

<https://doi.org/10.24201/reg.v10i1.1182>

Artículo

Violencia de género en la Universidad de Guadalajara.

El caso del personal administrativo

Gender-Based Violence in the University of Guadalajara:

The Case of Administrative Staff

Dolores Marisa Martínez Moscoso¹

Susana Gabriela Muñiz Moreno²

Recibido: 11 de marzo
de 2024

Aceptado: 6 de noviembre
de 2024

Publicado: 16 de diciembre
de 2024

¹Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México,
dolores.martinez@academicos.udg.mx,  <https://orcid.org/0009-0004-9499-3177>

²Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México,
susana.muniz8598@academicos.udg.mx,  <https://orcid.org/0009-0009-2404-5821>



Resumen

La violencia de género se ha hecho patente en la última década en instituciones de educación superior (IES) en todo el mundo. Las IES son instituciones complejas, abiertas a los más altos ideales de la cultura, pero también a las

CÓMO CITAR: Martínez-Moscoso, Dolores M. y Muñiz-Moreno, Susana. (2024). Violencia de género en la Universidad de Guadalajara. El caso del personal administrativo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 10, e1182. <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v10i1.1182>

jerarquías, las luchas de poder y las desigualdades. Diversos estudios se han abocado a analizar la violencia de género en las IES, sin embargo, el personal administrativo ha quedado difuso o invisibilizado en sus representaciones. Por medio de una encuesta a 227 trabajadores y trabajadoras administrativas de diversos Centros de la Universidad de Guadalajara, este estudio buscó conocer las manifestaciones y consecuencias del acoso sexual y laboral hacia este personal. Se encontró que 88% ha vivido acoso laboral, cerca de la mitad percibe acoso sexual en su entorno de trabajo, y 53% de las mujeres y 36% de los hombres lo han experimentado. Las consecuencias del acoso han sido distintas para mujeres y hombres, ocurriendo en mayor proporción entre las trabajadoras que entre ellos. Estos hallazgos sugieren que las universidades continúan siendo instituciones masculinas (por sus valores, dinámicas, organización e integración), en las que los roles sexuales siguen superponiéndose a los roles laborales.

Palabras clave: violencia de género; violencia sexual; acoso sexual laboral; acoso laboral; universidad.

Abstract

Gender-based violence has increasingly been studied across higher education institutions around the world. These are complex organizations open to the highest ideals, but also to hierarchies, power struggles, and gender differences. Many studies have analyzed gender violence in these settings, but clerical and administrative staff have been largely absent from these analyses. Through a survey among male and female administrative workers of the University of Guadalajara, this study aimed to explore the circumstances and consequences of workplace and sexual harassment experienced by this type of personnel. Eighty-eight percent of all workers have experienced workplace harassment; nearly a half have noticed sexual harassment around them, while fifty-three percent of females and thirty-six percent of males have directly experienced it themselves. Sexual harassment has consequences for both, men and women, but is more prevalent among female workers than among their male

counterparts. These findings suggest that higher education institutions remain true to their origins as male institutions. Sexual roles spill over work roles in this organization, as they do in most traditional environments.

Keywords: gender-based violence; sexual harassment; workplace harassment; university.

1. Introducción

En mayo de 2018, una profesora de la Universidad de Guadalajara denunció por acoso sexual, al coordinador de la licenciatura de Antropología, después de más de un año de haberlo padecido. En el marco del debate de ese caso público, que sucedió a otro también mediáticamente conocido en el Centro Universitario de la Ciénega (Montiel y Rodríguez, 2018), se llevaron a cabo varias reuniones convocadas por la recién designada vicerrectora con expertas universitarias (y alguno que otro experto) a fin de realizar propuestas para el diseño de un protocolo de atención y sanción a la violencia.

En ese contexto de indignación, se discutieron propuestas de cambio de diverso calado, se dibujaron escenarios de acción y se anticiparon medidas susceptibles de ser tomadas. Sin embargo, en estas discusiones, en las que las expertas desmenuzaron las prácticas y espacios por normar y analizar a las y los sujetos potencialmente afectados, hubo un grupo cuya presencia resultó —y resulta— difusa: el personal administrativo.

El personal administrativo también experimenta violencia en su espacio de trabajo proveniente de sus pares, pero también del personal académico y el estudiantado. El Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUdeG) reportó en 2015 haber llevado a cabo una encuesta, con el nombre de “Rompe el silencio”, que reveló que por lo menos 50% de las trabajadoras —a quienes se dirigió de manera exclusiva la consulta— padecían violencia en la modalidad de acoso laboral y hostigamiento sexual¹.

¹ Esta encuesta no fue publicada por el Sindicato, pero sus resultados fueron publicitados por los medios de comunicación. De acuerdo con la nota de El Diario NTR: “Las trabajadoras expresaron en el levantamiento que las situaciones de acoso sexual generan un ambiente laboral hostil en 20 por ciento; represalias o castigos, en

El Estatuto General de la UdeG (2024) define a este colectivo de manera simple y negativa (por oposición a la labor académica) como “el conjunto de trabajadores que realizan actividades no académicas” (art. 26). Ello recoge el contenido de las funciones sustantivas de la universidad como elemento definidor, pero invisibiliza el sentido del trabajo realizado por ese personal, estamos así frente a contradicciones notorias.

La primera es que la universidad, el dispositivo de meta-inteligencia que actúa como el “mecanismo de selección y discriminación que permite a la sociedad localizar y posicionar a ‘las personas más inteligentes’” (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013, p. 20), da cabida a prácticas que —si nos atenemos a la definición de violencia— implican ímpetu, fuerza y el deseo de limitar la subjetividad del otro/la otra, lejanas del *ethos* pretendido de la institución. Las IES son entidades culturales que aspiran a altos ideales, pero son a la vez lugares de compleja jerarquización, espacios de “lucha de poderes y diferenciación de actividades donde [las diferencias de género] se plasman en los discursos, las acciones y las relaciones, las diferencias de género, históricamente a favor de una visión de lo masculino” (Rojas, Montero y Méndez, 2013, p. 206).

La disposición organizativa universitaria se construye sobre la noción de igualdad y justicia que provee el cuestionado concepto del mérito; sin embargo, en la interacción cotidiana se expresan la desigualdad e inequidad de género, clase, poder y otros sistemas de diferenciación cuyas marcas intersectan y se manifiestan en las estructuras jerárquicas formales e informales, la toma de decisiones, las posibilidades de ascenso y la participación en niveles altos de dirección, en síntesis, en la vida laboral (Rojas *et al.*, 2013).

La segunda contradicción es que el personal administrativo, que hace posible la reproducción material de la institución para el desarrollo de la vida académica, es un colectivo que aparece habitualmente difuso en las representaciones de aquella; de la misma manera que el trabajo doméstico —que posibilita la producción y reproducción social desde dicho espacio— resulta invisibilizado para la economía y el conjunto de la sociedad.

17.5 por ciento; 29.7 por ciento ha observado síntomas psicológicos en las víctimas y 34.7 por ciento menciona haber notado consecuencias físicas” (Cervantes, 2016).

La fuerte representación de integrantes de la comunidad universitaria en la denuncia y combate de la violencia de género contra las mujeres en el estado (Serrano, 2018) y su limitada injerencia en el tema al interior de la institución, en particular el relativo a la violencia de género en el espacio de trabajo contra y entre el personal administrativo, constituye, por último, otra contradicción más.

Las universidades se crearon en el mundo como “instituciones masculinas y así permanecieron durante más de siete siglos. Esto ha convertido a estas entidades [...] en un ámbito en el cual los sexos no se relacionan fácilmente entre sí” (Buquet *et al.*, 2013, p. 26). Las IES, en tanto organizaciones o lugares de trabajo, han sido vistas como espacios en los que el género pareciera irrelevante. Del mismo modo, las teorías organizacionales —que se ocupan de estudiar las dinámicas al interior de las organizaciones y los aparatos burocrático-administrativos— han operado bajo el llamado velo del género, una disposición a no ver la centralidad de éste y la sexualidad en las dinámicas sociales (Rodríguez y Guenther, 2022). Esto tiene su origen en una visión del trabajo que asume que las personas trabajadoras son seres presuntamente incorpóreos: “un trabajador abstracto, que no tiene cuerpo, sexualidad, ni emociones, que no procrea, y que ocupa un puesto abstracto también sin género” (Acker, 1990, p. 151)². El velo del género ha persistido más allá de las obras ya clásicas de este campo de estudios —como las de Weber, Merton, Gouldner, Scott, Selznick, entre otros (ver Wharton, 2007)— y continúa vigente en la producción contemporánea (Bell, Meriläinen, Taylor y Tierani, 2020). Esta ceguera no es accidental sino una decisión epistemológica deliberada, sostiene Linstead (2000).

Por otro lado, las teorías de género han tendido a enfocarse en relaciones uno a uno o bien en la sociedad como un todo, soslayando el nivel de las instituciones (Connell, 1987). La familia emergió, por supuesto, como la institución central portadora del género y la sexualidad. Las instituciones educativas, en tanto espacios de socialización secundarios, tuvieron también un lugar importante, y de ahí que se dispongan estudios acerca de las poblaciones estudiantiles. El precio de lo anterior fue dejar que esas mismas instituciones como espacios de trabajo,

² Traducción propia de texto original en inglés. Todas las traducciones de textos en inglés que se presentan son propias.

con las dinámicas administrativas relegadas a la trastienda, fuesen tratadas como organizaciones no generizadas.

En la intersección entre las teorías de género y las organizacionales, existe un creciente nicho de teorización que, partiendo de la constatación empírica de que “los hombres y las mujeres son afectados de forma distinta por [y en] las organizaciones” (Acker, 1990, p. 142), se ha dedicado a entender a las organizaciones como los sitios que reproducen las dinámicas y el orden de género a través de sus estructuras, procesos, reglas y prácticas (Acker, 1990).

Catharine MacKinnon (1979) sostuvo de forma temprana que el acoso sexual constituía un componente de la estructura organizacional y no una desviación de actores generizados. La sexualización de las mujeres trabajadoras no era un accidente, aseveró, sino parte de la definición de algunos trabajos, como aquellos que sirven a los hombres —como los de las secretarías— o a públicos o consumidores masculinos —como los de las meseras. En la misma definición del puesto se incluía de manera implícita la disposición a tolerar el abuso sexual como condición del trabajo.

Para Kanter (1977) las diferencias de género en las organizaciones se debían al lugar estructural en que las personas eran colocadas, es decir, en trabajos sin salida, hacinadas al fondo de la jerarquía o expuestas como *tokens* en la cima.

Los cuerpos de las mujeres son considerados fuera de lugar, son sexualizados y objetificados en los espacios de trabajo, mientras que los cuerpos de los hombres no. Las metáforas y el lenguaje de las organizaciones están permeados de la imaginación sexual masculina, lo que da forma a sus actividades [...] incluso dicha imaginación es utilizada como medio de control sobre los trabajadores hombres también, de manera permitida e incentivada en situaciones de trabajo para crear cohesión o aliviar estrés (Acker, 1990, p. 152).

El género, un logro rutinario embebido en la interacción cotidiana (West y Zimmerman, 1987), “no es algo que se añade a procesos supuestamente neutros que ya están ocurriendo” (Acker, 1990, p. 146), sino que la generización ocurre en las organizaciones de manera fundamental, al menos en cinco procesos analíticamente distinguibles descritos por Scott en su pieza clásica de 1986: 1) las divisiones sobre líneas de género; 2) la construcción de imágenes y símbolos que explican, expresan o refuerzan esas divisiones; 3) las expresiones de género (elecciones de trabajo apropiado, lenguaje, vestimenta, presentación del yo); 4) las reglas y procedimientos, y 5) las interacciones entre hombres y mujeres.

Particular, aunque no exclusivamente, en este último eje cabrían los diversos dominios del acoso sexual descritos por Nielsen, Skov, Grundtvig, Folker, Rugulies, Tybjerg y Madsen (2024), es decir, la atención sexual no solicitada, la coerción sexual y el acoso generizado. La atención sexual no solicitada incluye las insinuaciones no requeridas, ni deseadas ni reciprocadas, mientras que la coerción, para estas autoras, combinaría dicha atención con presiones del trabajo (como amenazas o temor de ser despedida o excluida). Es así como el acoso generizado incluye un amplio rango de comportamientos que comunican denostación o actitudes hostiles hacia el género.

