

Cultura de paz con enfoque de género en el trabajo

Recibido 13 marzo 2024-Aceptado 06 mayo 2024

Josefa Montalvo Romero*

Universidad Veracruzana. Xalapa-Veracruz, México
fmontalvo@uv.mx

RESUMEN: *El objetivo del presente trabajo es analizar la cultura de paz y su construcción en el mundo del trabajo desde dos disyuntivas: una abordando la violencia laboral; y dos desde la discriminación en el trabajo, ambas con un enfoque de género. Auxiliándonos del enfoque cualitativo se presenta un análisis desde las diferentes violencias que de manera específica la mujer sufre en el ámbito laboral y de las conductas discriminatorias que en razón de género sufren en el trabajo. Al final se plantea la necesidad de que surjan políticas públicas y estrategias enfocadas a permear la cultura de la sociedad mexicana donde se combatan las violencias que por razón de género se viven en materia laboral coadyuvando con ello al fomento de la cultura paz.*

ABSTRACT: *The objective of this paper is to analyze the culture of peace and its construction in the world of work from two dilemmas: one addressing workplace violence; and two from discrimination in the workplace, both with a gender focus. With the help of the qualitative approach, an analysis is presented from the different forms of violence that women specifically suffer in the workplace and the discriminatory behaviors that they suffer at work based on gender. In the end, there is a need for public policies and strategies focused on permeating the culture of Mexican society to combat gender-based violence in the workplace, thus contributing to the promotion of a culture of peace.*

* Docente de la Facultad de Derecho e Investigadora del Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana.  <https://orcid.org/0000-0001-6351-2562>

Palabras clave: *Cultura, Paz, violencia, discriminación, género.*

Keywords: *Culture, Peace, Violence, Discrimination, Gender.*

SUMARIO: Introducción 1. ¿Cómo se construye la paz? 2. Violencia laboral y género. 3. Discriminación laboral. Reflexión final. Fuentes de consulta.

Introducción

El mundo actualmente enfrenta diversos desafíos de toda índole, políticos, económicos, desigualdades, discriminación etc. En este contexto la cultura de paz emerge como una alternativa para una convivencia humana marcada por la justicia y la cooperación.

Entendida, no solo como la ausencia de guerra o conflicto, la cultura de paz se presenta como la opción para crear un entorno donde se aborden los problemas contemporáneos, promoviendo la igualdad y el respeto mutuo desde diferentes niveles: Personal, familiar, comunitario, estatal e internacional. En este contexto se vuelve indispensable el análisis de la violencia y discriminación que con motivo del género se sufre en materia laboral.

El incremento en la participación laboral femenina responde a un conjunto diverso de factores. Entre estos destacan procesos seculares de individualización y autonomía conjugados con el descenso y la postergación de la fecundidad. La expansión de las credenciales educativas de las mujeres se encuentra también operando en el mismo sentido. Asimismo, la caída de los salarios y de la empleabilidad y estabilidad del trabajo de los hombres ha generado presiones para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, constituyéndose éstas en muchos hogares en la principal proveedora de ingresos o en una generadora de ingresos equivalente al hombre. Finalmente, los cambios en los arreglos familiares, el aumento de la tasa de divorcios y de los hogares monoparentales de jefatura femenina tienden también a aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral tornándola en general en la única persona perceptora de ingresos. (Comisión económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2009: 177)

En el año 1999 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamo la Declaración sobre una Cultura de Paz, la cual parte del reconocimiento de que la paz no solo es ausencia de conflicto, sino que también requiere un proceso positivo, dinámico y participativo en el que se promueva el dialogo y se solucionen los conflictos en un espíritu de entendimiento y cooperación mutuos. (ONU, 1999), e Iguualmente se reconoce la necesidad de eliminar cualquier tipo de violencia.

En su artículo primero se define a la cultura de paz como un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida, basados, entre otros aspectos en el respeto de los derechos humanos y el fomento a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

En la temática que abordamos, se vincula con la eliminación de cualquier forma de discriminación de la mujer promoviendo su autonomía y su incursión equitativa en los niveles de toma de decisiones. Se plantean como estrategias la integración de una perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la toma de decisiones económicas, políticas y sociales.

Posteriormente en 2017 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (OIT, 2017) hace referencia a la necesidad de prevenir y sancionar todas las formas de violencia por razón de género y establecer mecanismos para que las mujeres participen de forma eficaz y significativa en los procesos de toma de decisiones.

1. ¿Cómo se construye la paz?

Así como hay una diferencia entre violencia física directa y violencia estructural sistémica,¹ también podemos diferenciar entre una paz negativa y otra positiva; la primera se da con la ausencia de conflicto armado y la segunda, se centra en un sistema de vida en el marco de la equidad y la justicia.

