



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Maestría en Psicología del Trabajo

“Acoso sexual en el trabajo: una variante del acoso psicológico en el trabajo.”
TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Psicología del Trabajo

Presenta:

Juan Alberto Sandoval Matienzo

Dirigido por:

Mtra. Elizabeth Gutiérrez López

SINODALES

Mtra. Elizabeth Gutiérrez López
Presidente

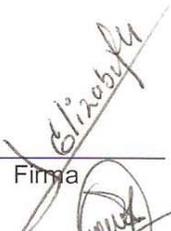
Mtra. Blanca Yasmín Montúfar Corona
Secretario

Mtra. Laura Olvera Castro
Vocal

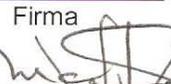
Mtra. María del Consuelo Josefina Franco Jaime
Suplente

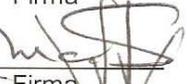
Mtro. José Antonio Robles Hernández
Suplente

Lic. Jorge Antonio Lara Ovando
Director de la Facultad

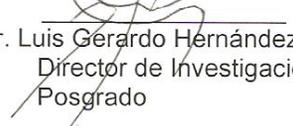

Firma


Firma


Firma


Firma


Firma


Dr. Luis Gerardo Hernández Sandoval
Director de Investigación y
Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
25 de octubre del 2007.
México

RESUMEN

El acoso sexual en el trabajo como variante del acoso psicológico, es todo comportamiento de carácter sexual que no es deseado y que la víctima lo percibe como una condicionante hostil hacia su trabajo. Violencia no reconocida al interior de las organizaciones ya que se le confunde con otras formas de interacción social; sin embargo presenta similitudes al acoso psicológico: es repetitivo, tiene una duración dada, presenta variedad de comportamientos y estos, gradualmente son graves. Las investigaciones han señalado que el acoso sexual es una cuestión de difícil estudio por encontrarse en el plano de la percepción y por la forma en que se catalogan algunas conductas, siendo indiscutibles los efectos tanto físicos como psicológicos que este tipo de violencias causa en las víctimas. El presente trabajo de investigación de tipo exploratorio-cualitativo centra su objetivo en identificar y conocer a través del estudio de casos, las experiencias de acoso sexual sufridas y narradas por personas que trabajan en una empresa del ramo textil del estado de Querétaro, su relación con los niveles o características que se proponen en la teoría revisada. Los casos estudiados reflejan las características asociadas a este tipo de violencia psicológica e inclusive abren la posibilidad de incorporar futuras investigaciones que se centren en las condiciones y exigencias de trabajo, estilos de dirección, el tamaño de la empresa, y su forma de organización. Del mismo modo, incorpora un caso atípico en el que una mujer actuó como acosadora de un compañero de trabajo, excepción a la regla. El acoso sexual en el trabajo se instala en las organizaciones como una forma más de violencia de género, insertada en la violencia sexual y la violencia laboral e institucional. Por tanto, se le debe conceptuar como una variante del acoso psicológico en el que se utiliza el sexo para lograr poder o como un acoso en el que se utiliza el poder para obtener sexo.

(Palabras clave: acoso sexual, acoso psicológico, género, sexo)

SUMMARY

Sexual harassment at work, as a variant of psychological harassment, is an undesirable type of behavior, sexual in content, that is unwanted and which the victim perceives as a hostile factor regarding her/his work. It is unacknowledged violence within organizations since it is confused with other types of social interaction. Nevertheless, it has things in common with psychological harassment: it is repetitive, has a given duration and presents a variety of types of behavior; gradually, the latter become serious. Research has shown that sexual harassment is difficult to study since it is centered in the area of perception, and because of the way certain conduct is categorized. The effects, both physical and psychological, of this type of violence on the victim are indisputable. This research work, which is exploratory-qualitative, is centered on identifying and learning through case studies the experiences of sexual harassment suffered and narrated by people that work in a textile company in the State of Queretaro and their relation with the levels or characteristics proposed in the theory we reviewed. The cases studied reflect the characteristics associated with this type of psychological violence and even open the possibility of including future research works that are centered on working conditions and demands, types of management, size of company and type of organization. The work also includes an atypical case in which a woman was harassing a male co-worker; this is an exception to the rule. Sexual harassment in the work place is found within organizations as just another type of gender violence and is part of sexual violence, labor violence and institutional violence. Therefore, it should be conceived of as a variant of psychological harassment in which sex is used to achieve power, or as harassment in which power is used to obtain sex.

(Key words: Sexual harassment, psychological harassment, gender, sex)

“El superior iría socavando poco a poco la dignidad del acosado y, en mayor medida, la suya propia por privilegiar el deseo sobre la racionalidad.”

Kant



A mí esposa amada
Que con su ángel ilumina mi existencia, gracias Rocío.

A mis hijos: Giovanni, Alan y Melanie
Símbolo de nuestro amor.

A Diana, Mauro y en especial a Lupita
Por su ejemplar vida y apoyo incondicional

A mí madre, abuela y hermana
Quienes sembraron en mí la admiración por la mujer.

A todas las mujeres que padecen o padecieron de acoso.
Para ellas que sepan que no están solas.

AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer especialmente al Coordinador de la Maestría en Psicología del Trabajo, al Dr. Luís Enrique Puente Garnica por la pasión mostrada a lo largo del programa de la Maestría. A la Mtra. Elizabeth Gutiérrez López por permitirme incorporar mis ideas y contribuciones personales en el desarrollo de esta investigación y guiarme en la culminación de la misma. A la Mtra. Yazmín Montufar Corona quien con sus observaciones metodológicas hizo posible que existiera un equilibrio teórico-metodológico; a la Mtra. Laura Olvera Castro por su gran ubicación en la investigación en la psicología del trabajo; a la Mtra. Consuelo Franco Jaime, por la frescura y pertinencia de sus comentarios; al Mtro. José Antonio Robles Hernández quien desde otro campo de estudio como la Administración me permitió minimizar mi ceguera de taller.