Como en el resto de la sociedad, ser hombre o mujer tiene en las IES —en tanto organizaciones y espacios de trabajo— implicaciones que no son inherentes al trabajo. Aquí el sexo se hace notar. Al ser la sexualidad y las conquistas sexuales un aspecto central del rol masculino tradicional, los hombres tienden a enfatizar los aspectos sexuales en sus interacciones laborales (Gutek y Cohen, 1987). Es a través de este desbordamiento de los roles sexuales que los hombres las ven como mujeres antes que como trabajadoras, y si bien podrían responder a ellas en múltiples formas estereotípicas (por ejemplo, verlas como madres o como hijas), se inclinan a verlas más como parejas sexuales potenciales (Benet, 1972; Gutek, Morasch y Cohen 1983; Bem, 1981; Grady, 1977; Kesller y MacKenna, 1978; y Laws, 1979, citados por Gutek y Cohen, 1987). El acoso sexual “aparece cada vez más como una práctica que no puede desvincularse de la forma en que se ha construido el trabajo remunerado” (Pernas y Ligeró, 2003, p. 126).

Las consecuencias de lo anterior son visiblemente más negativas para las mujeres que para los hombres, lo cual se manifiesta en forma de mayor riesgo de ansiedad y depresión, así como en mayor ausentismo y rotación de personal, empeoramiento del desempeño y productividad y reducción de autoconfianza y autoestima, por citar sólo algunos de los efectos de la violencia en el trabajo (Lee, Pomeroy, Yoo y Rheinboldt, 2005; Mc Donald, 2012; Ekici y Beder, 2014 y Spratlen, 1995, citados por Henning, Zhou, Adams, Moir, Hobson, Hallett y Webster, 2017). Escribió Ellen Goodman (2000) en su columna “Ser secretaria puede ser peligroso para tu salud” que, en Estados Unidos, ser una mujer empleada en el mercado laboral no necesariamente implicaba mayores riesgos de salud que ser una mujer ama de casa, excepto cuando se trataba de trabajadoras administrativas y vendedoras, en donde se duplicaba el riesgo de enfermedades del corazón.

Las universidades han creado para sí la imagen de receptáculo de la inteligencia y espacio crítico del exterior, pero, pese a que las mujeres se han incorporado de manera veloz en los diversos ámbitos de esta institución —en parte, como efecto de las políticas de impulso al crecimiento de la escolaridad y reducción de las tasas de fecundidad—, al mismo tiempo han permanecido proclives a la violencia como “resabio de la oposición franca con que los establecimientos educativos recibieron a las mujeres a finales del siglo XIX” (Buquet *et al.*, 2013, p. 26). En lugar de constituir un tipo de organización progresista o de vanguardia, los roles sexuales tienden a desbordarse y superponerse a los roles laborales en la universidad en la misma medida en que lo hacen en cualquier otra forma de organización tradicional.

La universidad es en sí misma un mecanismo de adiestramiento y orden que opera desde su creación mediante esclusas que permiten o limitan el ingreso y egreso de los sujetos a formar o a certificarse. De esta manera, la universidad en México, desarrollada a partir del modelo salmantino, atendió al orden social novohispano estableciendo la exclusión particular de las mujeres, equiparadas a otros sujetos indeseados en el contexto virreinal como los impuros de sangre, los españoles que descendiesen de quienes hubiesen ejercido “profesión vil”³ o los propios indios (González, 2005).

³ Esta categoría expresaba los prejuicios de la época y no poco relacionados con los estamentos sociales; entre estas profesiones estaba la de marinero simple, verdugo o actor de teatro (Casal y Whigham, 2011).

Podría considerarse también que la universidad puede ser —y habitualmente lo es— un instrumento de dominación en tanto se integra a los modos de ordenar la sociedad y estructura su práctica y organización de acuerdo con esos modelos. En ese sentido, “es un lugar donde se reproducen con fuerza estereotipos, mecanismos de dominación, y formas de relaciones de poder que refuerzan la naturalización de la violencia” (Hernández, Calonge y Pérez, 2011, p. 130). El ideal ilustrado de la educación mantuvo también fuera a las mujeres de las universidades, a quienes se les orientó educativamente a lo que Rousseau describió como lo necesario para agradar al hombre desde un carácter eminentemente práctico (Álvarez, Álvarez, Castro, Cid, Concepción, Cuesta, Delgado, Díaz, Díaz, Escanciano, Fernández, Fernández, García, Gómez, Lomas, Marín, Muñiz, Plaza, Rodríguez, Valbuena, Veiga, Villaverde y García, 2002)⁴.

Es por todo lo anterior que en diversas universidades del mundo (latinoamericanas, estadounidenses, españolas, europeas en general, etcétera) se han abocado a estudiar la violencia de género que se manifiesta entre sus muros: principalmente, entre estudiantes y docentes (Barreto, 2017; Castro y Vázquez 2008; García, 2020; Mingo y Moreno, 2015; Osborne, 1995; Strauss, 2004) y, en menor medida, entre y hacia el personal administrativo (Fonow, Richardson y Wemmerus, 1992; Lee *et al.*, 2005).

El acoso sexual laboral universitario

Las distintas formas de violencia de género en las instituciones de educación superior, así como en los contextos profesionales y laborales, son un hecho que se ha venido haciendo patente en la última década, en especial después del #NiUnaMenos y el #MeToo, dando cabida a una cobertura noticiosa global creciente referente a un importante número de casos⁵.

⁴ En México, no fue sino a partir de la “Ley de Instrucción de 1867 que se estableció como obligatoria la educación para niños y niñas” (López, 2008, p. 36).

⁵ A propósito de violencia de género en universidades, se presentan una serie de notas mediáticas. Por ejemplo, en la UNAM (México) ver Aquino (19 de octubre de 2018); en universidades de Aguascalientes ver Proceso (18 de octubre de 2018); en Chile ver Ruiz (13 de mayo de 2018); en España, Antena3 (17 de junio de 2018); en Sudáfrica, Naidu (14 de octubre de 2018), entre otros. Sobre acoso sexual en el espacio de trabajo puede consultarse, en el caso del parlamento de Inglaterra a Mason (4 de julio 2022); en Estados Unidos de América, Ma y Yoon (5 de julio de 2022) o Corrigan (19 de junio de 2022); en India, Shikha (5 de julio de 2022); en Corea del sur ver FP Explainers (5 de julio de 2022); y en Perú, L&E Global (28 de junio de 2022), entre otros.

Pese a que no existe un consenso unívoco sobre las definiciones, los instrumentos de medición o los marcos temporales de referencia para calibrar la escala global del acoso sexual en el trabajo (UNU-IIGH, 2019; Gherardi, 2016), existe acuerdo en que la violencia contra las mujeres se manifiesta de forma notable en el ámbito laboral, en donde “reviste características de abuso de poder” (Flores, 2008, s.p.; ver también Henning *et al.*, 2017).

En el mundo, algunos estudios de alcance nacional revelan prevalencias de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo que van de 25% hasta 52%. Por ejemplo, una encuesta conducida en el 2021 entre 822 trabajadores y trabajadoras de tiempo completo en Estados Unidos encontró que 44% del conjunto ha experimentado alguna forma de acoso laboral y 37.8%, acoso sexual en el trabajo (AllVoices, 2021). Lo anterior es relativamente consistente con los hallazgos de la encuesta conducida en 2018 por el Pew Research Center entre 6251 adultos estadounidenses, en la que se encontró que 59% de las mujeres (y 27% de los hombres) han sido acosadas u hostigadas sexualmente dentro y fuera del trabajo; y que a 69% de las mujeres que han sido acosadas les ha ocurrido en espacios laborales o profesionales (lo que resulta en una prevalencia de acoso sexual laboral aproximada del 40%) (Pew, 2018). Por su parte, en el Reino Unido, de acuerdo con un estudio del *Trades Union Congress* (una suerte de federación de sindicatos), 52% de las mujeres revelaron haber experimentado hostigamiento sexual en el trabajo (TUC, 2016). De igual manera, un estudio de la Comisión de Derechos Humanos de Australia encontró en 2018 que cerca de 25% de las australianas experimentó acoso y hostigamiento sexual en el trabajo en el último año, y 39% en los últimos cinco años. Ese mismo estudio halló además que 50% de las personas, tanto mujeres como hombres, han estado expuestas al hostigamiento sexual laboral en los últimos cinco años, ya sea como víctimas o atestiguando la violencia, y que las ocupaciones en las que más domina el hostigamiento sexual laboral se ubican en el sector profesional y entre personal de oficina y administrativo (Jenkins, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo ha atraído la atención hacia la evidencia emergente, que ha dejado de enfocarse en la violencia física para centrarse más en la psicológica, que incluye un conjunto de tácticas agresivas diversas con el potencial de causar un daño emocional significativo en las víctimas. Entre estas formas de violencia ubican al

bullying, el *mobbing*, la coerción, el abuso verbal y el acoso sexual. Muchos de estos comportamientos son repetidos por los perpetradores y, aunque los eventos de una ocasión pueden ser relativamente menores, el impacto acumulativo entre quienes son depositarios de esta violencia resulta en consecuencias severas (Chappel y Di Martino, 2006).

En México, por su parte, de acuerdo con la ENDIREH (INEGI, 2017), de 19 millones 900 mil mujeres que trabajaban como empleadas, obreras o jornaleras en 2016-2017, 26.6% en promedio padecieron algún tipo de violencia laboral a lo largo de su vida: Chihuahua, Coahuila y Querétaro son los estados que tienen el peor registro con cifras que van de 33.6% a 36.8%. En el caso de Jalisco, esta cifra corresponde a 29.5%, pero asciende a 30.5% cuando se considera exclusivamente el contexto urbano.

Las agresiones que sufren las trabajadoras se pueden agrupar por tipos variados, según la ENDIREH (INEGI, 2017). Por un lado, está la discriminación que afecta a 22% y, por otro, figura el acoso moral, físico y sexual que aqueja a 12.5%. Las mujeres también son víctimas de prácticas laborales lesivas, como exigirles pruebas de embarazo para contratarlas (35.9%), ofrecerles menores oportunidades de ascenso (31.3%), percibir salarios inferiores a los de los hombres (30.9%)⁶ y recibir menos prestaciones (21.8%), entre otras. Por otra parte, en los empleos peor remunerados hay mayores posibilidades de que ocurran actos de violencia: en talleres, maquiladoras y fábricas, 45.5% de las mujeres manifestaron haber sido agredidas, en comparación con 33.3% de las empleadas en dependencias públicas, 29% de las trabajadoras del sector educativo, 28.6% de las contratadas en empresas privadas, 27.6% de las mujeres que laboran en el campo y 18.3% de las empleadas domésticas.

Respecto de la violencia laboral y sexual en las instituciones de educación superior, no existen casi revisiones sistemáticas, y las pocas que se encuentran, de acuerdo con Henning y sus colegas (2017), tienden a enfocarse en analizar las violencias experimentadas por el estudiantado y profesorado, en particular en Estados Unidos de América.

⁶ Mediante la afectación de la supervivencia económica a través de una acción u omisión se inflige violencia económica. Un ejemplo está en el pago de un salario menor a quien lleva a cabo la misma cantidad de trabajo. A 52.1% de las mexicanas les pagan menos que a un hombre por el mismo trabajo (INEGI, 2017). De ellas, las profesionistas pueden ganar hasta 24% menos, pero las obreras hasta 40%.

Entre algunos de los relativamente pocos estudios abocados a estudiantes, docentes y personal administrativo a la vez, se encuentran el relativo a la UAM (Carrillo, 2014), el de Mingo y Moreno (2017) que analiza el sexismo en la UNAM a partir del caso de tres estudiantes y una trabajadora administrativo/académica, y el que estudia la violencia de género entre estudiantes de la Universidad Autónoma de Chapingo (Zamudio, Andrade, Arana y Alvarado, 2017). Sin embargo, el propio carácter académico de este tipo de institución propicia que el personal administrativo aparezca oculto o difuso en los estudios comprensivos. En el caso de la propia Universidad de Guadalajara, además de la encuesta “Rompe el silencio” del SUTUdeG, se dispone de un estudio de percepción relativamente reciente. En éste las autoras reportan que cerca de un cuarto (24.5%) del personal administrativo de la UdeG tienen conocimiento de casos de violencia que afectan a otras y otros colegas en los que las agresiones provienen lo mismo de personal directivo que de sus pares (Quintero y Vázquez, 2018).