Por otro lado, la paz no debe entenderse simplemente como la ausencia de guerra o conflicto, por el contrario, debe asumirse que en las relaciones de las personas y las sociedades están presentes los conflictos y entenderlos y manejarlos como agentes de cambio y de transformación. Aquí pre-existe una vinculación entre el concepto de paz, justicia social y desarrollo en un contexto de derechos humanos y democracia. Por tanto y siguiendo a Jares (1999: 168) la paz entendida en sentido positivo reduce la violencia directa y eleva la justicia; es a través de ella que se persigue la armonía social, la igualdad, la justicia con el fin de lograr la transformación de la sociedad reformulando un nuevo concepto de pertenencia desde la cual se deben buscar intereses y puntos de vista comunes que posibiliten el desarrollo aplicando la justicia.

En este contexto después de la paz viene la concepción de la cultura de paz, definida por la UNESCO (2015: 31) como aquella que corresponde a un conjunto de valores, actitudes y conductas del ser humano en la sociedad, que crean y ocasionan simultáneamente interrelaciones e interacciones sociales con base en los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad; que rechazan toda acción violenta y previene los conflictos; en busca de prevenir igualmente sus causas; solucionando sus problemas mediante el diálogo y la negociación; garantizando al mismo tiempo a todas las personas el

¹ La violencia directa se identifica por comportamientos y responde a actos de violencia, por su parte la violencia estructural se relaciona con la negación de las necesidades centrándose en un conjunto de estructuras que no permiten satisfacer esas necesidades.

ejercicio de todos los derechos, proporcionando la posibilidad de participar plenamente en el desarrollo endógeno de sus sociedades.

Por su parte la perspectiva de género es el acto de aproximarse a una realidad poniendo atención a la construcción de la categoría de género y sus relaciones de poder (Guzmán Martínez, 2023).

En el mismo sentido Marta Lamas (1996) considera la perspectiva de género parte del reconocimiento de la valoración cultural de las diferencias anatómicas; valoración establecida por medio de normas especialmente rígidas e internalizadas durante el proceso de socialización.

Esta perspectiva de género está íntimamente vinculada al concepto de feminismo, el cual se remonta al periodo de la ilustración, donde el racionalismo cartesiano aplica un criterio ético-moral al análisis de la política y el poder, modelo que utiliza el pensamiento feminista para criticar los principios de legitimidad en que se pretendía fundamentar la subordinación social de las mujeres. (Serret, 2008: 9)

En este contexto, el concepto de género se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino a partir de las diferencias biológicas entre los sexos y alude, de manera más amplia, a la existencia de un sistema de relaciones de género. Lo anterior implica un determinado orden institucional, basado en un conjunto de normas y convenciones en las que se concretan concepciones y mentalidades que afectan las visiones que hombres y mujeres tienen de sí mismos al igual que de sus entornos y aspiraciones. Dichas normas y convenciones condicionan su acceso a las oportunidades al mismo tiempo que limitan el abanico de elecciones a su alcance.

Aquí el género, es un estratificador social en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual, la condición física o la edad, de tal suerte que las diferencias biológicas entre sexos se traducen y asimilan en diferencias en términos de a) igualdad ante la ley; b) igualdad de oportunidades; c) Igualdad de participación. (Gracia, 2010: 18)

Siguiendo a Barrera González (2023) la construcción de la paz con perspectiva de género podría definirse entonces como:

Un proceso colaborativo a largo plazo entre personas y comunidades para identificar, atender, reparar y prevenir las diferentes formas de violencia, el cual considera la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y busca crear condiciones para apoyarlas. La construcción de paz, al ser un proceso inclusivo, holístico, público-personal y multidisciplinario, permite y requiere también considerar las diferencias entre género: así permite la identificación de los problemas que enfrentan hombres y mujeres, reconocer a víctimas, contribuir a sanarlas y darles las herramientas para que puedan colaborar plenamente en la comunidad y puedan construir la paz. Permite hallar las heridas del patriarcado y sanar colaborativamente. (Barrera González, B., 2023)

Todo lo anterior se complementa con lo dispuesto por la Agenda 2030 que en su artículo 5 tiene como objetivo “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Entre sus metas se encuentran:

- a. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- b. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. (ONU, 2018).

2. Violencia laboral y género

Producto de factores sociales, económicos y culturales la división sexual del trabajo es solo el inicio de desigualdades respecto de condiciones de trabajo adecuadas que afectan especialmente a la población femenina, independientemente del acceso al trabajo.

