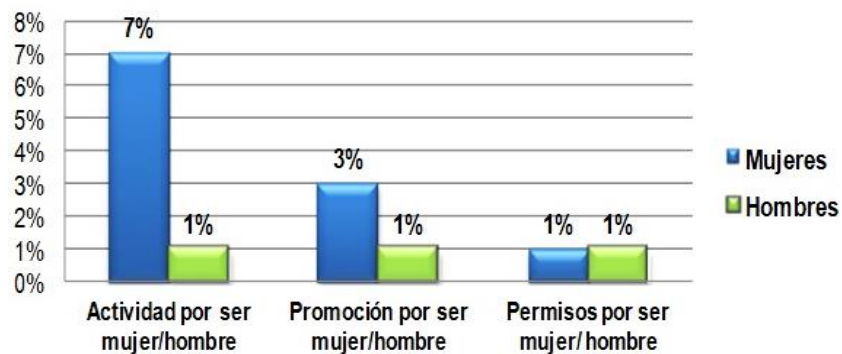
El 40% de las personas encuestadas señaló haber escuchado de manera frecuente que las personas homosexuales no deberían ser maestros. En relación al trato desigual entre hombres y mujeres en su área o departamento de trabajo se encontró que el 17% de las mujeres perciben inequidades por cuestión de género en su trabajo (ver Gráfico 7.4).

**Gráfico 7.4** Percepción de la desigualdad de trato

Aunque en su mayoría, el personal académico no percibe un trato desigual en su área o departamento de trabajo, se encontró que el 67% de las mujeres y el 36% de los hombres considera importante llevar a cabo acciones para fomentar la igualdad de condiciones de trato y de oportunidades.

Respecto a experiencias, vivencias de los últimos tres años sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en el ambiente universitario, se encontró que el 25% de las mujeres académicas reportan haber vivido una situación desagradable debido a gestos y miradas estereotipadas en su área o departamento de trabajo. El 13% menciona haber recibido bromas o comentarios incómodos sobre su vida sexual o amorosa. Asimismo, un 8% menciona incomodidad ante la presencia de carteles, calendarios, Etc. de naturaleza sexual, así como el haber tenido que cambiar de área de trabajo por razones de acoso sexual o por haber recibido roces o contacto físico no deseado. Y un 4% menciona haber recibido frecuentes piropos no deseados acerca de su apariencia o haber sentido presión para aceptar invitaciones no deseadas. En cuanto a los resultados obtenidos con el personal administrativo, el Gráfico 7.5 especifica la percepción de discriminación respecto a promociones de tabulador, actividades y permisos:

**Gráfico 7.5** Percepción de discriminación del personal administrativo



Asimismo, dicho personal administrativo reportó haber escuchado de manera frecuente comentarios de carácter discriminatorio: un 14% han escuchado con frecuencia “los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”, un 10% el comentario “una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral” y un 9% de mujeres señaló haber escuchado muy frecuentemente el comentario “parece gay”.

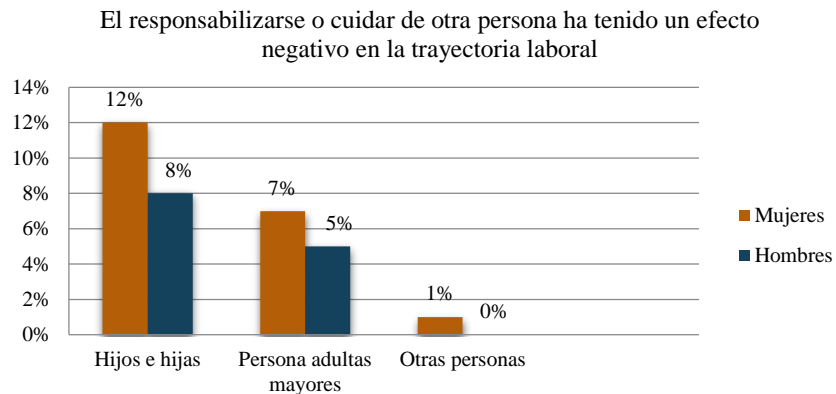
**Tabla 1** Porcentajes de las horas a la semana que dedican en actividades mujeres y hombres

Actividades/horas	Mujeres				Hombres			
	0-3	4-7	8-10	Más de 10	0-3	4-7	8-10	Más de 10
Preparación de alimentos	36%	25%	16%	23%	52%	28%	12%	8%
Compra de víveres y abarrotes	67%	24%	5%	4%	79%	10%	4%	7%
Arreglo y cuidado de la ropa	39%	39%	10%	12%	64%	23%	7%	6%
Labores de limpieza de la casa	36%	32%	19%	13%	49%	30%	14%	7%
Pago de gastos de servicios	88%	8%	3%	1%	92%	5%	1%	2%
Cuidado de hijos (as) u otras personas	50%	8%	15%	27%	56%	13%	11%	20%

En relación al trato desigual en el área o departamento de trabajo por cuestiones de género, el 14% de las mujeres administrativas del estudio sí percibe ese trato diferenciado. El 58% de las mujeres y el 67% de los hombres encuestados que trabajan en áreas administrativas, manifestaron la necesidad de que la institución realice acciones a favor de la no discriminación entre géneros.