En suma, las formas de acoso laboral y sexual en el trabajo, a pesar de prevalecer en las instituciones de educación superior al igual que en cualquier otro tipo de organización o corporación, ha sido un fenómeno menos estudiado.

2. Planteamiento

Esta investigación se propuso ocupar ese lugar vacío dejado por la mayoría de los estudios sobre el acoso sexual en las instituciones de educación superior, referentes a los espacios de trabajo concernientes a las y los trabajadores administrativos.

Con el objetivo general de ampliar el conocimiento del que se dispone sobre el fenómeno de la violencia que experimenta el personal administrativo en las IES, se buscó generar información de las manifestaciones de acoso laboral y sexual que afectan a este personal en la Universidad de Guadalajara. Asimismo, se buscó identificar el conocimiento que este colectivo tiene acerca de lo que es la violencia de género, bocetar perfiles de quienes perpetran esta violencia, y conocer las afectaciones que las prácticas violentas dejan sobre

ellas y ellos. Lo anterior con el fin de incidir positivamente en el derecho de las personas a vivir una vida libre de violencia.

La principal pregunta de investigación que guía este trabajo es: ¿en qué medida experimentan acoso laboral y sexual en su puesto de trabajo las y los trabajadores administrativos de esta universidad? Como preguntas subsidiarias, se plantean las siguientes: ¿Han oído hablar de violencia de género? ¿Qué significa este término para ellas y ellos? ¿De quién provienen las agresiones? ¿Hay denuncia? ¿Cuál es su percepción de seguridad/inseguridad en el entorno comunitario inmediato a su centro de trabajo y en qué medida han experimentado agresiones en este ámbito? Y, por último, ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en estos aspectos?

Marco conceptual

Rospenda, Richman, Ehmke y Zlatoper (2005) definen como acoso laboral al conjunto de interacciones negativas en el contexto de trabajo, que afectan los términos, condiciones y decisiones en el empleo o que crean un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo. Este fenómeno ha sido estudiado también bajo los nombres de abuso emocional, *bullying*, incivilidad, *mobbing* o simplemente agresión.

En la actualidad, nos dice Marta Lamas (2019)

acoso se usa indistintamente para nombrar conductas muy variadas, desde el hostigamiento realizado por alguien en una posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes o domésticas, hasta una serie de actos en el espacio público que llevan a cabo hombres desconocidos. Mientras que tradicionalmente hablar de acoso implicaba cierta temporalidad, ya que su definición clásica es la de perseguir a una persona, sin darle tregua ni reposo, importunándola de forma insistente con molestias o trabajos, hoy se utiliza para calificar ciertas conductas ocasionales por parte de quien las lleva a cabo, pero que las mujeres padecen cotidianamente: “propuestas indecorosas”, groserías, silbidos o, incluso, miradas (pp. 55-56).

Sin embargo, desde su dimensión normativa, acoso se refiere a un conjunto de conductas y prácticas que están sancionadas por diversas entidades. El artículo 6to. Fracción V de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) establece que la violencia sexual se manifiesta como cualquier:

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

Por ejemplo, la violación, los tocamientos indeseados y forzados, las insinuaciones o comentarios sexualizados, entre otros.

En la valoración de la particularidad de esas conductas violentas se considera un factor fundamental que puede agravarlas y que permite diferenciarlas: la jerarquía y las relaciones de poder. De ahí que la LGAMVLV en su artículo 13 plantee que se trata de hostigamiento sexual “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar”. Se entiende que es una subordinación adicional a la del género mismo. Por su parte, el mismo artículo 13 de esta norma conceptualiza el acoso sexual como:

una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y con una connotación lasciva.

Por su parte, el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria de la Universidad de Guadalajara, publicado el 29 de junio de 2021, define en su artículo 17 como violencia sexual: “la realización de cualquier acto, intento o amenaza de

naturaleza sexual, que resulte o es probable de resultar en un daño físico, psicológico o emocional en la víctima”, incluyendo comportamientos diversos, desde “realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual; tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces” hasta otros como abuso y hostigamiento sexual y violación.

Ese mismo Reglamento (2021) define en su artículo 19 como acoso laboral —sin considerar el elemento jerárquico— a las:

acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, con el fin de llevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, y/o a la pérdida de su autoestima.

Otros efectos de esta práctica en las personas afectadas que reconoce dicho Reglamento de Responsabilidades (2021) son que: “dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de otro integrante del personal académico, administrativo o directivo” (Art. 19, numeral 2, Fracc. II).

Metodología

Esta investigación es de corte descriptivo y exploratorio ya que busca, en primer lugar, ofrecer una primera estimación de la prevalencia del acoso sexual hacia las trabajadoras administrativas de la Universidad de Guadalajara. En segundo lugar, busca caracterizar las circunstancias del acoso sexual que viven frente el acoso laboral y la violencia sexual en otros ámbitos relacionados con su trayecto de trabajo. Y, por último, interesa aportar al conocimiento de la violencia de un grupo de personas trabajadoras poco estudiado. Este estudio no busca producir afirmaciones de causalidad de su base empírica, más allá de las que puedan inferirse a partir de la interpretación de la teoría disponible, leída a la luz de los datos.

El diseño metodológico se basó en la estrategia de investigación por encuesta. Se definió una muestra probabilística polietápica con salto sistemático de 227 casos distribuidos en 15 de las 43 divisiones que integran la red de Centros Universitarios, de la Universidad de Guadalajara, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/- 6.34%.

Se utilizó un cuestionario estructurado de 75 preguntas cerradas, divididas en siete temas: sociodemográficos, situación laboral, conocimiento de la violencia, acoso laboral, acoso sexual, seguridad en el entorno del espacio de trabajo y afectaciones de la violencia.

Las secciones de acoso laboral y acoso sexual consistieron en baterías de reactivos cuyo objetivo fue indagar acerca de la frecuencia de ocurrencia de determinadas situaciones consideradas acoso. Para estos reactivos se emplearon escalas Likert de 5 puntos donde se asignó el valor 0 a la respuesta “Nunca” y el valor 4 a la respuesta “Siempre”. Como medidas de síntesis, se derivaron tres variables de estos conjuntos. Primero, una variable dicotómica que expresa la proporción de personas que respondió a toda la batería de la sección con la respuesta 0 (nunca le ha ocurrido ninguna de las situaciones) y la proporción de personas que respondió al menos a alguna de las situaciones descritas con valores del 1 al 4. Segundo, se derivó una segunda variable de intervalo con la sumatoria simple de los puntajes obtenidos en la batería de reactivos correspondientes a la sección. A esta segunda variable se le denominó “intensidad del acoso”. Finalmente, a partir de esta variable se derivó una tercera variable ordinal que segmentó la distribución en cinco categorías nuevamente: muy baja, baja, media, alta, o muy alta intensidad.

El levantamiento se hizo cara a cara durante los meses de agosto a noviembre de 2019 con el apoyo de tres estudiantes prestadoras de servicio social: Jennifer Esmeralda Rangel, María Elizabeth González y Ana Isabel Mares. La muestra resultante arrojó una distribución de 27% hombres y 72.7% mujeres, por lo que las estimaciones deben mirarse con esa caución.

Sobre todas las variables se emplearon pruebas estadísticas de diferencias entre grupos. Todas las tablas reportan los resultados generales para la totalidad de la muestra y se

presentan los resultados de grupo sólo en aquellas variables en las que las diferencias resultaron estadísticamente significativas.

Como parte del proceso de recabar el consentimiento informado a participar se tomaron diversas medidas que atienden los aspectos éticos de la investigación: 1) se trabajó con personas adultas y en plena capacidad de otorgar su consentimiento; 2) se les informó de manera clara y detallada del carácter académico de la encuesta; 3) se garantizó el anonimato en sus respuestas y se omitieron sus datos personales, y 4) se verificó que participasen de manera voluntaria, libre e informada. Finalmente, las autoras declaran que no existe conflicto de interés por su parte.

3. Resultados

Sociodemográficos y situación laboral

En total, 227 personas trabajadoras administrativas de la Universidad de Guadalajara respondieron a la encuesta. 72.7% fueron mujeres y 27.3% hombres. Se trató de personas de 38.5 años en promedio, que al momento del levantamiento vivían en pareja o casadas, con hijas/hijos, con una escolaridad relativamente superior a la media nacional: la mitad con licenciatura (55%) y un quinto (21%) con posgrado (ver Tabla 1).

Tabla 1. Sociodemográficos

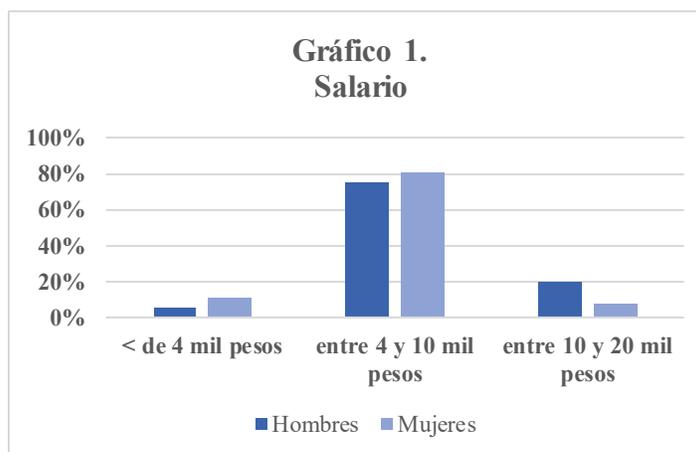
| PREGUNTA | <i>n</i> válido | | | | | |
|--|-----------------|---|------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|------------------------|
| Sexo | 227 | <i>Mujeres</i> 72.7% | <i>Hombres</i> 27.3% | | | |
| Edad | 226 | Promedio 38.47 | DE 10.53 | | | |
| ¿Tiene hijas / hijos? (Sí) | 227 | 67% | Número de hijos e hijas promedio | 2.1 | | |
| ¿Cuántos años de estudio concluidos tiene? | 227 | <i>Secundaria</i> 3% | <i>Bachillerato</i> 15% | <i>Técnica</i> 7% | <i>Licenciatura</i> 55% | <i>Posgrado</i> 21% |
| Estado civil | 227 | <i>Soltero/a</i> 36% | <i>Casado/a o en pareja</i> 48% | <i>Divorciado/a separado/a</i> 12% | <i>Viudo/a</i> 1% | <i>Otro</i> 4% |
| ¿Vive usted con algún tipo de discapacidad? (Sí)* ¹ | 223 | <i>General</i> 12% | <i>Hombres</i> 23% | <i>Mujeres</i> 7% | | |
| ¿De qué tipo? | 25 | <i>Sensorial y de comunicación</i> 76% | <i>Motriz</i> 8% | <i>Múltiples</i> 8% | <i>Otra</i> 8% | |
| ¿Padece alguna enfermedad crónica? (Sí) | 190 | 19% | | | | |
| ¿Qué enfermedad es? | 35 | <i>Diabetes</i> 37% | <i>Hipertensión</i> 40% | <i>Artritis</i> 3% | <i>Insuficiencia renal o</i> 3% | <i>Otra</i> 11% |

*La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa

¹ $\chi^2=10.4$, gl=1, Sig. <0.001.