Siguiendo a Velázquez y Díaz (2020) la mujer es susceptible a ser doblemente violentada en los centros de trabajo, ya que a pesar de los intentos del gobierno por lograr una homologación tanto conceptual como normativa respecto a esta problemática, uno de los principales problemas que limitan la erradicación de la violencia y desigualdad laboral contra la mujer mexicana, se debe a factores socioculturales que han sido acuñados a través de los años por la sociedad actual.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), ha definido a la violencia como:

El uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (OMS, 2002: 3)

Partimos de la existencia de una igualdad laboral, entendida como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, sin importar sexo, estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social, ni la religión que profesen o ideología política, etc. (Kurczyn, 2001: 8)

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) considera violencia laboral:

A los actos y/o las omisiones que las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima ejercen, independientemente de la relación jerárquica. Lo anterior no sólo atenta contra la igualdad, sino que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo. (INEGI, 2022: 36)

Por lo que se refiere a la violencia en los espacios laborales, es pertinente señalar que esta violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas: (Protocolo, pág. 8)

Vertical:

Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).

Horizontal:

Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución.²

Mixta o compleja:

Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

La Norma Oficial Mexicana 035 “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención”, establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

La violencia laboral puede presentarse como:

1. Acoso, acoso psicológico: aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta norma no se considera el acoso sexual;

² El poder “formal” es el que se presenta en una relación jerárquica en la que claramente hay una persona subordinada. El “informal” se da entre personas en una misma posición jerárquica, pero entra en juego una manera distinta de ejercer poder; por ejemplo, el poder en función del género. Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana (www.gob.mx), consultado el 12 de febrero del 2024: 7.

2. Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3. Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones). (NOM, 2018).

Mucho es el trabajo que falta por hacer para hacer realidad un mundo laboral sin violencia para las mujeres.

3. Discriminación laboral

Desde hace algunos años se encuentran vigentes en nuestro país diversas disposiciones al respecto: Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entre otras. México figura entre los países donde la discriminación se encuentra formalmente prohibida en cualquiera de sus manifestaciones. Sin embargo, la discriminación sigue siendo una de las prácticas socialmente persistente de forma directa o indirecta dentro de los centros de trabajo a nivel nacional.

La Ley Federal para erradicar la discriminación (La Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación [LFPED]) define en su fracción III del artículo primero a la discriminación como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (LFPED, 2024: 1-2).

También se puede entender, como el alterar o modificar la igualdad entre personas sea por reducción, exclusión o restricción. La alteración en las condiciones de igualdad (Kurczyin Villalobos, 2004: 34) en el trabajo, constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género, así como en la nacionalidad, ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad, como ya se presenta en orden a factores genéticos.

Por su parte el artículo 3º de la Ley federal del Trabajo señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

En el caso de la discriminación de género, por ejemplo, se da ciertamente un estereotipo de lo que es ser mujer asociado a la intuición, la sumisión, la sensibilidad, la debilidad, la falta de racionalidad. Dentro de este estereotipo de mujer que se ha transmitido durante siglos en la historia de la humanidad, que sea el hombre en la relación de pareja quien mande, quien administre los bienes sociales, quien sea el dueño del mundo de lo “público”, ha sido visto como lo natural.

Obviamente los roles que cultural y socialmente han sido cumplidos por hombres y mujeres históricamente plantean una relación de poder en el que la subordinación de la mujer ha sostenido el poder de dominación de los hombres (Salgado, 2201: 16).

Al ser identificadas con funciones no remuneradas propias del género femenino destinadas al cuidado y crianza de los hijos, elaboración de alimentos, cuidados de enfermos, limpieza de la casa etc., en pleno siglo XXI la discriminación de género se visualiza desde la violación de los derechos humanos hasta las transgresiones que sufre en el ámbito laboral, familiar, sexual, etc.

- Existe la discriminación directa y la indirecta

La primera se presenta cuando las personas son excluidas por prácticas, reglas o normas que abiertamente estigmatizan y lesionan sus derechos. Es común en el campo laboral que estas condiciones se presenten cuando de acceso a puestos de trabajo hablamos.

Por su parte, la discriminación indirecta la encontramos en prácticas que en un primer momento resultan igualitarias o neutrales pero cuyo efecto final es la exclusión o discriminación. Siguiendo a De la Vega (2021) un ejemplo claro es cuando una empresa requiere una persona con disponibilidad de horario; algo que hace pensar que en estos casos el hombre tiene la ventaja, ya que, si bien no ponen género, la mujer por rol tradicional, por el hecho de ser madre y esposa, no cuenta con el requisito establecido porque no tendrá esa disposición de horario solicitada y en otras ocasiones se limitan sus capacidades físicas y profesionales al considerarle menos apta para desempeñar determinados puestos.

En el 2019 la brecha salarial entre hombres y mujeres en nuestro país fue de 18.8%, la más amplia entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE-.