También quiero agradecer al personal académico que a lo largo del programa de la Maestría complemento mi formación y reactivó mi espíritu y pasión como psicólogo; a la Mtra. Mireya Puente Garnica, gracias por su amistad; al Mtro. Marco Antonio Carrillo Pacheco, quien desde la plataforma económica vino a complementar el programa; al Mtro. José Juan Martínez Juárez, a quien le debo agradecer la evocación de mis conflictos con Marx y la dialéctica económica; al Mtro. José Trinidad Muñoz por la sencillez y entrega en darnos los por qué de estudiar la Psicología del Trabajo; a la Mtra. Ma. Guadalupe Rivera Ramírez quien con su dispersión sembró la duda y el hambre por el conocimiento; a la Mtra. Ma. Eugenia Lourdes Guzmán Molina quien en su estricta formación logró transmitirme la importancia de las condiciones y las exigencias del trabajo en los trastornos psicológicos humanos; a la Mtra. Alba Esperanza García López, quien nos “torturó” con el examen acerca de la salud en el trabajo, pero que hizo que brotará en mí un comportamiento más crítico; a la Mtra. Susana Martínez Alcántara quien vino a “rematar” la tortura de mi formación en los procesos de trabajo y su relación con la salud, (incluida la mía propia); al Dr. Gerardo Villalvazo Gutiérrez, quien incorporó a la Filosofía a la cual tenía ya olvidada, pero él se encargó de recordarme lo mucho que la Psicología en general le debe a ésta; a la Mtra. Jaquelina Preciado del Castillo Negrete porque sin su apoyo logístico nos habría faltado una brújula para guiarnos en este camino. Un agradecimiento especial al Lic. Manuel Cornejo por su aporte formativo en la lengua extranjera la cual nos sigue resultando muy ajena.

En particular, deseo agradecer a la Dra. Leonor Delgadillo Guzmán, quien actualmente es miembro del cuerpo académico de Psicología Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de México, porque con su amplia experiencia en estudios de género y violencia, aportó la sustancia y sabía que necesitaba esta tesis.

A todas y a todos, gracias.

INDICE

	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Capítulo I. Introducción	1
Marco Teórico	4
Capítulo II. El trabajo: ¿división natural o histórico-social?	5
2.1. El trabajo como actividad humana	10
2.2. División del trabajo	16
2.3. Transformaciones presentes y futuras del trabajo	25
2.4. Trabajo y género	30
2.5. Violencia Social y de género	38
Capítulo III. Violencia en el trabajo	50
3.1. La violencia en el lugar de trabajo	58
3.2. El acoso psicológico en el trabajo, como forma de violencia	65
3.3. Clasificación de la violencia en el trabajo	70
3.4. Clasificación de Leymann del acoso psicológico	77
3.4.1. Perfil psicológico de la víctima de acoso	82
3.4.2. Perfil psicológico del acosador	86
Capítulo IV. Acoso sexual como variante del acoso psicológico en el trabajo	91
4.1. Características y definiciones del acoso sexual en el trabajo	95
4.2. Aproximaciones teóricas sobre el acoso sexual en el trabajo	106
4.3. Percepción social del acoso sexual	112
4.4. Factores que inciden en el surgimiento del acoso sexual en el trabajo	116

4.5. Consecuencias individuales y sociales en las organizaciones que presentan casos de acoso sexual en el trabajo	119
Capítulo V. La prevención como estrategia en contra del acoso Sexual en el trabajo	124
5.1. Desarrollo de estrategias de prevención contra el acoso sexual en el trabajo	126
5.2. La investigación de casos de acoso sexual en el trabajo	130
5.3. El apoyo a víctimas de acoso sexual en la organización	133
5.4. Capacitación y sensibilización oportuna contra el acoso sexual en el trabajo	134
Metodología	137
Resultados y discusiones	144
Conclusiones	173
Propuestas de intervención	176
Referencias	179
Apéndice	193

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El trabajo se presenta como aquella actividad humana que se vale de la naturaleza para su desarrollo y transformación. Sin embargo, el ser humano lleva a cabo transformaciones complejas basadas en la división del trabajo, división más histórica que natural. Del mismo modo, logra modificar su propia naturaleza humana, altera su pensamiento y subjetividad lo que lo conduce a establecer formas de interrelación e interdependencia con otros seres humanos en un contexto laboral. Situación que no puede dejar de lado los aspectos sociales y culturales (matizado en creencias, valores, actitudes, entre otros), que tanto en lo individual como en lo colectivo, instituyen las formas de comportarse de los miembros de cada sociedad. Se establecen roles o patrones de comportamiento para cada miembro con base en su educación, ideología, grupo étnico y **género**. El trabajo por tanto, forma parte de una red intrincada de relaciones en el que los hombres han visto una mayor presencia y dominio como parte de esta división histórica del trabajo, que también ha sido una división de género. Lo que ha dejado en una clara desventaja a la mujer como grupo minoritario incapaz, desde el punto de vista del hombre, de tener capacidad transformadora; si no más bien como una función meramente reproductiva, tanto biológica como emocional para el cuidado del primero.

La masculinidad y la feminidad son reproducidas y reforzadas una en relación con la otra mediante el trabajo. Strauss, 1974 en Delgadillo y Mercado (2002) menciona que los cambios tecnológicos, el aumento en la actividad y la calificación laboral femenina se establecen en la reproducción de la división del trabajo por sexo, provocando contradicciones en el proceso de definición e identidad de género. De esta forma y cuando el hombre percibe que la mujer está “invadiendo” su espacio laboral, supone que existe un reto a su sexualidad y “supremacía” de género, lo que se vuelve parte de un desafío a la cultura masculina tradicional.

La mujer en los últimos 25 años ha aumentado su participación en el campo laboral, la OMS indica que la población trabajadora está compuesta de entre un 30 a un 60%. (INEGI, 1992) Algunas investigaciones indican que la mujer

se ve afectada por problemas de salud mental, y que su vulnerabilidad esta relacionada a su estado civil, número de hijos y edad de los mismos; sobrecarga de responsabilidades, roles tradicionales, la doble jornada, la falta de soporte de redes de apoyo y la inclusión o no en grupos (Rodríguez y cols., 2001) De esta manera la violencia contra la mujer tiene su origen en la violencia cultural (creencias, mitos y costumbres) y en la violencia estructural (familia, escuela, iglesia), lo cual desencadena en violencia directa que puede ser visible o no pero que se encuentra presente en cada interacción humana, principalmente en el trabajo. Por tanto, la violencia presenta diversas formas de manifestarse, entre las que se observa al **acoso sexual** en el trabajo como una variante del acoso psicológico; violencia que se manifiesta no solo como una relación de poder o autoridad por parte de quien la lleva a cabo; Si no que el acoso sexual surge a partir de la división del trabajo por sexo y género, conceptos que están estrechamente vinculados social e históricamente. El acoso sexual en el trabajo no deja de ser un “secreto a voces” dentro de las organizaciones, que sin embargo, nadie se atreve a denunciar (víctimas o compañeros de ésta) por temores a represalias, por la falta de políticas, normas y procedimientos en torno a este tipo de violencias psicológicas. Pero sobre todo, al nulo conocimiento que se tienen acerca de los trastornos psicológicos que se ocasionan en la víctima y el impacto que tiene en la cultura organizacional.

Es por ello, que en la presente investigación se pretendió encontrar explicaciones conceptuales y teóricas que permitan contar con un conocimiento más amplio y profundo sobre el acoso sexual en el trabajo y no solo como un aspecto puramente definido en términos de “naturaleza” del hombre que tiende hacia la violencia; sino como parte de una variante de la violencia psicológica en el trabajo.