En la mayoría de los casos (59%), las y los trabajadores reportaron disponer de un nombramiento definitivo, y el resto (39%) un contrato temporal, aunque la mayoría señaló contar con seguridad social y prestaciones. En todos los aspectos relativos a la

situación laboral (prestaciones, seguridad social y antigüedad) no existieron diferencias



estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres encuestadas, salvo en uno: el salario (Gráfico 1). 75% de los hombres y 81% de las mujeres perciben un salario de entre 4 y 10 mil pesos mensuales, pero resultó dos veces más probable hallar mujeres en el escalón más bajo de salario (de menos de 4 mil pesos mensuales) y 2.5 veces más probable encontrar hombres en el grupo de ingreso más alto (de 10 y 20 mil pesos mensuales) (Tabla 2).

| PREGUNTA | <i>n</i> <i>válido</i> | | | | | |
|--|---|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| ¿Cuál es su situación laboral actual? | 226 | <i>Tiene nombramiento definitivo</i> | | | | |
| | | <i>Tiene contrato temporal</i> | | <i>Pensionado/a</i> | | |
| | | 59% | 39% | 4% | <i>Otra</i> | |
| | | | | | 2% | |
| ¿Cuenta con prestaciones? (Sí) | 224 | 97% | | | | |
| ¿De qué tipo? (Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, antigüedad u otra) | 217 | <i>5 prestaciones</i> | <i>4 prestaciones</i> | <i>3 prestaciones</i> | <i>2 prestaciones</i> | <i>1 prestación</i> |
| | | 15% | 75% | 8% | 1% | 2% |
| Antigüedad en el puesto | 226 | <i>0 a 5 años</i> | <i>6 a 10 años</i> | <i>11 a 20 años</i> | <i>más de 21 años</i> | |
| | | 35% | 27% | 23% | 15% | |
| Salario* ¹ | 223 | <i>< de 4 mil pesos</i> <i>entre 4 y 10 mil pesos</i> <i>entre 10 y 20 mil pesos</i> | | | | |
| | | <i>General</i> | 9% | 79% | 11% | |
| | | <i>Hombres</i> | 5% | 75% | 20% | |
| | | <i>Mujeres</i> | 11% | 81% | 8% | |
| ¿Se encuentra usted dada/o de alta como trabajador/a en el IMSS? (Sí) | 223 | 85% | | | | |

*La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa

¹ $\chi^2=7.55$, $gl=2$, Sig. 0.02

Conocimiento de la violencia de género

Aunque sólo alrededor de la mitad de las personas encuestadas (40% de los hombres y 56% de las mujeres) afirmaron haber recibido información acerca del acoso laboral y el acoso y hostigamiento sexual (en Tabla 5), prácticamente todas y todos han oído hablar del concepto violencia de género y afirmaron saber qué quiere decir. Unos y otras estuvieron en su mayoría de acuerdo en que las insinuaciones sexuales por parte de su superior o los golpes y agresiones físicas a una mujer son violencia de género. En donde se observó un ligero

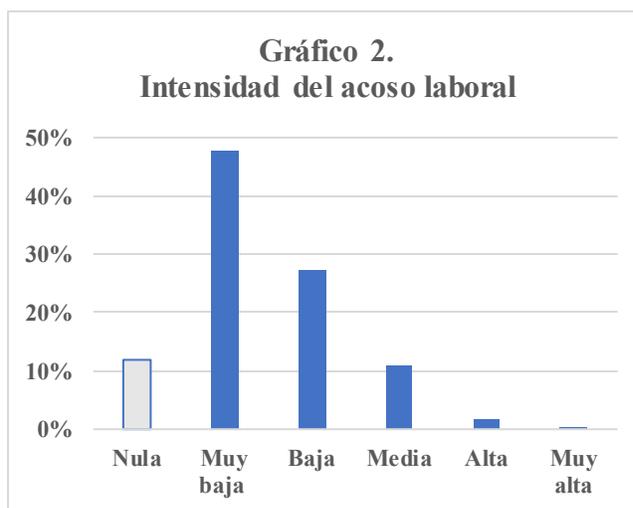
desacuerdo, pero estadísticamente significativo, fue en considerar violencia de género el que se pague menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo: 97% de las trabajadoras consideraron que esto es violencia, mientras que sólo 90% de los hombres así lo afirmaron. La distancia es más amplia al hablar del tipo de tareas asignadas a unas y otros: 78% de las mujeres consideraron que poner a alguien a hacer lo que nadie quiere hacer, sólo por su sexo, es violencia, pero únicamente 58% de los hombres opinaron de esa forma.

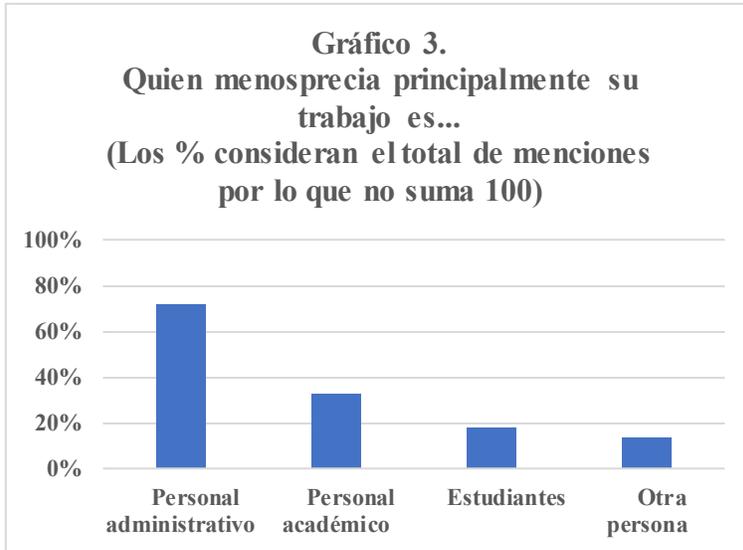
Acoso laboral

La encuesta incluyó doce reactivos relacionados con el acoso laboral (trátase de hostigamiento o acoso) que describen situaciones tales como: recibir tareas innecesarias o degradantes, que se le excluya de reuniones, que no se le informe oportunamente de los deberes o que éstos cambien sin previo aviso, recibir críticas ofensivas o que se le ridiculice, calumnie, invisibilice o infravalore (Tabla 3). De entre

las personas encuestadas 88% respondieron haber vivido alguna situación de acoso laboral, lo que refleja un fenómeno extendido. No obstante, éste resultó de relativamente moderada o baja intensidad; del total de respuestas, sólo en 13.2% de los casos se encontró una media, alta o muy alta intensidad del acoso laboral (Gráfico 2). En la mayoría de los reactivos las respuestas sobre la frecuencia de su ocurrencia gravitaron en torno a “a veces” o “casi nunca”.

Al inquirir sobre el punto, 72% de quienes participaron mencionaron al personal administrativo como las personas emisoras de este tipo de acoso, seguido de personal académico (que fue mencionado por 32.7% de las y los encuestados), estudiantes (con 18.5% de menciones) y, por último, otra persona (13.5%).





Las cinco situaciones que mayor prevalencia de acoso laboral reportaron fueron, en el siguiente orden: 1) las y los trabajadores reciben críticas por todo lo que hacen, enfocándose únicamente en sus errores, por pequeños que éstos sean. En los siguientes lugares reportaron que: 2) no se les informa oportunamente de los

deberes; 3) el trabajo resulta poco visible o poco valorado; 4) se les asignan tareas innecesarias y 5) se les asigna demasiado trabajo, comparativamente con el de los demás (Anexo 1). En ninguno de estos puntos se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres. La única pregunta que arrojó diferencias en ese sentido entre las trabajadoras y los trabajadores fue la relativa a la percepción en torno a la paridad salarial. 95% de los hombres opinaron que los salarios para trabajo igual son iguales para las personas que los desarrollan, sin importar su sexo, mientras que únicamente 75% de las mujeres estuvieron de acuerdo con dicha aseveración. En otras palabras, para ellos, la igualdad salarial prácticamente existe, mientras que para ellas, no tanto.

Tabla 3. Acoso laboral

| PREGUNTA | n válido | | | | | | |
|--|--------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------------|
| Ha vivido acoso laboral alguna vez (P. 19-26 y 28-36). (Sí) | 227 | 88% | | | | | |
| Intensidad del acoso laboral (Puntaje p.19-26 y 28-36) | 226 | <i>Min.</i> 0 | <i>Max.</i> 60 | <i>Media</i> 12.03 | <i>DE</i> 10.6 | | |
| Intensidad del acoso laboral | 227 | <i>Nula</i> 11.9% | <i>Muy baja</i> 47.6% | <i>Baja</i> 27.3% | <i>Media</i> 11.0% | <i>Alta</i> 1.8% | <i>Muy alta</i> 0.4% |
| Quien menosprecia principalmente su trabajo es... | <i>Sí mencionó</i> | | | | | | |
| <i>Personal administrativo</i> | 104 | 72.1% | | | | | |
| <i>Personal académico</i> | 104 | 32.7% | | | | | |
| <i>Estudiantes</i> | 104 | 18.3% | | | | | |
| <i>Otra persona</i> | 104 | 13.5% | | | | | |
| ¿Los salarios para trabajo igual son iguales para las personas que los desarronan no importa si son mujeres u hombres? (Sí) ¹ | 190 | <i>General</i> 80.5% | <i>Hombres</i> 94.6% | <i>Mujeres</i> 74.6% | | | |

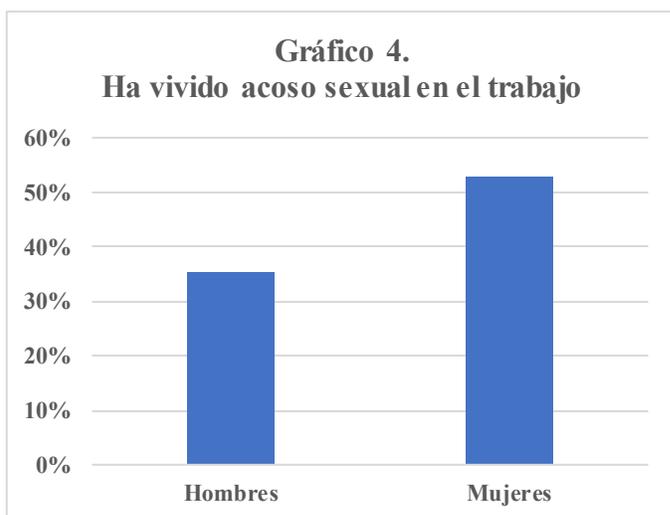
*La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa

¹ $\chi^2=10.09$, $gl=1$, Sig. <0.001

Acoso sexual

Mientras que 45% de las personas encuestadas afirmaron laborar en un entorno en donde se da el acoso sexual, sobre todo porque se utilizan palabras de naturaleza sexual, como chistes o comentarios ofensivos para quienes van dirigidos. 36% de los hombres y 53% de las mujeres afirmaron haber vivido acoso sexual en el trabajo (Gráfico 4). Estas diferencias son estadísticamente significativas. También se encontró que el acoso sexual (es decir, la cantidad y frecuencia de situaciones de acoso sexual experimentado) resultó 2.4 veces más intenso para las trabajadoras que para los hombres.

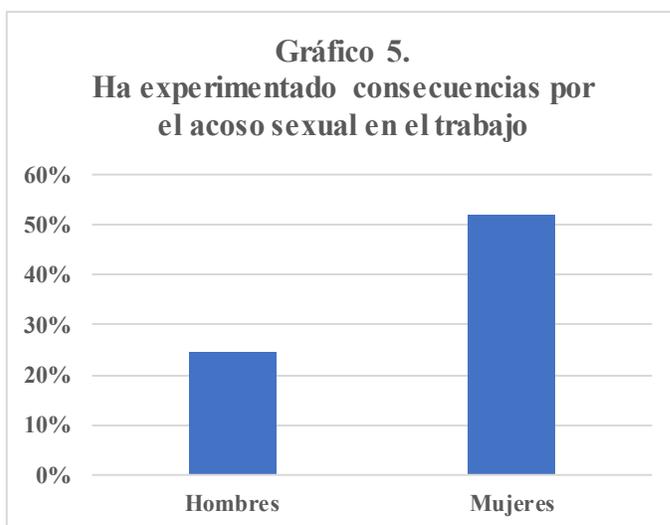
La instancia de acoso sexual más preponderante fue ser objeto de miradas lascivas, con 33%



de las mujeres que afirmaron haber vivido esta situación contra sólo 8% de los hombres, estas diferencias son estadísticamente significativas. El segundo lugar lo ocupó ser objeto de piropos, sonidos o susurros incómodos, y en tercer lugar, el coqueteo, las insinuaciones ofensivas y los acercamientos sin motivo o tocamientos con claras intenciones

eróticas (Anexo 2).

Además, 52% de las mujeres y 25% de los hombres afirmaron experimentar consecuencias del acoso sexual en el trabajo (Gráfico 5). Las principales consecuencias son, en primer lugar, que 47% de las mujeres y 18% de los hombres evitaron acercarse —en alguna medida— a



ciertos compañeros o compañeras, y en segundo lugar que 21% de las mujeres y 6% de los hombres incluso han modificado su forma de vestir. Estas diferencias entre hombres y mujeres también son estadísticamente significativas. En tercer lugar se encuentra que 17% de las personas encuestadas reportaron sentir desmotivación laboral o un

desempeño reducido a consecuencia del acoso sexual del que son objeto (Anexo 2).