Cuatro son los aspectos que originan dicha situación (OCDE, 2019):

- La discriminación en el lugar de trabajo.
- La diferencia en los sectores laborales en los que históricamente se han desempeñado los hombres.
- La escasa participación de las mujeres en puestos de liderazgo y de alta dirección.
- La falta de políticas de conciliación de la vida personal y profesional.

Reflexión final

El avance para combatir la violencia y discriminación por género es innegable; sin embargo, el camino es largo aún. El ser consientes como sociedad de estas problemáticas es el primer paso para su erradicación.

La cultura de paz es un componente que debe ser integrado en las relaciones de trabajo. Al ser considerada como un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida, basados, entre otros aspectos en el respeto de los derechos humanos y el fomento a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, su incorporación resulta indispensable si queremos encaminarnos a la erradicación de conductas laborales que menoscaban derechos por razones de género.

Por otro lado, resulta indispensable el diseño de políticas públicas destinadas a la eliminación de conductas de violencia y discriminación laboral por razón de género, las cuales deben permear la cultura de la población mexicana coadyuvando a su vez a la promoción de la cultura de paz. En este sentido, la educación toma relevancia al ser la vía para promover valores como la tolerancia y la empatía en el sector escolar. De igual forma, los medios de comunicación y la sociedad civil juegan un papel clave para fomentar una convivencia pacífica.

Finalmente, retomamos la idea de cultura de paz de la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Cultura y la Ciencia (Unesco, 1998) al considerarla un imperativo para la sociedad actual, como una visión realista y necesaria para abordar los desafíos que enfrentan las sociedades contemporáneas, donde no se busca ignorar los problemas o conflictos, sino abordarlos de manera constructiva y cooperativa, lo que nos guiará a un mundo mejor en el futuro inmediato.

Fuentes de consulta

- Agenda 2030. (2023). Objetivos de desarrollo sostenible. *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado de www.un.org/igualdad de género y empoderamiento de la mujer-Desarrollo Sostenible
- Antón Gracia, B. del P. (2010). *Discriminación por género en el ámbito empresarial México* D.F.: Editorial CONAPRED.
- Barrera González, B. (18 de abril de 2023). Construyamos la paz con perspectiva de género. *NEXOS*. Recuperado de Construyamos la paz con perspectiva de género-Paz y seguridad-Blog de Nexos
- Centro Internacional para la formación en derechos humanos ciudadanía mundial y cultura de paz. (1998). *Cultura de paz*. Recuperado de <https://www.centro-unesco.org/cultura-de-paz.php>
- Diario Oficial de la Federación. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0
- De la Vega Ortuño, V. (2021). Discriminación Laboral por Género. *Hechos y Derechos*. Núm. 63. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15958>
- Gobierno de la Republica. (2017). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. *Secretaría del Trabajo y Previsión social*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

Gobierno de México. (21 de septiembre de 2020). Cuatro causas que propician la brecha salarial de género. *Instituto Nacional de las mujeres*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>

Guzmán Martínez, G. (30 de octubre de 2018). Perspectiva de género: ¿qué es y en qué campos se puede aplicar? *Portal Psicología y Mente*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/social/perspectiva-de-genero>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (30 de agosto de 2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. *Comunicado de prensa núm. 485/22*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

Jares, Xesús R. (1999). *Educación para la paz. Su teoría y su práctica*. Madrid: Editorial Popular, S.A.

Kurczyn Villalobos, P. (2000). *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México: Cámara de diputados, LVII Legislatura-Universidad Nacional Autónoma de México.

Kurczyn Villalobos, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*. Núm. 8. Recuperado de https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (10 de septiembre de 1999). Declaración sobre una cultura de paz. Declaración y programa de acción sobre una cultura de paz. *Asamblea General*. Recuperado de <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n99/257/76/pdf/n9925776.pdf?token=6wAtUEOCTTONEselAc&fe=true>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Replantear la educación. ¿Hacia un bien común mundial?* Francia: Ediciones UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697>

Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: OMS. Recuperado de http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf. [Links]

Organización Internacional del Trabajo. (2017). R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R205#II.%20Principios%20Rectores

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019). Estrategia de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor. *Ed21-Fundación Santillana*. Recuperado de <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>

Salgado, M. J. (2001). Diversidad ¿Sinónimo de Discriminación?, *Fundación Regional de Derechos Humanos (INREDH)*. Quito, Ecuador: Comunicaciones INREDH. Recuperado de <http://www.inredh.org/descargas/defensores/diversidad.pdf>

Serret Bravo, E. (2008). “*Que es y para qué es la perspectiva de género*”. Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO). Oaxaca, México: Lluvia Oblicua Ediciones. Recuperado de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/PAIMEF/Oaxaca/oax09.pdf>

Velázquez Narváez, Yolanda y Díaz Cabrera, Ma. Dolores. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, vol. 17 No. 42. Ciudad de México. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632020000100423