Para lo cual, en el capítulo se abordan los conceptos del trabajo, su división natural e histórica. La forma en que el trabajo ha logrado transformar la vida del ser humano en sociedad; así como la división por género, como una de las principales razones por las cuales surgen diferentes formas de acoso moral o psicológico en el trabajo.

Durante el capítulo tres se abordan los aspectos conceptuales y teóricos sobre la violencia y su extensión al lugar de trabajo; del mismo modo se establecen las características psicológicas tanto de la víctima como del acosador a fin de precisar con más detalle el fenómeno de la violencia humana en el trabajo.

En el capítulo cuatro se centra directamente el fenómeno del acoso sexual en el trabajo, las definiciones y las aproximaciones teóricas sobre dicha violencia psicológica en el trabajo. Así como también, la percepción social que existe en torno a este tipo de violencia y como esto deriva en consecuencias individuales y sociales entre las empresas que presentan este tipo de violencia.

Durante el capítulo cinco se exponen las diferentes estrategias de prevención en contra del acoso sexual, el apoyo que debe brindarse a quienes sufran de este tipo de violencia psicológica en el trabajo y la difusión de políticas y procedimientos en contra del acoso sexual en el trabajo.

En la última parte de esta investigación, se encuentran documentados cada uno de los casos estudiados; personas que fueron blanco de acoso sexual dentro de la empresa en la que se llevó a cabo el presente estudio. Cada caso es analizado con base en las referencias teóricas y conceptuales revisadas en el marco teórico, lo cual permitió entender la génesis del fenómeno y proponer propuestas de intervención a los directivos de la empresa, como parte de la contribución que se pretendió realizar y que están documentadas en la parte final de este estudio. ¿Por qué en ocasiones el acoso sexual en el trabajo es confundido con la seducción?, ¿por qué existen organizaciones más proclives a desarrollar ambientes laborales propicios para el surgimiento del acoso sexual en el trabajo?, ¿a qué se debe que las mujeres se encuentren más expuestas a este tipo de acoso? y ¿acaso todas las mujeres sufren por igual el acoso sexual en el trabajo?

Finalmente, es fundamental que el psicólogo del trabajo busque obtener información sobre éste y otro tipo de violencia que se presentan en los centros de trabajo a fin de proponer y llevar a cabo estrategias de intervención oportunas dentro de las organizaciones laborales; intervención que derive en el diseño de centros de trabajo con mejores condiciones tanto físicas como psicológicas,

mismas que permitan la creación de una nueva división histórica del trabajo basada ya no en estereotipos de género ni de clase; si no que responda a factores de competencia vocacional que resalten la importancia en la contribución de cada mujer y de cada hombre en la transformación de la naturaleza y que obre en el beneficio común y no en el de unos cuantos.

CAPÍTULO II. EL TRABAJO: ¿DIVISIÓN NATURAL O HISTÓRICO-SOCIAL?

Para Engels en Lagarde (1990, 23 pp.): *“El trabajo es la condición básica y fundamental de toda la vida humana.”* El trabajo, por tanto es definido como la actividad humana que ha visto en los últimos siglos la transformación no solo de sí misma, sino por entero de las condiciones de existencia humana. Que hoy en día ha buscado reproducir su sistema de producción capitalista, más allá de las fronteras de las fábricas o plantas productivas, como lo fue en su origen.

El trabajo es la actividad que permite contribuir al curso de la vida colectiva y soporta, a cambio, la satisfacción de las necesidades individuales y familiares de quien la ejecuta. (Labra, 1986) El trabajo es la actividad por la cual los seres humanos modifican la materia para poder utilizarla para sus propios fines. Tal y como Lagarde (1990) lo menciona: *“Entonces el trabajo es uno de los contenidos esenciales de la humanidad del ser humano, es mediante el trabajo que el ser humano existe. La vida humana no es un hecho natural: ocurre por la puesta en acción de la energía creadora y por la voluntad social de los seres humanos, de las mujeres y los hombres”*. El trabajo visto de esta forma representa un espacio creativo social y cultural, matizado por un conjunto de actividades, capacidades y destrezas, de conocimientos, de relaciones sociales, de normas, de concepciones, de subjetividades, de tradiciones, de creencias, que las personas realizan para vivir al transformar la naturaleza, la sociedad y la cultura. De esta forma surge la división del trabajo por sexo; concepto ligado estrechamente al de género y no son términos estáticos, debido a que son social e históricamente contruidos. (Cooper, 2001)

Para el pensamiento clásico, el trabajo representaba un reto al régimen feudal, puesto que se le consideraba ya desde entonces, como el conjunto de las relaciones sociales y económicas de los grupos humanos las cuales eran regidas por leyes naturales, universales e impersonales cuya lógica era contravenida por los estados. (Labra, 1986) En la doctrina clásica, las fuerzas espontáneas del funcionamiento de la economía producían el mejor resultado para la sociedad en

su conjunto si se les permitía actuar libremente. En este sentido, el pensamiento clásico se encontraba más preocupado por la mano de obra como mercancía sujeta a un precio de equilibrio que era establecido automáticamente, centraba su atención en el nivel del salario, la satisfacción de las necesidades de empleo, tanto de los obreros como de los capitalistas. (Op. cit.)

Por otro lado, Carlos Marx, crítica y reformula la teoría clásica. Refuta la teoría de la población y los salarios, propuestos por los clásicos. En su lugar propone la teoría del “ejército industrial de reserva”, con la cual vincula los problemas ocasionados por la acumulación del capital, la tasa de ganancia y la población desocupada con el funcionamiento del sistema capitalista. Su enfoque parte de la incidencia en la lucha de clases, la pugna entre capitalistas y asalariados, que redundan en el nivel de la ocupación y los salarios reales afectados, por ello y de manera directa, los intereses de una u otra clase social son trastocados.

De acuerdo con Lagarde (1990), Marx asume que en el capitalismo hay desequilibrios económicos que jamás se concilian o lo hacen en contra del trabajador. Del mismo modo, a diferencia de la industria, en la agricultura la demanda de mano de obra disminuye de manera definitiva, irreversible, con el progreso de la técnica. Los trabajadores que por una causa u otra son desplazados o no logran incorporarse a la producción, forman el “ejército industrial de reserva”, esto es, el ejército de desempleados. (Labra, 1986)

Es claro entonces, comprender porque la existencia de un amplio ejército de desempleados, se incrementa a medida que se desarrolla el capitalismo y éste ejerce presión, hacia la baja, sobre los salarios de los trabajadores ocupados, evitando además, que se eleven “como exceso”, aún y cuando se presente aumento en la demanda de fuerza de trabajo. (op. cit.)