Al momento de preguntarles de parte de quién provienen estas conductas, de nuevo la mayoría de las personas encuestadas (67%) mencionaron al personal administrativo, seguido del personal académico (56%) y en último lugar a estudiantes u otras personas en igual

proporción (16%). Acerca del sexo de la persona agresora, tanto trabajadores como trabajadoras podían responder hombres, mujeres o ambos, pero 95% del total de las menciones se refirieron a hombres y sólo en 33% nombraron mujeres (Tabla 4).

La encuesta indagó también acerca de las acciones relacionadas con la denuncia. De entre quienes experimentaron alguna forma de acoso sexual de manera directa o en su entorno de trabajo, 62% manifestaron saber de la existencia de un área a la cual acudir, 48% citaron la dependencia de adscripción, es decir, el departamento, división o centro universitario al que pertenecen, pero no directamente donde laboran. Un 10% adicional refirieron al Sindicato. No obstante que únicamente 13% de quienes vivieron alguna situación de acoso sexual respondieron haber interpuesto una queja o denuncia, la mayoría hicieron referencia al Sindicato como el espacio de su ejecución. Del total de personas que pusieron una queja, 43% dijeron que las respuestas que recibieron a sus denuncias fueron que no les atendieron, minimizaron los hechos, intentaron convencerles de no denunciar o incluso les acusaron de haber provocado la situación. Entre quienes no denunciaron, la principal razón que dieron para no hacerlo fue la vergüenza, miedo a represalias o desconfianza hacia las autoridades (61%). Por su parte, poco más de la mitad (54%) refirieron haberle contado a amistades o familiares de los hechos, y recibir sobre todo apoyo y solidaridad (Tabla 4).

Tabla 4. Acoso sexual (1/2)

| PREGUNTA | n válido | | | | | | | | | |
|--|----------|-----|---------|------------|---------|--------------|---------|----------|-------------------------------|------|
| Labora en un entorno donde hay acoso sexual (P.38-40) (Sí) | 227 | 45% | | | | | | | | |
| Intensidad de acoso sexual en el entorno laboral (Puntaje P.38-40) | 227 | | Min. | Max. | Media | DE | | | | |
| | | | 0 | 12 | 1.7 | 2.6 | | | | |
| Intensidad del acoso sexual en el entorno laboral | 227 | | Nula | Muy baja | Baja | Media | Alta | Muy alta | | |
| | | | 55.5% | 16.3% | 13.7% | 9.7% | 3.1% | 1.8% | | |
| Ha vivido acoso sexual en el trabajo (P.41-45, 47 y 52)* ¹ | 227 | | General | Hombres | Mujeres | | | | | |
| | | | 52% | 36% | 53% | | | | | |
| Intensidad de acoso sexual vivido en el trabajo (P.41-45, 47 y 52)* ² | 226 | | Min. | Max. | General | | Hombres | | Mujeres | |
| | | | | | Media | DE | Media | DE | Media | DE |
| | | | 0 | 28 | 2.36 | 4.034 | 1.3 | 2.59 | 2.75 | 4.39 |
| Intensidad del acoso sexual vivido en el trabajo | | | Nula | Muy baja | Baja | Media | Alta | Muy alta | | |
| General | 227 | | 52.0% | 34.4% | 8.8% | 3.1% | 1.8% | 0.0% | | |
| Hombres | 65 | | 64.5% | 29.0% | 4.8% | 1.6% | 0.0% | 0.0% | | |
| Mujeres | 165 | | 47.3% | 36.4% | 10.3% | 3.6% | 2.4% | 0.0% | | |
| Ha experimentado consecuencias por acoso sexual en el trabajo (P.46, 49-51) (Sí)* ³ | 219 | | General | Hombres | Mujeres | | | | | |
| | | | 44% | 25% | 52% | | | | | |
| Intensidad de consecuencias por acoso sexual en el trabajo* (P.46, 49-51)* ⁴ | 219 | | Min. | Max. | General | | Hombres | | Mujeres | |
| | | | | | Media | DE | Media | DE | Media | DE |
| | | | 0 | 16 | 1.9 | 3.1 | 0.95 | 2.11 | 2.27 | 3.35 |
| Intensidad de las consecuencias por acoso sexual en el trabajo* ⁵ | | | Nula | Muy baja | Baja | Media | Alta | Muy alta | | |
| General | 219 | | 55.7% | 24.7% | 8.7% | 5.9% | 3.2% | 1.8% | | |
| Hombres | 61 | | 75.4% | 13.1% | 8.2% | 3.3% | 0.0% | 0.0% | | |
| Mujeres | 158 | | 48.1% | 29.1% | 8.9% | 7.0% | 4.4% | 2.5% | | |
| ¿De quién provienen sobre todo estas conductas? | | | | | | | | | | |
| Hombres | 64 | | 95% | | | | | | | |
| Mujeres | 63 | | 33% | | | | | | | |
| Las personas de quienes provienen estas conductas son, sobre todo... | | | | | | | | | | |
| Personal administrativo | 75 | | 67% | | | | | | | |
| Personal académico | 75 | | 56% | | | | | | | |
| Estudiantes | 75 | | 16% | | | | | | | |
| Otras personas | 75 | | 16% | | | | | | | |
| ¿Se le ha informado sobre el acoso laboral y el hostigamiento sexual?* | | | | | | | | | Contestó diferente de "nunca" | |
| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | | | |
| General | 227 | | 48% | 16% | 23% | 4% | 8% | 52% | | |
| Hombres | 62 | | 60% | 8% | 27% | 2% | 3% | 40% | | |
| Mujeres | 165 | | 44% | 19% | 22% | 5% | 10% | 56% | | |

*La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa

¹ $\chi^2=5.368$, gl=1, Sig. 0.021⁴ $t=-3.488$, gl=171, Sig. <0.001² $t=3.04$, gl=184, Sig. <0.001⁵ $\chi^2=15.7$, gl=5, Sig. 0.008³ $\chi^2=13.3$, gl=1, Sig. <0.001⁶ $\chi^2=10.456$, gl=4, Sig. 0.033

Tabla 4. Acoso sexual (2/2)

| PREGUNTA | n válido | |
|---|----------|---|
| ¿En caso de sentirse hostigada/o sexualmente o si le agreden por ser mujer u hombre, sabe si hay un área a la cual acudir para quejarse? (Sí) | 125 | 62% |
| Esta área se encuentra en... | 58 | |
| | | Dependencia de adscripción |
| | | Institución |
| | | Más de 1 lugar |
| | | Oficina que laboro |
| | | (Depto., división, CU) |
| | | Administración Central |
| | | Sindicato |
| | | Fiscalía |
| | | Mujeres |
| | | Otro |
| | | 9% |
| | | 48% |
| | | 3% |
| | | 10% |
| | | 5% |
| | | 5% |
| | | 10% |
| | | 9% |
| ¿Alguna vez denunció alguna de estas conductas? (Sí) | 88 | 13% |
| ¿Dónde o a través de qué medio lo hizo? | 15 | |
| | | Sindicato |
| | | CJM |
| | | DIF |
| | | Otra |
| | | 27% |
| | | 7% |
| | | 7% |
| | | 7% |
| ¿Qué atención recibió? | | |
| Mencionó atención jurídica | 14 | 29% |
| Mencionó atención psicológica | 14 | 14% |
| Mencionó otro tipo de atención | 14 | 21% |
| No le atendieron, minimizaron los hechos, intentaron convencerle de no denunciar, le acusaron de haber provocado | 14 | 43% |
| ¿Por qué no denunció? | 23 | |
| | | Cree que usted misma/o causó la |
| | | Cree que es normal que algunas veces se actúe así |
| | | Vergüenza, miedo, amenazas, desconfía |
| | | Otra |
| | | 4% |
| | | 9% |
| | | 61% |
| | | 26% |
| ¿Lo contó a familia o amistades? (Sí) | 43 | 54% |
| ¿Qué respuesta recibió de su familia o amistades? | 23 | |
| | | Solidaridad y apoyo |
| | | Críticas y recriminaciones |
| | | Respuesta mixta |
| | | Otra |
| | | 83% |
| | | 4% |
| | | 4% |
| | | 9% |

Seguridad en el entorno

El penúltimo segmento de la encuesta exploró la percepción del personal administrativo respecto de la seguridad en el transporte o su espacio laboral, así como las instancias de agresión experimentada en esos entornos. Aquí también se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres. Los espacios considerados más inseguros fueron el taxi, Didi, Uber, Cabify u otro similar, seguidos del entorno de calles próximo al lugar de trabajo. No obstante, mientras 26% de las mujeres calificaron estos espacios con puntajes 1 y 2 (en el extremo “Muy inseguro”), sólo 9% de los hombres así lo hizo. En segundo lugar, respecto a la inseguridad percibida se encontraron el tren ligero y la ruta de camión, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres. Y entre los espacios más seguros se encontraron la colonia y cuadra o calle, pero aquí de nuevo hubo diferencias entre mujeres y hombres. Es tres veces más probable que las mujeres calificaran a la cuadra en el extremo de la escala “muy insegura” en comparación con los hombres, y cuatro veces más probable que calificaran su calle de la misma manera (Tabla 5).

Tabla 5. Seguridad en el entorno (1/2)

| PREGUNTA | | n válido | | | | | |
|--|----------------|----------|----------------------|--------------------------------|------------------|-------------------|-----|
| ¿Cómo percibe los siguientes espacios en cuanto a seguridad? | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | <i>Muy inseguro</i> | | | <i>Muy seguro</i> | |
| Su cuadra / calle* ¹ | <i>General</i> | 227 | 7% | 7% | 25% | 40% | 21% |
| | <i>Hombres</i> | 62 | 2% | 7% | 19% | 39% | 34% |
| | <i>Mujeres</i> | 165 | 9% | 7% | 27% | 40% | 16% |
| Su colonia* ² | <i>General</i> | 227 | 8% | 10% | 31% | 36% | 15% |
| | <i>Hombres</i> | 62 | 3% | 10% | 24% | 37% | 26% |
| | <i>Mujeres</i> | 165 | 10% | 10% | 33% | 36% | 11% |
| El entorno de calles próximo a su lugar de trabajo* ³ | <i>General</i> | 225 | 13% | 20% | 34% | 19% | 14% |
| | <i>Hombres</i> | 61 | 7% | 23% | 26% | 20% | 25% |
| | <i>Mujeres</i> | 164 | 15% | 19% | 37% | 19% | 10% |
| Ruta de camión que toma | <i>General</i> | 167 | 11% | 20% | 26% | 34% | 9% |
| | <i>General</i> | 62 | 11% | 18% | 26% | 21% | 24% |
| Tren ligero | <i>General</i> | 128 | 13% | 10% | 23% | 36% | 18% |
| | <i>Hombres</i> | 23 | 9% | 0% | 17% | 26% | 48% |
| | <i>Mujeres</i> | 105 | 14% | 12% | 24% | 38% | 11% |
| ¿En alguno de estos lugares o medios de transporte fue agredida/o usted o algún/a colega o persona conocida? | | 218 | <i>Si, yo</i> 17% | <i>Si, otra persona</i> 46% | <i>No</i> 37% | | |

*La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa

¹ $\chi^2=11.3$, gl=2, Sig. 0.023

³ $\chi^2=10.7$, gl=4, Sig. 0.030

² $\chi^2=10.3$, gl=4, Sig. 0.035

⁴ $\chi^2=18.3$, gl=4, Sig. 0.001

También se indagó si la persona trabajadora había sido agredida de manera directa o tenía conocimiento de otra persona que lo hubiese sido en estos espacios. Respondieron que sí 63%, la mayoría refiriendo a alguien más. Sobre el tipo de agresión, de nuevo se encontraron diferencias. El primer lugar de agresiones para los hombres fue el asalto sin armas (39% de menciones), mientras que el primer lugar de agresiones para las mujeres fueron los tocamientos (48% de las menciones de ellas contra 22% de menciones de ellos). El segundo lugar de agresiones para los hombres fue asalto con arma y violencia (28% de las menciones), mientras que el segundo lugar para las mujeres fueron silbidos y palabras soeces (36% de las menciones de ellas contra 14% de las menciones de ellos). Esta situación ha afectado las salidas de ambos grupos, pero así ha ocurrido para 60% de las mujeres, mientras que únicamente para 39% de los hombres. En ambos casos han dejado de salir o tienden a evitar ciertas calles, además, en una proporción de más del doble de mujeres que de hombres, han

dejado de ir a unidades deportivas, parques o al mercado, además, ahora evitan tomar ciertas rutas de camiones o taxis, Ubers o Didis (Tabla 5).