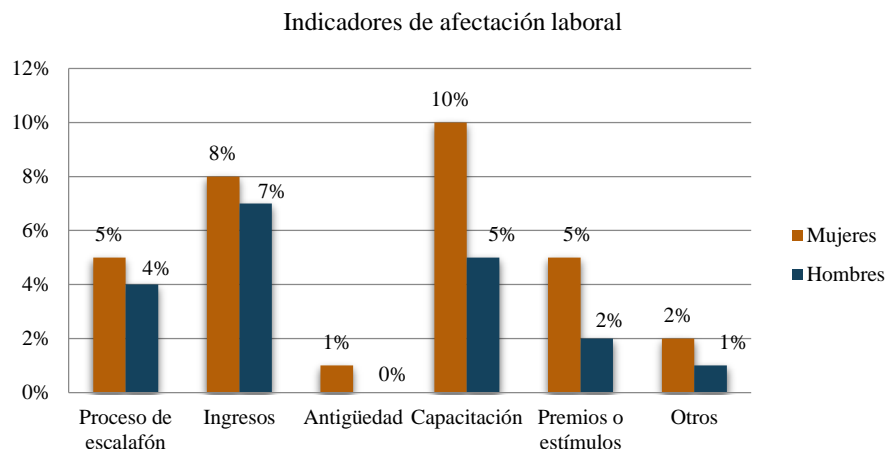
En relación a la variable familia-trabajo, en la tabla 1 se puede apreciar que un 27% de las mujeres dedican más de diez horas a la semana en el cuidado de los hijos (as) en comparación con un 20% de los hombres. De igual manera, se observa que un 23% de las mujeres se ocupan de la preparación de alimentos en contraste con un 8% en los hombres y un 13% de las mujeres ocupan más de diez horas semanales en la limpieza del hogar contra un 7% de hombres (ver tabla 1). El cuidar o responsabilizarse de los hijos (as), de personas adultas mayores y de otras personas durante los últimos tres años, han tenido un efecto en el progreso de la trayectoria laboral, siendo las mujeres las afectadas (ver Gráfico 7.6).

**Gráfico 7.6** Porcentaje de efecto negativo en las mujeres



En el siguiente Gráfico se observa la percepción de afectación laboral debido a la falta de armonización entre la familia y el trabajo (ver Gráfico 7.7).

**Gráfico 7.7** Percepción de afectación laboral



En relación a las situaciones y/o experiencias de hostigamiento y acoso sexual que se hayan vivido en los últimos tres años, se encontró que el 10% de las mujeres del área administrativa reporta haber vivido una situación desagradable o molestias ocasionadas debido a miradas morbosas o gestos inadecuados, el 7% menciona haber recibido frecuentes piropos sobre su apariencia, el 7% reporta bromas o comentarios incómodos sobre su vida sexual y amorosa. Y un 4% menciona incomodidad ante la presencia de carteles y/o calendarios de naturaleza sexual, haber recibido presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo.

## 7.4 Conclusiones

Los resultados obtenidos confirman que existe una percepción de violencia e inequidad laboral por prejuicios y estereotipos de género, lo cual que repercute en el bienestar del personal, de su desarrollo laboral y en el ingreso económico. A través de este tipo de estudios se ha tratado de visibilizar la importancia de los derechos humanos, de las leyes que los salvaguardan, así como del impulso a políticas con perspectiva de género, para la implementación de protocolos de actuación para la prevención, atención, denuncia y sanciones a la violencia e inequidad laboral. Asimismo, incidir en una mayor capacitación al personal, en la realización de investigaciones psicosociales relacionadas con las líneas del Cuerpo Académico: Equidad de género, diversidad y orientación educativa, entre otras acciones de impacto en el ambiente universitario.

## 7.5 Recomendaciones

Se recomienda el diseño e implementación de protocolos de actuación o medidas que inhiban y erradiquen toda acción violenta, de desigualdad de trato, etc. que afecta a nivel individual e institucional. También sería recomendable orientar a la comunidad universitaria sobre las leyes de igualdad de género, de acceso a una vida libre de violencia y para la prevención y eliminación de la discriminación, como parte de un proceso de sensibilización, de capacitación y/o empoderamiento del personal. De igual manera, impulsar que se instituyan políticas educativas y laborales con perspectiva de género, que de manera prioritaria se avance en la transversalización de dicha perspectiva en los siguientes aspectos:

- Planes curriculares.
- Corresponsabilidad familia y trabajo.
- Lenguaje incluyente.
- Normatividad institucional.
- Paridad de género en todos los ámbitos de decisión, comisiones, entre otros.

Además, impulsar la creación de un Centro de Estudios de Género en ITSON, para promover la investigación y transferencia de conocimiento en la formación y capacitación de alumnos (as) universitarios (as), personal docente y administrativo, de mantenimiento, sociedad de padres de familia, así como para articular esfuerzos con otros centros y redes afines, entre otras funciones.

## 7.6 Referencias

- Bustos, O. y N. Romero. (2003)¿Qué dicen las académicas acerca de la UNAM? Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM
- Carrizosa, A. y M. Osuna. (2010). Prevención de la Violencia Intrafamiliar en niños de Educación Primaria. Tesis de licenciatura. México, Departamento de Psicología, Instituto Tecnológico de Sonora - Cd. Obregón, Son.
- Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, (2009). Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual. México, Secretaría de Salud.
- Esquer, M. y S. Miranda, (2000). Desarrollo social en mujeres violentadas que habitan colonias urbano-populares de Ciudad Obregón, Sonora. Tesis de licenciatura. México, Departamento de Psicología, Instituto Tecnológico de Sonora - Cd. Obregón, Son.