A finales del siglo XIX surge en Europa una nueva corriente de pensamiento económico: la escuela neoclásica o marginalista. Retomando los principios de la escuela clásica como la oferta y la demanda, costos de producción y la distribución del producto entre los factores de producción. Pero ahondaron en el desarrollo de instrumentos de análisis como la teoría del consumidor, la teoría

de la producción y de la empresa, la teoría de distribución funcional. Esta última consistía en retribuir en un monto equivalente de beneficios igual a la productividad de los factores de producción marginal. En este sentido, la visión neoclásica pretende construir modelos ideales carentes de juicios de valor, ni la presencia de estudios sociales o políticas que afecten el desenvolvimiento económico. (Labra, 1986) Es así como se observa el doble movimiento del capital tal y como lo señala Palloix (1980), *“Las condiciones de reproducción de este doble mercado, históricamente conectadas a las formas de producción precapitalistas inferiores, se han situado rápidamente en el plano internacional y marcan, desde el punto de vista de la diferenciación de las condiciones de producción y reproducción de la clase obrera, los procesos de internacionalización y división del trabajo”* Así, vemos que para esta corriente de pensamiento el desempleo es producto del desequilibrio en el mercado de trabajo que se corrige al existir condiciones de absoluta flexibilidad de los salarios. La elaboración teórica de pensamiento neoclásico, posee tres elementos:

- a) Es microeconómica en la medida en que esta basada en el análisis del comportamiento de las unidades económicas.
- b) Es estática porque se inclina por el estudio de situaciones de equilibrio.
- c) Es parcial, debido a que estudia lo que sucede en un solo mercado.

A pesar de su nivel de abstracción y complejidad impráctica, esta escuela prevaleció como respuesta a la teoría marxista, al tratar de rescatar los valores de la empresa y la técnica como sustento de las decisiones económicas. (Labra, 1986)

La crisis de 1929 se expresó con el cierre de miles de empresas. Apareció el desempleo masivo. La principal tesis keynesiana en cuanto a política de empleo, se refiere al uso del gasto público para reconstituir la demanda efectiva y así estimular el ingreso y el consumo, las ventas y por consiguiente, las utilidades. Al elevar la demanda se provoca la recuperación económica, los niveles de inversión y disminuye el desempleo. (Labra, 1986) Además, decrecen las presiones inflacionarias mediante los controles monetarios y porque al producir más, la abundancia estabiliza los precios. (De la Garza, 2003)

El desempleo es definido en el enfoque keynesiano como una situación en la que los individuos no logran obtener empleo aun estando dispuestos a aceptar salarios reales inferiores a los de los trabajadores de igual capacidad productiva y que ya están laborando. Para Keynes, en Labra (1986) ahí es precisamente en donde se encuentra el origen de la crisis y su secuela de estancamiento; inflación y desempleo.

En este contexto la intervención de estado se hace necesaria para inyectar a la economía el gasto que le hace falta generando mayor ocupación. Keynes abandona así la noción de la teoría neoclásica que ubicaba al nivel de trabajo en referencia a los precios, para centrar el problema como consecuencia de la producción, que a su vez está determinada por la demanda efectiva que ejerce la población. (Labra, 1986)

Hoy en día, vuelve al surgir con mayor fuerza que la que tuvo a finales del siglo XIX, la teoría neoclásica en su forma más radical: el neoliberalismo económico en una espiral de control político y económico. Como podemos darnos cuenta a lo largo de la historia del Capitalismo, el trabajo ha venido caminado de la mano de las políticas económicas imperantes; sin embargo y como consecuencia del sistema económico y político del que se trate, lo que concierne a la población en general, en nuestros tiempos, es la posibilidad de realizar sus aspiraciones individuales, familiares y sociales. Para ello, se requiere de un trabajo mediante el cual se genere el dinero o el derecho para poder tener acceso a los bienes y servicios que la sociedad ofrece. Sólo mediante la retribución económica al trabajo es posible, por lo menos hasta el momento, comer, vestirse, educar a los hijos, curarse; en otros casos, ahorrar. Sin empleo, nada de lo anteriormente mencionado será posible, a menos de contar con el privilegio de ser beneficiado por una herencia cuantiosa. En términos muy generales podemos decir que los gobiernos de los países se abocan y responsabilizan de la política de empleo interna. Lo cual abarca a todos los sectores productivos, mientras las empresas privadas asumen y adaptan a sus necesidades y propósitos tales políticas, aplicándolas usualmente en grupos de empresas o en empresas individuales. (Labra, 1986)

Existen empleos “bien” y mal pagados; productivos o prescindibles; cómodos o inhumanos. En este sentido el empleo ideal será aquel que sea permanente, productivo, “suficientemente” remunerado, social y económicamente grato. Desempleados los hay en gran masa. Los hay que carecen totalmente de trabajo, quienes sólo laboran parcialmente o a cambio de percepciones insuficientes respecto a sus necesidades normales. Desafortunadamente hoy por hoy, el desempleo en los países pobres cobra dimensiones enormes a consecuencia de la crisis que azota al mundo capitalista y que repercute en mayor medida en las economías más débiles y precarias.

Podemos observar con frecuencia que en los países pobres, la principal forma de incentivar a la inversión es la limitación a los derechos laborales, políticos y sociales de la fuerza de trabajo empleada. (Labra, 1986) Por ejemplo, la flexibilidad para cumplir con la obligación de pago de salario mínimo; limitaciones a la actividad sindical; subvenciones y exenciones de cargas tributarias al capital, entre otros. Aunque la producción se base en técnicas intensivas de uso de la mano de obra, prevalece la ausencia de seguridad social, higiene y seguridad, y en general de protección en el trabajo. (op. cit.) Los gobiernos de los países pobres ofrecen exenciones impositivas, leyes tolerantes y los servicios de las fuerzas armadas, siempre dispuestas a suprimir el descontento laboral.

Subastan a sus propios ciudadanos, compiten para ver cuál fija el salario mínimo más reducido y permiten que los sueldos de los obreros sean inferiores al costo real de la vida. (Klein, 2001) Es así que estamos ante una visión económica sobre la productividad. El concepto clave a decir de Covarrubias (1992) no es el costo, sino el de productividad y calidad. En este sentido el concepto de flexibilidad busca abarcar todo aquello que permita al capitalista eliminar obstáculos visibles y tangibles al proceso productivo.

Del mismo modo, se insiste en que la flexibilización no sería sino la adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable. Y es así como hasta en cierta forma “caprichosa” pudieran agregarse en forma adicional. Hoy en

día la producción de las relaciones de producción capitalista toma la vía de la producción de “mercancías”.

El proceso pasa por el dominio de las mercancías y ya no específicamente en las condiciones de producción de éstas, sino también respecto a la distribución de las mercancías. Frente a estas exigencias, el proceso social de producción de mercancías (proceso de valorización) se ha dividido en tres etapas distintas, mencionadas por Palloix (1980):

- El proceso de concepción de las mercancías (diseño del producto)
- El proceso de producción de las mercancías
- El proceso de realización de las mercancías, (distribución, mercadotecnia)

El dominio mercantil de la reproducción de las relaciones de producción se ha dirigido ahora de manera decisiva hacia los tres últimos procesos nombrados arriba.