Tabla 5. Seguridad en el entorno (2/2)

| PREGUNTAS | | <i>n</i> válido | | |
|--|----------------|-----------------|--|-----------------|
| ¿De qué manera fue agredido/a? | | | | <i>Mencionó</i> |
| Asalto sin arma | <i>General</i> | 137 | | 39% |
| Asalto con arma y con violencia | <i>General</i> | 137 | | 28% |
| Exhibicionismo | <i>General</i> | 137 | | 15% |
| | <i>General</i> | 137 | | 30% |
| Silbidos o palabras soeces* ¹ | <i>Hombres</i> | 36 | | 14% |
| | <i>Mujeres</i> | 101 | | 36% |
| | <i>General</i> | 137 | | 41% |
| Tocamientos* ² | <i>Hombres</i> | 36 | | 22% |
| | <i>Mujeres</i> | 101 | | 48% |
| Violencia sexual | <i>General</i> | 137 | | 8% |
| Se siente inseguro/a en calle, colonia o entorno próximo a su lugar de trabajo o en... | | | | <i>Mencionó</i> |
| está poco iluminado | | 171 | | 73% |
| está solo | | 171 | | 75% |
| están mal las banquetas | | 171 | | 70% |
| han sucedido hechos de inseguridad | | 171 | | 67% |
| no hay policía o no hay suficiente policía | | 171 | | 63% |
| otra razón | | 171 | | 2% |
| Se siente insegura en el transporte público porque. | | | | <i>Mencionó</i> |
| están en mal estado | | 133 | | 37% |
| están mal iluminados | | 133 | | 26% |
| se ha enterado de hechos de inseguridad | | 133 | | 60% |
| se ha enterado de otras cosas | | 133 | | 43% |
| no hay policía o no hay suficiente policía | | 133 | | 16% |
| otra razón (van muy llenos, mal servicio, las personas que se suben) | | 133 | | 14% |

| PREGUNTAS | | <i>n</i> válido | | |
|--|----------------|-----------------|-----|-----------------|
| ¿Esta situación ha afectado sus salidas a la calle? (sí)* ³ | | <i>General</i> | 206 | 55% |
| | <i>Hombres</i> | 52 | | 39% |
| | <i>Mujeres</i> | 154 | | 60% |
| ¿De qué manera afectó sus salidas? | | | | <i>Mencionó</i> |
| Ya casi no salgo | <i>General</i> | 111 | | 63% |
| Evito ciertas calles | <i>General</i> | 111 | | 58% |
| | <i>General</i> | 111 | | 42% |
| Evito ir al mercado* ⁴ | <i>Hombres</i> | 20 | | 20% |
| | <i>Mujeres</i> | 91 | | 47% |
| | <i>General</i> | 111 | | 42% |
| Evito ir a la unidad deportiva o parque* ⁵ | <i>Hombres</i> | 20 | | 20% |
| | <i>Mujeres</i> | 91 | | 47% |
| | <i>General</i> | 111 | | 36% |
| Evito tomar ciertas rutas de camiones* ⁶ | <i>Hombres</i> | 20 | | 15% |
| | <i>Mujeres</i> | 91 | | 41% |
| | <i>General</i> | 111 | | 39% |
| Evito tomar taxi, uber, didi* ⁷ | <i>Hombres</i> | 20 | | 15% |
| | <i>Mujeres</i> | 91 | | 44% |
| | <i>General</i> | 111 | | 35% |
| Evito tomar el tren ligero* ⁸ | <i>Hombres</i> | 20 | | 15% |
| | <i>Mujeres</i> | 91 | | 40% |
| He cambiado mi forma de vestir | <i>General</i> | 111 | | 15% |
| Otro (No salgo de noche, no salgo sola, cargo gas pimienta) | <i>General</i> | 111 | | 11% |

*La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa

¹ $\chi^2=5.99$, $gl=1$, Sig. 0.014

² $\chi^2=7.031$, $gl=1$, Sig. 0.008

³ $\chi^2=7.548$, $gl=1$, Sig. 0.006

⁴ $\chi^2=4.988$, $gl=1$, Sig. 0.026

⁵ $\chi^2=4.98$, $gl=1$, Sig. 0.026

⁶ $\chi^2=4.683$, $gl=1$, Sig. 0.03

⁷ $\chi^2=5.793$, $gl=1$, Sig. 0.016

⁸ $\chi^2=4.34$, $gl=1$, Sig. 0.037

Asimismo, se indagó en qué medida se superponen diferentes tipos de violencia (por ejemplo, acoso laboral, acoso sexual en el trabajo y acoso sexual en el entorno). Se encontró una asociación moderada estadísticamente significativa entre la prevalencia de acoso laboral y acoso sexual experimentado directamente en el trabajo ($\Phi=0.217$; $\chi^2: 10.68$, $gl=1$, Sig. < 0.001). En otras palabras, conforme se incrementa la probabilidad de sufrir acoso laboral, aumenta también la de sufrir acoso sexual en el trabajo o viceversa. Además, se encontró una

correlación de moderada a fuerte y estadísticamente significativa entre la intensidad del acoso laboral y la del acoso sexual vivido ($r= 0.579$, Sig. <0.001). Es decir, quienes reportan más instancias de acoso laboral o con mayor frecuencia, también reportan más instancias de acoso sexual o con mayor frecuencia. Para cerrar este apartado, aunque no se encontró una asociación entre la prevalencia de acoso laboral y de acoso sexual en el entorno (es decir, en el transporte o las inmediaciones del espacio del trabajo), sí se encontró una asociación entre el acoso sexual vivido dentro del trabajo y fuera de él ($\Phi=0.301$, $\chi^2=19.76$, $gl=2$, $P< 0.001$).

Preguntas finales

Por último, en la encuesta se indagó de qué manera el acoso sexual ha afectado la vida laboral de las personas encuestadas, además del posible impacto en lo personal. En ese sentido, 12% dijeron que les ha afectado, sobre todo con la existencia de conflictos o tensión entre colegas, seguido de no sentir comodidad en el trabajo. Sobre cuáles serían las medidas que, en opinión de las personas encuestadas, permitirían vivir una vida libre de violencia, 57% mencionaron “cambiar la educación de hombres y mujeres”, a lo que siguió “mejorar los ingresos” y “mejorar las oportunidades laborales de las mujeres” (Tabla 6).

Tabla 6. Preguntas finales

| PREGUNTAS | <i>n válido</i> | |
|--|-----------------|-----|
| ¿La violencia o el acoso sexual han afectado su vida laboral? (Sí) | 219 | 12% |
| ¿De qué manera afectó su vida laboral? | <i>Mencionó</i> | |
| Se tuvo que salir del trabajo | 25 | 4% |
| Tiene conflictos con algún/a de sus colegas | 25 | 40% |
| Hay tensión entre colegas | 25 | 48% |
| Otro (no estoy cómodo/a) | 25 | 36% |
| En su opinión ¿qué cree que le permitiría vivir una vida libre de violencia? | | |
| Cambiar la educación de hombres y mujeres | 190 | 57% |
| Erradicar la cultura machista | 190 | 24% |
| Mejorar las oportunidades laborales de las mujeres | 190 | 50% |
| Mejorar los ingresos de las mujeres | 190 | 51% |
| Hacer más equitativa la repartición de trabajo doméstico | 190 | 19% |
| Aumentar el número de policías | 190 | 12% |
| Otra | 190 | 1% |

4. Discusión y conclusiones

Los resultados de este estudio abonan de manera clara al objetivo planteado de ampliar el conocimiento en torno al fenómeno de la violencia de género que experimenta el personal administrativo. Contrario a las visiones idealizadas de las IES—como espacios que impulsan los valores de vanguardia y los planteamientos de las teorías organizacionales que ven a los lugares de trabajo como estructuralmente racionales y neutros— la extensión del acoso laboral hacia las y los trabajadores administrativos en la Universidad de Guadalajara devela un complejo de dinámicas violentas inherentes, con prácticas que generan ambientes hostiles de baja intensidad, pero perennes. Lo anterior, más que como marco de la acción, resultan prácticas constituyentes de las relaciones cotidianas. Las instancias de acoso laboral descritas por las y los trabajadores respondientes de la encuesta revelan ejercicios de autoridad y liderazgo por parte de las y los superiores jerárquicos que son lesivas, por decir lo menos, a un clima laboral positivo, es decir, la carga de trabajo que se asigna se calificó como

demasiada, innecesaria y que no se comunica con oportunidad, y la retroalimentación y evaluación del trabajo se señaló como centrada en los errores y carente en justipreciación.

La prevalencia de acoso sexual en el trabajo, por su parte, se manifiesta sobre todo en forma de chistes o comentarios machistas que se escuchan cotidianamente, lo que lleva a caracterizar el espacio universitario como una organización patriarcal. Esto se constata en el hecho de que 53% de las mujeres trabajadoras han experimentado acoso sexual de manera directa, en forma de miradas lascivas, piropos, susurros o toqueteos y acercamientos de connotación sexual en su espacio de trabajo, y en la ínfima cantidad de casos que derivan en una queja por vergüenza de las mujeres o por miedo a represalias. Incluso cuando 36% de los hombres trabajadores reporta haber sido objeto de acoso sexual, se encontró que la intensidad del acoso sexual (es decir la cantidad y frecuencia de esas situaciones) es de más del doble para el caso de las trabajadoras que para el de los trabajadores, y en ambos casos, tanto en el de acoso laboral como el sexual, las principales personas emisoras de estas conductas, identificadas como integrantes del personal administrativo, son principalmente varones. Estos hallazgos se alinean con el planteamiento de Acker (1990), del que se infiere que el lenguaje social de las organizaciones, incluyendo las más progresistas, es un lenguaje constituido de imaginación sexual masculina. En términos de Pernas y Ligero (2003).

el acoso sexual no es un medio sino un fin en sí mismo [...] Como manifestación del poder de género, el acoso sexual puede pretender aumentar la cohesión del grupo masculino, satisfacer el ego, parar los pies a una ambiciosa, etc. Convertir a una mujer en objeto sexual es un arma que puede servir para los más variados intereses (p. 4).

En términos de Gutek y Cohen (1987), en este espacio los roles sexuales se superponen sobre los roles laborales, de manera que las mujeres tienden a ser vistas como mujeres, antes que como trabajadoras. Los aspectos sexuales son enfatizados en las interacciones de trabajo, siendo las conquistas sexuales todavía parte del rol masculino que se ve desplegado de manera dominante en este ámbito, como en todos los demás, lo que se hace patente en asociación significativa encontrada entre la vivencia de acoso laboral, con el acoso sexual en

el trabajo, así como fuera de él. Para cerca de un quinto de las mujeres, el acoso sexual se da también en el ámbito comunitario, en la forma de tocamientos, silbidos y palabras soeces en el transporte o la calle, mientras que los hombres, en cambio, tienden a ser más objeto de violencias relacionadas sobre todo con la delincuencia común (asaltos con o sin armas), lo cual también es un hecho generizado.

El acoso sexual, es en sí una forma de sanción a las mujeres, en tanto limita sus comportamientos. En esta encuesta se revela cómo ellas se ven obligadas a realizar en mayor medida esfuerzos adicionales de contención (como evitar a ciertos compañeros o superiores o cambiar la forma de vestir). Las mujeres pasan por alto la hostilidad o el acoso no por una aceptación tácita del estado de las cosas, sino, como señalan Pernas y Ligeró (2003), para poder vivir y trabajar en paz.

Para sentirse parte del grupo de trabajo, para no complicarse la vida y para actuar en libertad [...] Numerosas trabajadoras prefieren limitar su espontaneidad en la vestimenta o en la forma de hablar y neutralizar sus propios deseos para que en ningún caso puedan aparecer como provocadoras. Sintiendo responsables de la respuesta masculina, van traduciendo cualquier comportamiento ofensivo en diálogo (p. 5.)

La factura de las tácticas evasivas a que se ven orilladas las mujeres es costosa, ya que suprime el ejercicio de sus libertades y derechos de manera insidiosa. La libertad que ganan al resignarse a que ciertas expresiones, comportamientos, personas o espacios les sean, de facto, sitios vedados, revela el despliegue de una capacidad de agencia más bien limitada, a costos personales altos para las víctimas, en sustitución de un tipo de agencia más empoderante como lo podría ser la denuncia. En este estudio se sigue revelando escasa la denuncia, aun cuando la mayoría haya recurrido a la procuración de apoyo moral y solidaridad del entorno familiar y social con el que comparten los hechos.