2.1 El trabajo como actividad humana.

El proceso de trabajo es la actividad orientada a un fin: producir valores de uso. Y como lo señala Marx (1975) *“el trabajo consume productos para crear productos”*. El trabajo puede ser interpretado como una representación social. En donde el ser humano recibe identidad y autoestima, de la cual derivan sentimientos positivos, los cuales conducen a aumentar la implicación con el trabajo o por el contrario, puede ser una fuente de frustración, aburrimiento y derivar en un sin sentido.

En este último caso, esos sentimientos negativos pueden conducir a reducir el nivel de implicación, la satisfacción laboral y el deseo de ejecución. (Peiró y Prieto, 1996) Asimismo, el trabajo pone en marcha procesos fisiológicos, habilidades y destrezas, del mismo modo que conocimientos y emociones para realizar las tareas propias del mismo trabajador. (Martínez, 1997) Es por ello, que el trabajo, visto a través de los ojos de Marx en su obra *“El Capital”*, en Lagarde

(1990) se encuentra definido por la relación que guardan los seres humanos con la naturaleza en dos sentidos: en uno los seres humanos se apropian de la naturaleza al transformarla mediante el trabajo, la humanizan.

Mientras que en otro sentido, ponen en acción la naturaleza historizada en sus cuerpos. Es decir, las fuerzas naturales que forman su propio cuerpo (brazos, piernas, manos, cabeza) para apropiarse desde una forma útil, a su propia vida. Sin el trabajo la vida humana no sería posible. Hoy en día el trabajo presenta cuatro características que ha decir de Carrillo, (2003) tienden a profundizar más la brecha entre pobres y ricos, hombres y mujeres:

1. La calificación científica y profesional de la fuerza de trabajo.
2. Incremento del desempleo y el subempleo.
3. Igualdad Salarial (desigualdad por género).
4. La cambiante estructura tecnológica.

Las empresas cada vez tenderán menos, o por lo menos así lo desean las grandes corporaciones multinacionales, a emplear sus limitados recursos en fábricas que exijan mantenimiento físico, ni en máquinas que se estropeen, ni en empleados que con seguridad han de envejecer; sino que deberán concentrar los recursos en los ladrillos y el cemento virtuales que se emplean para construir las marcas de sus mercancías. Ahora buscarán devaluar cada vez más el de ya por sí devaluado proceso de producción. Este cambio lento pero decisivo de las prioridades de las empresas ha dejado en una posición precaria a los productores no virtuales, a los obreros, a los artesanos y por supuesto a las mujeres como minoría. (Klein, 2001)

El enorme gasto en marketing de la década de los 90's, las fusiones de empresas y las extensiones de marca se han aunado con una resistencia nunca antes vista a invertir en instalaciones de producción y de trabajo. (Werner y Weiss, 2003) Un informe de la ONU de 1997 citado por Klein (2001) señala que los costos laborales consumen un porcentaje cada vez menor de los presupuestos corporativos, incluso en países donde los salarios son de por sí bajos. En cuatro de cada cinco países en vías de desarrollo, la proporción que representa la mano

de obra en el valor añadido de la producción es actualmente muy inferior que en la década de 1970 y a comienzos de la de 1980, concluye el informe. En la mayoría de los países pobres del mundo, se detectan los siguientes rasgos laborales:

- a) Competencia entre trabajadores debido al creciente desempleo.
- b) Legislación laboral inexistente o restrictiva y falta de visión de los sindicatos.
- c) Empleo de la fuerza militar si los mecanismos anteriores fracasan.
- d) Duración ilimitada de la jornada de trabajo. (ordinaria y extraordinaria)

En este contexto, la selección de la mano de obra empleada se realiza con los siguientes criterios:

- a) Trabajadores con mayor resistencia y rendimiento.
- b) Mano de obra poco o nada calificada.
- c) Numerosa fuerza de **trabajo femenina**, debido a que acepta menores salarios y tienen mejor capacidad manual, manos más hábiles y se concentran en el trabajo, particularmente la maquila.

Por tanto, las oportunidades de empleo se encuentran limitadas en la mayoría de los casos debido a acontecimientos imprevistos como descubrimientos de fuentes de materias primas, metales preciosos o materias energéticas. (Werner y Weiss, 2003) En algunos casos(¿?), la corrupción y la extorsión hacen su oficio como acceso al trabajo. No es de extrañarse este tipo de prácticas, puesto que como lo señala Palloix (1980, 9 pp.) *“Históricamente el capitalismo ha jugado una doble tendencia: en un primer momento, lo que necesariamente se completaba por importaciones de trabajadores provenientes de la “periferia”, los centros imperialistas se reservaban la transformación y la fabricación de productos para sus propias áreas, dejando tan solo a los países subdesarrollados las tareas de extracción de los productos naturales. Y en un segundo momento una cierta separación del proceso de trabajo y del modo de organización de la producción afecta a la diferenciación de la “periferia”, reservándose los centros imperialistas las partes de un saber técnico y de mano de obra calificada.”*

El desempleo en la mayoría pobre, deriva de la estructura. Esto es, el desempleo se debe a que los habitantes no pueden ocuparse en su oficio o profesión a pesar de sus conocimientos técnicos y científicos debido a las condiciones que prevalecen en el mercado y sistemáticamente realizan dos o más ocupaciones mal pagadas. (Labra, 1986)

Por otro lado, los parques industriales provocan los movimientos migratorios de la fuerza de trabajo del campo o la ciudad, que contribuyen a que el desempleo no se reduzca y además a acrecentar el subdesarrollo en las áreas rurales. Es innegable el poder de los países desarrollados; pero principalmente de las compañías multinacionales las cuales no buscan los productos y servicios de las áreas más deprimidas del planeta, sino sus recursos naturales y la mano de obra barata. (Klein, 2001)

La tendencia se agudiza con el avance tecnológico y las guerras disfrazadas de causas “nobles” que en forma velada buscan extraer esos recursos naturales a costa de sus legítimos dueños. En este sentido, se conduce a jerarquizar a los países pobres que no son viables dentro del contexto de la competencia internacional y los que lo son. Esta brecha, entre unos y otros quizás pueda entenderse mejor si tomamos en cuenta los siguientes hechos propuestos por Labra (1986):

1. A pesar de los empeños por la industrialización, prevalece una población rural dominante.
2. Los trabajadores por cuenta propia representan a la mayoría de la clase obrera;
3. El dinamismo mayor se carga en los servicios y otras actividades no productivas;
4. Aunque creciente, la participación **femenina** en la fuerza de trabajo, sigue percibiendo remuneraciones salariales mucho más bajas.
5. La población trabajadora en general, percibe bajas e insuficientes remuneraciones por su contribución al producto.

La capacidad de aquellos países que logren remontar estas características del subdesarrollo laboral, determinará su aptitud para insertarse en el grupo de los países viables del planeta, los que podrán alimentarse y mantener ocupadas a sus poblaciones en los próximos decenios. (Labra, 1986) La teoría del empleo para el desarrollo es una carencia que se desprende del raquitismo de las teorías económicas, políticas y sociales para salir de la pobreza.

En particular destacan dos elementos del empleo en los países pobres:

- a) El subempleo
- b) La economía informal

El subempleo puede definirse como el desempeño deficiente de un trabajo, ya sea porque se labora menos tiempo del posible y deseable, o durante un lapso más corto del año, o por remuneraciones inferiores a las legales o justas. (De la Garza, 2003)

Del mismo modo se considera subempleo a quienes laboran en empresas de productividad demasiado baja, por razones tecnológicas, financieras o comerciales. (Labra, 1986)

En cuanto a la economía informal, se hace mención de aquellas actividades que escapan al registro estadístico, fiscal y legal, en las que cada vez se ocupan porcentajes más amplios de la población económicamente activa (PEA), a cambio de remuneraciones irregulares. Estamos hablando de los “changarros”, traficantes de drogas y de mujeres, la prostitución organizada o como se dé; el trabajo infantil, las transacciones comerciales, laborales o financieras que se ejecutan fuera de todo registro, el trueque, la confección casera y las artesanías domésticas, las asesorías, los comisionados, entre otros. (Werner y Weiss, 2003)

Después de todo no parece que la economía informal sustente la estabilidad política y económica de un país, a pesar de la crisis, la adversidad sostenida a los salarios y los altos niveles de desempleo formal. Como lo es el

caso de nuestro propio país en donde historia y circunstancias; vida independiente e interacción con el resto del mundo; modernidad y tradición; bonanza y desigualdad, justicia e inequidad, seguridad e incertidumbre, son factores que en su momento fraguaron una de las más significativas crisis en la mitad de la década pasada en México. Crisis manifestada por una elevada deuda externa, desequilibrios en los aparatos productivos y distributivos, por insuficiencia en el ahorro interno y escasez de divisas y desigualdades en la distribución de los beneficios del “desarrollo”. Crisis que hizo cobrar conciencia de la gravedad de los desequilibrios y de lo frágil de las bases en el que el país venía apoyándose.

Algunas de las manifestaciones de esta problemática en México, se traducen entre otras en lo expuesto por Vaca (2001):

- Rezago relativo del bienestar en amplios grupos de población en el campo y la generación de corrientes migratorias en busca de oportunidades de empleo en las zonas urbanas y fuera del territorio nacional.
- Evidencia de obstáculos para aumentar el bienestar de los grupos sociales más desfavorecidos y que se refieren a la atención de satisfactores básicos; educación, salud, vivienda y alimentación.
- Presencia de agudas diferencias entre regiones del país en muchos de los aspectos socio-económicos;
- Persistencia de la dualidad demográfica rural-urbana y consecuentemente dificultad para la dotación de servicios básicos.

Y como es sabido, en la economía informal se aloja un vasto universo de actividades que si bien por una parte soportan la crisis social, también acercan a los individuos a todo tipo de acciones ilegales en mayor o menor medida, habituando a la comunidad a la sobrevivencia o mejor dicho a la pervivencia, al margen y también contra el sistema político. (Labra, 1986)

Todo lo anterior repercute en una mayor migración del campo a la ciudad; mayor concentración poblacional en las grandes ciudades, así como un incremento de la población infantil-juvenil a joven-adulta. Lo que trae como consecuencia una fuerte modificación en las costumbres, valores y comportamientos de los habitantes de las ciudades. (op. cit.) Al mismo tiempo, estos cambios también están incorporando cada vez más, a las mujeres al campo laboral, lo cual no ha sido aceptado por la mayoría de los hombres, en parte por las tradiciones culturales de corte machista, por la supuesta amenaza que la mujer representa para las fuentes laborales de estos, en donde además de recibir el maltrato de sus compañeros y jefes, a veces debe ceder a presiones de tipo sexual en los mismos. (Romero, 2002)

2.2 División del trabajo

La división del trabajo no solo es clasista, sino además sexual; división sexual del trabajo como dispositivo universal y la forma en que son distribuidas las tareas, revela los factores culturales y su impacto sobre el orden social. (Delgadillo y Maya, 2006)

Del mismo modo, Lagarde (1990), señala que la tesis marxista sobre la división del trabajo fue la primera que revistió de características masculinas al trabajo y que por el contrario, definió como trabajo social *“al conjunto de actividades conceptualizadas como reproductivas consideradas exclusivamente a la mujer por ser de índole natural.”* Luego entonces, su tesis no solo es contradictoria sino antagonista; debido a que se muestra como una idea biologista y no social, con una división inherente del trabajo por sexos, contraponiéndose a la tesis de índole social en tanto que señala la posibilidad real de transformar históricamente el contenido del trabajo por sexos.

De tal suerte que ciertos aspectos de la reproducción fueron el fundamento de la llamada división natural del trabajo y de su permanencia en la historia. (Lagarde, 1990) Desde la óptica feminista del mundo, el trabajo como

parte de las cualidades genéricas históricamente determinadas, de los individuos y de los grupos sociales; se mira como un espacio creativo social y cultural en su conjunto que realizan los seres humanos para vivir al transformar la naturaleza, la sociedad y la cultura. El trabajo como uno de los espacios vitales diferenciados por género a raíz de las características sexuales. Más importante aún, es el hecho de que hombres y mujeres se definen de manera decisiva frente al trabajo a través de las formas históricas de la masculinidad y la feminidad en torno al trabajo. (Op. cit)

Del mismo modo, las diferencias de privilegios culturales por género, las cuales son observadas en algunas sociedades de Latinoamérica, Norteamérica, Europa, Asia; en las que la mujer no tiene las mismas prerrogativas que el hombre, puede observarse una posición social destinada a la circulación e intercambio de productos y servicios en el que el varón funge la mayoría de las veces como protagonista en la toma de decisiones. (Delgadillo *et al.*, 2005) Adriana Mata Greenwood de la oficina de estadística de la OIT en Revista Internacional del Trabajo (1999, 250 pp.) destaca que “...la aportación de la mujer a la economía queda deformada e infravalorada sistemáticamente en los datos oficiales..lo cual mantiene el círculo vicioso de la desigualdad entre hombres y mujeres”. Resultado de la división originaria del trabajo entre hombres y mujeres, existe la idea biológica y no social, del trabajo en función del sexo. Es decir, la posibilidad real de transformar históricamente el contenido del trabajo por sexos.