Otros hallazgos relevantes de este estudio estriban en las diferentes nociones que tienen mujeres y hombres respecto de qué cosas constituyen violencia de género, existiendo acuerdo

entre ellas y ellos respecto de las agresiones físicas y sexuales, pero menos respecto de la brecha salarial (que se revela en este estudio como persistente) o del tipo de tareas que se asignan a unos y otras. Se considera que, sobre este punto, es necesario ahondar más en la diferenciación de roles laborales entre las y los trabajadores administrativos. Futuras investigaciones podrían encontrar nichos de trabajo masculinos o femeninos, dentro del gran grupo que conforma este personal (por ejemplo, secretarías frente a personal de servicios generales, posiciones directivas frente a posiciones ejecutivas). También podrían analizarse la distribución de hombres y mujeres en estos nichos, para luego valorar cómo esta distribución afecta los contextos laborales respecto del acoso laboral y sexual.

También se considera pertinente indagar en qué medida consideran las personas trabajadoras que la ampliación de oportunidades laborales y mejoras en el ingreso y las posiciones de las mujeres podrían impactar su experiencia laboral, en específico, las reclamaciones de acoso sexual a que se ven expuestas. Asimismo, resulta fundamental, explorar con mayor profundidad los efectos acumulativos de los diversos tipos de violencia en los distintos ámbitos (incluyendo también la de pareja y doméstica), así como las causalidades compartidas en dichos fenómenos. Por último, resulta necesario mirar la película completa de las dinámicas generizadas en estas organizaciones, no cada una de forma aislada, sino como conjunto, incluyendo la ausencia de políticas de conciliación del trabajo con la reproducción y la crianza y la ausencia de espacios laborales diseñados con un modelo de trabajador no abstracto, sino uno que tiene cuerpo, que menstrúa y que cuida.

Referencias bibliográficas

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://www.jstor.org/stable/189609>
- AllVoices. (2021). *The State of Workplace Harassment 2021*. <https://www.allvoices.co/blog/the-state-of-workplace-harassment-2021>

Álvarez, Ángel; Álvarez, María Isabel; Castro, Paloma; Cid, Leonor; Concepción, Guadalupe; Cuesta, María José; Delgado, María del Carmen; Díaz, Julio César; Díaz, María Isabel; Escanciano, María Dolores; Fernández, Inés; Fernández, Elena; García, Ana María; Gómez, María Rosa; Lomas, Carlos; Marín, Georgina; Muñiz, Balbino; Plaza, Pilar; Rodríguez, Pilar; Valbuena, Asunción; Veiga, Ana María; Villaverde, María José y García, Cathy V. (2002). *Materiales para la observación y el análisis del sexismo en el ámbito escolar*. Gijón: Consejería de Educación y Ciencia.

Antena3. (17 de junio de 2018). Más de la mitad de universidades públicas en España registran casos de acoso laboral o sexual. *Antena Noticias*. https://www.antena3.com/noticias/sociedad/mas-de-la-mitad-de-universidades-publicas-en-espana-registran-casos-de-acoso-laboral-o-sexual_201806175b26c1b20cf20f2f58584a17.html

Aquino, Eréndira. (19 de octubre de 2018). Alumnas denuncian agresiones por paro en Trabajo Social; UNAM dice que era gente ajena al plantel. *Animal Político*. <https://www.animalpolitico.com/2018/10/alumnas-trabajo-social-paro>

Barreto, Magali. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 261-286. <https://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/57663>

Bell, Emma; Meriläinen, Susan; Taylor, Scott y Tienari, Janne. (2020). Dangerous Knowledge: The Political, Personal, and Epistemological Promise of Feminist Research in Management and Organization Studies. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 177-192. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12221>

Buquet, Ana; Cooper, Jennifer; Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. (2013). *Intrusas en la universidad*. Ciudad de México: Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación-Universidad Nacional Autónoma de México.

Carrillo, Rosalía. (2014). La violencia de género en la UAM: ¿un problema institucional o social? *El Cotidiano*, (186), 45-54.
<https://elcotidianoenlinea.azc.uam.mx/index.php/numeros-por-articulos/no-186-violencia-y-genero/la-violencia-de-genero-en-la-uam-un-problema-institucional-o-social>

Casal, Juan Manuel y Whigham, Thomas (Eds.). (2011). *Paraguay en la historia, la literatura y la memoria. Actas de las II Jornadas Internacionales de Historia del Paraguay en la Universidad de Montevideo*. Asunción: Facultad de Humanidades-Universidad de Montevideo/Editorial Tiempo de Historia.

Castro, Roberto y Vázquez, Verónica. (2008). La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género: un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 26(78), 587-616.
<https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/314>

Cervantes, Nivia. (16 de febrero 2016). Evidencian violencia entre personal administrativo. *El Diario NTR*. https://www.ntrguadalajara.com/post.php?id_notas=30445

Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio (2006) *Violence at work*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf

Connell, R. W. (1987). *Gender and power. Society, the Person, and Sexual Politics*. Stanford: Stanford University Press.

Corrigan, John. (19 de junio de 2022). #MeToo's Impact on Sexual Harassment in the Workplace. *Human Resources Director*.
<https://www.hcamag.com/us/specialization/employment-law/metoos-impact-on-sexual-harassment-in-the-workplace/410070>

Estatuto General de la Universidad de Guadalajara. (2024). Guadalajara: Universidad de

Guadalajara.

https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/EG%20%28Abril%20202024%29_rev.pdf

Flores, Ramiro. (1 de mayo de 2008). La violencia contra las mujeres mexicanas. *Nexos*.
<https://www.nexos.com.mx/?p=12554>

Fonow, Mary; Richardson, Laurel y Wemmerus, Virginia. (1992). Feminist Rape Education: Does it Work? *Gender & Society*, 6(1), 108-121.
<https://doi.org/10.1177/089124392006001007>

FP Explainers. (5 de julio de 2022). Explainer: What is South Korea's 'Gapjil' Culture of Workplace Harassment? *Firstpost*. <https://www.firstpost.com/world/explainer-what-is-south-koreas-gapjil-culture-of-workplace-harassment-10874851.html>

García-Meraz, Melissa. (2020). Hostigamiento sexual en el contexto universitario. En María Teresa Prieto, Tanya Méndez y Esperanza Bosch (Eds.), *Violencia de género: de lo social a espacios universitarios* (pp. 77-88). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Gherardi, Natalia. (2016.) Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar. *Serie Asuntos de Género No. 141. LC/L.4262*. Santiago de Chile: CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40754>

González, Enrique. (2005). La universidad: estudiantes y doctores. En Pilar Gonzalbo (Dir.) y Antonio Rubial (Coord.), *Historia de la vida cotidiana en México II: La ciudad barroca*, (pp. 261-305). México: El Colegio de México.

Goodman, Ellen. (2000). Being a Secretary Can Be Hazardous to Your Health. En Evelyn Ashton-Jones, Gary A. Olson y Merry G. Perry. (Eds.), *The Gender Reader* (pp. 438-440). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Gutek, Barbara y Cohen, Aaron. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. *Human Relations*, 40(2), 97-115.
<https://doi.org/10.1177/001872678704000202>

Henning, Marcus; Zhou, Chen; Adams, Peter; Moir, Fiona; Hobson, Jennifer; Hallett, Charlene y Webster, Craig. (2017). Workplace Harassment among Staff in Higher Education: A Systematic Review. *Asia Pacific Education Review*, 18, 521-539.
<https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>

Hernández, Alfonso; Calonge, Fernando y Pérez, Elizabeth. (2011). *Diagnóstico de violencia de género en la Universidad de Guadalajara*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2017). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 Principales Resultados*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Jenkins, Kate. (2018). Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces. *Australian Human Rights Commission*.
<https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-business-fourth-national-survey-sexual>

Kanter, Rosabeth. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
<https://archive.org/details/menwomenofcorpor00kant/page/n9/mode/2up>

L&E Global. (28 de junio de 2022). Peru: New Protocol to Inspect Sexual Harassment in the Workplace. *L&E Global. Alliance of Employers Counsel Global*.
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b5a4c2ed-c173-4756-be8b-0e7542aa72d8>

Lamas, Marta. (2019). El acoso y el #MeToo. *Revista de la Universidad de México*, 2, 53-59.
<https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/c29fd42d-23ca-4e0e-a427->

[35170303a906/el-acoso-y-el-metoo](https://doi.org/10.35170/303a906/el-acoso-y-el-metoo)

La redacción. (18 de octubre de 2018). DH de Aguascalientes recomienda a universidades aplicar protocolos contra acoso sexual. *Proceso*.

<https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2018/10/18/dh-de-aguascalientes-recomienda-universidades-aplicar-protocolos-contra-acoso-sexual-214068.html>

Lee, Joohee; Pomeroy, Elizabeth; Yoo, Seo-Koo y Rheinboldt, Kurt. (2005). Attitudes Toward Rape: A Comparison Between Asian and Caucasian College Students. *Violence Against Women*. 11(2), 177-196. <https://doi.org/10.1177/1077801204271663>

Linstead, Stephen. (2000). Comment: Gender Blindness or Gender Suppression? A Comment on Fiona Wilson's Research Note. *Organization Studies*, 21(1), 297-303. <https://doi.org/10.1177/0170840600211007>

López, Oresta. (2008). Currículum sexuado y poder: miradas a la educación liberal diferenciada para hombres y mujeres durante la segunda mitad del siglo XIX en México. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, 29(113), 33-68.

Ma, Ning y Yoon, Dongwook. (5 de julio de 2022). Delay and Deflect: How Women Gig Workers Respond to Sexual Harassment. *The Conversation*. <https://theconversation.com/delay-and-deflect-how-women-gig-workers-respond-to-sexual-harassment-183496>

MacKinnon, Catharine. (1979). *Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination*. New Haven/London: Yale University Press. <https://readcatharinemackinnon.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/12/sexual-harassment-of-working-women-catharine-a.-mackinnon.pdf>

Mason, Rowena. (4 de julio de 2022). Parliament an Unsafe Workplace Due to Sexual Misconduct by MPs, Say Unions. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/politics/2022/jul/04/unions-call-for-parliamentary-reform-after-seemingly-endless-misconduct-charges>

Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 35(105), 571-595. <https://doi.org/10.24201/es.2017v35n105.1434>

Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos*, 37(148), 138-155. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318>

Montiel, Adrián y Rodríguez, Daniela. (6 de junio de 2018). CUCSH, por encima del promedio en casos de acoso. *El Diario NTR*. https://www.ntrguadalajara.com/post.php?id_notas=100458

Naidu, Edwin. (14 de octubre de 2018). 47 Rapes on SA Campuses Last Year; Varsities to Take Action. *IOL*. <https://www.iol.co.za/news/south-africa/western-cape/47-rapes-on-sa-campuses-last-year-varsities-to-take-action-17471548>

Nielsen, Maj Britt Dahl; Skov, Sofie; Grundtvig, Gry; Folker, Anna; Rugulies, Reiner; Tybjerg, Per; Clausen, Thomas y Madsen, Ida. (2024). Workplace Sexual Harassment: A Qualitative Study of the Self-Labeling Process among Employees in Denmark. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 19(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/17482631.2024.2324990>

Osborne, Rachel. (1995). The Continuum of Violence Against Women in Canadian Universities: Toward a New Understanding of the Chilly Campus Climate. *Women's Studies International Forum*, 18(5-6), 637-646. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(95\)80100-4](https://doi.org/10.1016/0277-5395(95)80100-4)

Pernas, Begoña y Ligerero, José Andrés. (2003). Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo. En Raquel Osborne y Óscar Guasch (Comps.), *Sociología de la sexualidad* (pp. 126-158). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI Editores.

Pew Research Center (PEW). (2018) *Sexual Harassment at Work in the Era of #MeToo*. American Trends Panel. USA: Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/04/04/sexual-harassment-at-work-in-the-era-of-metoo/>

Quintero, Sarahí y Vázquez, Mariela. (2018). Violencia de género en la Universidad de Guadalajara. En Rubén García (Coord.), *Percepción de la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara. Un acercamiento cuantitativo* (pp. 83-112). Guadalajara: Universidad de Guadalajara/Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa/COPLADI.

Restrepo, Robinson; Franco, Nora y Quiroz, Ruth. (2011). Educación superior e imaginarios de género. *Uni-pluri/versidad*, 11(1), 1-8. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/10562>

Rodríguez, Jenny y Guenther, Elisabeth. (2022). Gendered Organization Theory. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.53>

Rojas, Mauricio; Montero, Leticia y Méndez, Raquel. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad. *Revista Virtual. Universidad Católica del Norte* (40), 204–215. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/458>

Rospenda, Kathleen; Richman, Judith; Ehmke, Jennifer y Zlatoper, Kenneth. (2005). Is Workplace Harassment Hazardous to Your Health? *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 95-110. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-6992-y>

Ruiz, Mario. (13 de mayo de 2018). Estudiantes chilenas ocupan las universidades para exigir el fin de la violencia machista. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/internacional/2018/05/13/5af818b5268e3e622c8c0211.html>

Scott, Joan. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>

Secretaría de Gobernación. (2024). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5715306&fecha=26/01/2024#gsc.tab=0

Serrano, Iván. (2018). Aumentan feminicidios en Jalisco durante los últimos 20 años. *Universidad de Guadalajara*. <https://www.udg.mx/index.php/es/noticia/aumentan-femicidios-en-jalisco-durante-los-ultimos-20-anos>

Shikha, Swati. (5 de julio de 2022). Most Sexual Harassment Cases at Workplaces Go Unreported: Study. *The Times of India*. <https://timesofindia.indiatimes.com/city/ranchi/most-sexual-harassment-cases-at-workplaces-go-unreported-study/articleshow/92665840.cms>

Straus, Murray. (2004). Prevalence of Violence Against Dating Partners by Male and Female University Students Worldwide. *Violence Against Women*, 10(7), 790-811. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1077801204265552>

Trades Union Congress, TUC. (2016). Still Just a Bit of Banter? *Sexual Harassment in the Workplace in 2016*. London: Trade Union Congress. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

United Nations University-International Institute for Global Health, UNU-IIGH. (2019). *Sexual*

Harassment: A Global Problem. Policy Brief.
https://collections.unu.edu/eserv/UNU:7881/n2019-11-22_PB_SH_A_Global_Problem.pdf

Universidad de Guadalajara. (2021). Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad de la Universidad de Guadalajara. *Suplemento Espacial de La Gaceta de la Universidad de Guadalajara*. <https://www.gaceta.udg.mx/wp-content/uploads/2021/07/3Reglamento-de-Responsabilidades-Vinculadas-con-Faltas-a-la-Normatividad-Universitaria-de-la-Universidad.pdf>

West, Candance y Zimmerman, Don. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
https://www.gla.ac.uk/0t4/crcees/files/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoingGender.pdf

Wharton, Amy. (2007). *The Sociology of Organizations. An Anthology of Contemporary Theory and Research*. Oxford: Oxford University Press.

Zamudio, Francisco; Andrade, Marco Antonio; Arana, Roxana y Alvarado, Arturo. (2017). Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, (75), 133-157. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i75.3726>

MARISA MARTÍNEZ MOSCOSO

Académica titular del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara, doctora en Gestión de la Cultura con estudios de doctorado en Comunicación y Periodismo por la Universidad Autónoma de Barcelona y maestra en Comunicación. Recibió el Premio Vinculación Universidad Sociedad en 2013 y posee el reconocimiento perfil PRODEP. Es autora de los libros *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo* (2012, 2014); *¿Ingeniera?, ¿enfermero? Diálogo con estudiantes para vivir la equidad de género en la universidad* (2014). Coordinó *Más allá de la paridad* (2020) y *Panorámica de los estudios de género en la Universidad de Guadalajara. Investigaciones estudiantiles* (2024). Encabezó el proyecto de creación de la Maestría en Estudios de Género de UdeG. Imparte la materia de Género e Historia y ha dirigido numerosos cursos de capacitación docente sobre género, violencia y docencia en diversas universidades del país. Dirige el podcast *Otra ventana al género*.

SUSANA GABRIELA MUÑOZ MORENO

Coordinadora del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara y directora de la *Revista de Estudios de Género La Ventana*. Doctora en Sociología, maestra en estadística, maestrante en Cooperación Internacional e Intervención Social. Ha trabajado para los gobiernos de la Ciudad de México y del estado de Jalisco, en las áreas de gobernanza y el proceso de construcción y evaluación de las políticas públicas. Es autora de la *Encuesta Universitaria de Género “Nuestras Voces” 2022*, y de la *Encuesta Universitaria de Menstruación “Fluye con seguridad” 2023*. Autora de capítulos de libro: (2021). “El movimiento feminista y el estudio de la reforma del sector público”, y (2023). “Logros en institucionalización, deudas en resultados. Comentario a las políticas mexicanas en materia de violencia contra las mujeres”. Imparte las materias de Teorías Feministas y de Estudios Cuantitativos.

ANEXO 1

| Detalle de acoso laboral | | | | | | | |
|--|-----------------|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|--------------------------------------|
| PREGUNTA | n válido | <i>Nunca</i> | <i>Casi nunca</i> | <i>A veces</i> | <i>Casi siempre</i> | <i>Siempre</i> | <i>Contestó diferente de "nunca"</i> |
| P.19 A usted en el trabajo ¿se le asignan tareas innecesarias? | 227 | 50.2% | 15.9% | 26.4% | 5.7% | 1.8% | 49.8% |
| P. 20 ¿Se le excluye de reuniones laborales? | 227 | 71.8% | 6.2% | 18.5% | 2.6% | 0.9% | 28.2% |
| P.21 ¿Se le asignan tareas para las que no tiene la capacitación o preparación suficiente? | 227 | 57.3% | 11.9% | 22.5% | 5.3% | 3.1% | 42.7% |
| P.22 No se le informa oportunamente de sus deberes | 227 | 50.2% | 12.8% | 25.6% | 7.0% | 4.4% | 49.8% |
| P.23 ¿Le ha sucedido que le cambien las labores y responsabilidades sin previo aviso? | 227 | 55.9% | 12.8% | 25.6% | 4.0% | 1.8% | 44.1% |
| P.24 ¿Se le ha negado información o equipos para la realización de su trabajo que a otros/as trabajadore/as sí se les ofrece? | 227 | 77.1% | 11.0% | 10.0% | 1.3% | 0.4% | 22.9% |
| P.25 ¿Se le asigna demasiado trabajo en comparación con las y los demás? | 227 | 51.1% | 10.1% | 27.8% | 7.0% | 4.0% | 48.9% |
| P.26 ¿Se le asignan tareas degradantes en específico de manera injusta? | 227 | 82.4% | 5.7% | 8.4% | 2.6% | 0.9% | 17.6% |
| P.28 ¿El desempeño de una persona se juzga de manera ofensiva? | 227 | 60.4% | 14.5% | 18.9% | 4.8% | 1.3% | 39.6% |
| P.29 ¿Las/os trabajadoras/es sufren agresión verbal de parte de sus compañeros/as o jefes/as? | 227 | 55.1% | 12.8% | 26.4% | 3.5% | 2.2% | 44.9% |
| P.30 ¿Las/os trabajadoras/es reciben críticas por todo lo que hacen enfocándose solo en sus errores por más pequeños que sean? | 227 | 48.5% | 15.4% | 28.6% | 4.4% | 3.1% | 51.5% |
| P.31 ¿La/lo ridiculizan o el personal se ríe públicamente de usted, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz o de su estilo de vida? | 227 | 71.4% | 11.0% | 15.0% | 1.8% | 0.9% | 28.6% |
| P.32 ¿Circulan en el trabajo calumnias o difamaciones sobre usted? | 227 | 67.4% | 9.7% | 17.2% | 1.8% | 4.0% | 32.6% |
| P.33 ¿Se prohíbe a sus compañeros/as que le hablen a una persona determinada? | 227 | 74.9% | 7.5% | 15.0% | 1.3% | 1.3% | 25.1% |
| P.34 ¿Se hacen amenazas verbales en contra de su trabajo o puesto? | 227 | 84% | 6% | 8% | 2% | 1% | 16.3% |
| P.35 ¿Se cambia arbitrariamente la ubicación de una persona para separarla de sus compañeros/as? | 227 | 64% | 11% | 20% | 3% | 2% | 36.1% |
| P.36 ¿Su trabajo resulta poco visible o poco valorado? | 227 | 50% | 14% | 29% | 5% | 2% | 49.8% |

ANEXO 2

| Detalle de acoso y hostigamiento sexual | | | | | | | | |
|---|-----------------|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|--------------------------------------|-----|
| PREGUNTA | n válido | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Contestó diferente de "nunca" | |
| P.38 ¿Considera que el entorno laboral es hostil o intimidatorio por la posible existencia de hostigamiento o acoso sexual? | 227 | 72% | 7% | 18% | 2% | 2% | 28% | |
| P.39 ¿Considera usted que algunas/os de los/las trabajadores/as reciben amenazas (implícitas o expresas) laborales como consecuencia de no haber atendido alguna sugerencia malintencionada o favores sexuales? | 227 | 74% | 12% | 12% | 2% | 1% | 26% | |
| P.40 ¿Se usan palabras de naturaleza sexual, como chistes o comentarios, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien van dirigidas? | 227 | 63% | 10% | 18% | 6% | 4% | 37% | |
| P.41 ¿En el trabajo ha recibido piropos, sonidos o susurros que le incomodan? | 227 | 77% | 6% | 15% | 9% | 2% | 23% | |
| P.42 Por parte de compañero/as o superiores ¿hay coqueteo o insinuaciones ofensivas, acercándose sin motivo a las personas o haciendo tocamientos en el cuerpo con claras intenciones eróticas? | 227 | 79% | 8% | 10% | 2% | 1% | 21% | |
| P.43 Por parte de compañero/as o superiores ¿hay presiones a través de llamadas telefónicas, correos, mensajes, etc. para aceptar citas con propósitos eróticos? | 227 | 89% | 4% | 5% | 1% | 1% | 12% | |
| P.44 ¿Le han tocado y/o frotado sin su consentimiento? | 227 | 86% | 8% | 4% | 1% | 0% | 14% | |
| P.45 ¿Recibe miradas lascivas?* | | | | | | | | |
| | <i>General</i> | 227 | 74% | 6% | 15% | 4% | 1% | 26% |
| | <i>Hombres</i> | 62 | 92% | 3% | 5% | 0% | 0% | 8% |
| | <i>Mujeres</i> | 165 | 67% | 7% | 19% | 5% | 2% | 33% |
| P.47 ¿El hostigamiento sexual no consentido ha llevado a tomar represalias (traslados forzosos, despidos, generación de un ambiente de trabajo hostil, etc.) hacia algunas trabajadoras víctimas de éste? | 227 | 74% | 8% | 15% | 2% | 1% | 26% | |
| P.52 ¿Le han tomado fotografías y grabaciones de su cuerpo sin su consentimiento y con connotación sexual? | 227 | 96% | 2% | 2% | 0% | 0% | 4% | |
| P.46 ¿Evita acercarse a ciertos compañeros?* | | | | | | | | |
| | <i>General</i> | 227 | 61% | 7% | 21% | 6% | 5% | 39% |
| | <i>Hombres</i> | 62 | 82% | 5% | 8% | 3% | 2% | 18% |
| | <i>Mujeres</i> | 165 | 53% | 7% | 26% | 7% | 7% | 47% |
| P.49 ¿Ha sentido estrés, desmotivación laboral o desempeño reducido a consecuencia de hostigamiento o acoso sexual contra usted? | 226 | 83% | 3% | 8% | 5% | 1% | 17% | |
| P.50 ¿Se ha enfermado físicamente comom consecuencia de hostigamiento o acoso sexual? | 219 | 87% | 4% | 6% | 1% | 1% | 13% | |
| P.51 ¿Ha tenido que cambiar su forma de vestir para acudir al trabajo?* | | | | | | | | |
| | <i>General</i> | 226 | 83% | 4% | 7% | 4% | 2% | 17% |
| | <i>Hombres</i> | 62 | 94% | 0% | 2% | 2% | 3% | 6% |
| | <i>Mujeres</i> | 164 | 79% | 6% | 9% | 4% | 1% | 21% |

*La diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa

¹ $\chi^2=15.4$, gl=4, Sig. 0.004

² $\chi^2=16.5$, gl=4, Sig. 0.002

³ $\chi^2=10.4$, gl=4, Sig. 0.034