En este sentido, ciertos aspectos de la reproducción fueron el fundamento de la llamada división natural del trabajo y de su permanencia en la historia. De esta manera el trabajo como uno de los fundamentos de la división genérica de la sociedad y la cultura, aún cuando varía la relación específica entre sexo y tipo actividad permitida, obligada o prohibida. (Lagarde, 1990)

Al respecto Delgadillo y Mercado (2006) hacen un extraordinario análisis sintético sobre el trabajo en diferentes períodos históricos de México: el período precolombino (S. XV) en el cual y debido al choque cultural entre españoles e indígenas, derivó en el surgimiento en aquel entonces, de varios perfiles de

mujeres: dama, cortesana, señora, doncella, campesina, sirvienta, monja, beata, pobre. Perfiles que surgieron debido al crecimiento demográfico, a la migración del campo a las ciudades y a la tendencia de dos tipos de pensamiento: el medieval y el renacentista. Ya desde entonces se veía las diferencias tan marcadas en los tipos de empleos que ostentaban las mujeres de aquella época; para Sahagún en Delgadillo y Mercado (2006), de los 35 oficios para varones Macehuaitin, sólo 15 eran para las mujeres, los cuales se “distinguían” por estar desprovistos de prestigio social y reconocimiento: guisandera, pintora, tamalera, curandera, sopladora, hechicera, partera, tejedora, hilandera, costurera, verdulera, casamentera, dibujante, auxiliar artesano. De esta manera la soberanía española determinaba las características propias de la mujer de la época: educada para el matrimonio, de genio dulce y sosegado, con limpieza y aseo personal, discreta, humilde y de preferencia con conocimiento de canto y tañer de instrumentos. Cuando las mujeres se quedaban solteras o viudas estando jóvenes, surgía la contradicción y se les obligaba a mantener a la familia.

Estas indias rápidamente se insertaron en la sociedad española, que solo las aceptada como empleadas domésticas o bien para trabajar en obras de minas. Tuvieron que aprender antes que los varones indígenas el castellano, asimilaron rápidamente el comercio, así como también a usar la moneda de los españoles, a regatear y a fingir que no entendían el español. Su fuerza laboral también se hizo sentir en la tortilla y la preparación de alimentos en las casas de los “señores”, en los conventos y en sus propios hogares.

Durante el Siglo XVIII y debido al desarrollo industrial se generó mayor demanda de mano de obra y en el año de 1798 se libera el acceso al trabajo a las mujeres; sin embargo, el ingreso remunerado no implicaba una reorganización de los roles familiares, ya que las mujeres además del trabajo de las tareas domésticas, desempeñaban su trabajo industrial. (Delgadillo y Mercado, 2006)

Durante el Siglo XIX, el orden social también era patrilineal o patriarcado; los bienes materiales e inmateriales (honor y status social) eran transmitidos a través del padre. El hombre detentaba el poder, las mujeres eran eternas dependientes legales y económicas del primero, o del tutor o el marido, sólo la

viudez se volvía para bien o para mal en independencia jurídica y económica. (op. cit)

A fines del siglo XIX la modernización del país permitió mayores espacios de inserción laboral: trabajo fabril, textil y del tabaco. Las mujeres tuvieron que enfrentar la dificultad de la maternidad y su conciliación con el trabajo.

La sociedad de aquella época buscaba enrolar a las mujeres en su papel de educadoras hogareñas, modelo que buscó influir a las clases bajas. Se buscaban modelos o estereotipos de la mujer ideal en función de su posición social. La vida de las trabajadoras era todavía peor, ya que se les utilizaba a través de formas de explotación inhumanas: jornadas largas, salarios bajos, usura, **ofensas sexuales**. (Lagarde, 1999, 120 pp.; Delgadillo y Mercado, 2006)

Para las mujeres de la burguesía lo propio era entregarse al trabajo doméstico pero no se le consideraba en la vida pública y mucho menos tenía participación en los negocios y en las grandes decisiones que por supuesto estaban privilegiadas a los varones.

En general, la mujer debía fidelidad, abnegación y obediencia al varón. Durante siglos los códigos masculinos de guerra y control siguen reglas muy claras: no importa que se haya sometido a un pueblo bajo la dictadura, la prueba de que el pueblo ha sido controlado es la colonización del cuerpo de las mujeres y cuando ellas cuestionan el poder, el castigo es justificado y alentado por los “códigos” del poder masculino a través del abuso sexual. “*Invadir el cuerpo es símbolo de controlar la voluntad*”. (Cacho, 2006)

La mujer de la segunda mitad del siglo XX no dejó de vivir en desventaja debido a que se siguió manteniendo la sobre-explotación, los **abusos sexuales**, las condiciones laborales inferiores a las de los varones, las cuales aún siguen vigentes. Las constantes crisis económicas surgidas a partir de los setentas, hace que las mujeres se inserten en forma masiva al trabajo.

La discriminación, desventaja, marginalidad, son constantes en la vida laboral de la mujer y aunque de manera muy lenta y silenciosa se ha ido atenuando, sigue sin haber cambios radicales en este sentido. En un estudio recientemente publicado por la Comunidad Europea, (Invertia, 2006), se observa que las mujeres siguen teniendo salarios un 15% inferiores al de los hombres y serias dificultades para conciliar la vida familiar y profesional, debido, entre otras cosas, al hecho de que no han logrado desterrarse del todo los estereotipos. El estudio menciona además, que las mujeres trabajadoras se concentran en un número limitado de sectores productivos, como la educación, la salud o la administración pública, suelen tener empleos de tiempo parcial y ganar menos, sobre todo porque ocupan profesiones peor remuneradas. Además, son pocas las que tienen puestos de responsabilidad.

En el mismo sentido Cooper (2001, 35 pp.) señala que: *“En el mundo entero las mujeres están incrementando su tasa de actividad en la población ocupada aun ritmo mayor que los varones. En el periodo de 1984 a 1995, Canadá, Estados Unidos y México observaron aumentos sustanciales en las tasas de crecimiento de la actividad femenina (28%, 25% y 72% respectivamente)”*. Este marcado ritmo de crecimiento de la participación de la mujer en el trabajo extradoméstico, trae contradicciones tanto para la mujer como para los varones. El trabajo típicamente femenino está mal pagado, acarrea poco prestigio y proporciona pocas oportunidades de influir sobre el proceso del trabajo. A las mujeres se les ha educado para vivir para otros y no para sí mismas.

El patrón de los papeles de los sexos en las sociedades occidentales las ha obligado a restringir su variedad de acciones posibles. (Alonso- Fernández, 150 pp., 1995) Laís Abramo y María Elena Valenzuela en la Revista Internacional del Trabajo (2005) señalan datos reveladores ya que en ellos se destacan que entre los años de 1990 al 2004, las mujeres constituyeron el 40% de la población económicamente activa de las zonas urbanas en Latinoamérica. Sin embargo, tienen los peores empleos con los salarios muy inferiores a los de la economía regular y sin protección social. Las mujeres de los estratos pobres tropiezan con

muchos escollos para incorporarse al mercado laboral, sobre todo porque les resulta muy difícil encontrar ayuda para realizar las tareas del hogar.

Asimismo, en época de crisis o recesión económica el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, debido al estereotipo social en el que se acepta que sean las mujeres las que deben permanecer al frente del hogar. (Revista Internacional del Trabajo, 2005) Para las mujeres, el dilema es la forma en que deben justificar la extensión de sus actividades del hogar hacia el trabajo asalariado y como hacer compatibles ambas esferas.

Este incremento de la participación femenina en el trabajo remunerado, podría deberse a la crisis del modelo económico, al crecimiento de hogares encabezados por mujeres, a la elevada migración de las mujeres del campo a la ciudad, a la urbanización creciente, a la expansión y diversificación del sector de servicios, a la amplia reestructuración de la planta industrial, a la reducción de la fecundidad, al incremento en los niveles educativos, a los cambios y modificaciones en la vida cotidiana y familiar entre otras. (Rodríguez *et al.*, 2001)

De esta manera el trabajo surge como uno de los fundamentos de la división genérica del trabajo en la sociedad y la cultura, aún y como lo señala Lagarde (1990, 101 pp.) “...*varia la relación específica entre sexo y tipo de actividad permitida, obligada o prohibida.*” Es decir, el trabajo femenino se caracteriza por la segregación ocupacional, por la división del trabajo por género, no existe un incremento significativo en prestaciones, los salarios en promedio son menores a los que perciben los varones – aún en puestos de igual jerarquía - alta frecuencia de informalidad en el empleo y condicionamiento por los tiempos del ciclo reproductivo, desvalorización social de la fuerza de trabajo femenina, aplicación contradictoria de la ley, imposición de consideraciones patriarcales, obstáculos sociales para escalar puestos, subocupación frecuente y doble jornada de trabajo (Texeira, 1989; Garduño, 1994; Lagarde, 1999).

A manera de explicación Karin Astrid Siegmann en la Revista Internacional del Trabajo (2005, 399 pp.) señala que: “*La teoría clásica sostiene que la apertura comercial fomenta la expansión del empleo femenino en las*

industrias exportadoras con alta densidad de mano de obra, ya que las mujeres aceptan salarios más bajos que el de los hombres (lo cual impulsa un descenso de los precios que, a su vez, acrecienta las ventas). De este modo, la apertura comercial puede agravar la discriminación salarial por sexo". Tal es el caso de Pakistán país que ha buscado modernizar e implantar nuevas tecnologías en el sector textil, lo cual implica modificar la composición por sexo de la mano de obra. Las reglas sociales, culturales y religiosas que imperan en este país hace que el trabajo de las mujeres se encuentre restringido y por lo mismo, también la parte económica. (Revista Internacional del Trabajo, 2005)

Aunque las características sexuales no ha sido las únicas que han justificado diferenciación "natural" en el trabajo. Esta la edad, el color de la piel y otras características a las que se han llamado raciales. (Lagarde, 1990) Todas ellas son históricas y cumplen funciones estrictamente económicas: ya que prohíben u obligan a la vez que agrupan, a los seres humanos en grupos excluyentes y en ocasiones antagónicos, en géneros, clases, castas, razas. Ahora bien, la palabra género es un concepto sociocultural que de acuerdo con Carolyn Shaw Bell en la RIT (1999) indica que *"la situación interrelacionada del hombre y de la mujer, entendida como fruto colectivo de la sociedad y de la cultura, como un conjunto de factores impuestos a las personas"*. La división del trabajo, en qué medida no estará influenciada por aspectos histórico – sociales y culturales que nos ha parecido como algo "normal" el orden establecido en las sociedades occidentales.

Baste enterarnos de la existencia de otras sociedades lejanas a la nuestra, para darnos cuenta que no guardan relación con lo que entendemos por lo normalmente establecido.

El periodista y explorador Ricardo Coler, (2005) nos pone en entredicho muchas de nuestras apreciaciones al respecto cuando descubre una comunidad en China, los Mosou, de aproximadamente 25 mil habitantes donde las mujeres están claramente al mando. Un ejemplo de cómo resultaría la realidad sin la supuesta supremacía de los hombres y sin la opresión que esta supremacía puede ejercer. Aunque muy pocas, las sociedades matriarcales si existen como

los Nagovisi de la isla de Bouganville frente a Papúa Nueva Guinea. Los Minangkabau que viven al oeste de Sumatra, en Indonesia. Los Khasi habitan el nordeste de la India en el estado de Meghalaya, cercano a Pakistán, Bhután y Birmania. Todos estas comunidades tienen una cultura diferente del resto del mundo e inclusive de sus más cercanos vecinos. Se caracterizan por su hospitalidad y amabilidad. Para ellos, lo que identifica a una familia es el nombre de la madre en lugar del apellido del padre. Sólo las mujeres pueden heredar y son ellas quienes tienen los principales derechos. (Coler, 2005)

Y aunque parezca descabellado, el estado de Meghalaya es el único lugar en el mundo que concentra el primer movimiento de emancipación masculina: Synkhong Rympei Thymmai, (la sociedad del nuevo corazón). En la sociedad matriarcal el poder reside en las mujeres, la responsabilidad de mantener a la familia, no se comparte. La mujer es quien se responsabiliza totalmente del hogar. Los hombres no establecen matrimonios y jamás viven con las mujeres, únicamente con sus madres sin importar la edad que tengan. Las familias son conformadas por lazos consanguíneos.

Por tanto, los hombres no establecen la menor referencia, alusión o indicio de que la sexualidad de las mujeres les pertenezca. No se trata aquí de imaginar que los roles se han invertido, sin embargo esto resultaría más obra de la fantasía masculina que de la realidad como afirma Coler, (2005, 34 pp.) *“Lo femenino puede resultar incomprendible para el hombre y el intento por descifrarlo da lugar a este tipo de conjeturas.”*

En el resto del mundo los hombres, como ya lo hemos revisado, ocupan por amplia mayoría, los lugares de decisión y los puestos de poder. Sin embargo, y como lo menciona el mismo autor, entre los Mosuo, no es así ya que la propiedad está siempre en manos de la mujer y llegado el momento, sólo pueden heredar las hijas. En la comunidad no existe mujer que carezca de oportunidades, que no sea digna de consideración o que encuentre sometida al árbitro de la sociedad.

En este sentido el hombre de la comunidad es un macho sin autoridad, subalterno y dominado.

Hasta aquí se observa como la sociedad es producto de una cultura donde la condición femenina se impone sin restricciones masculinas. Y en este sentido y como lo precisan Stanley y Wise (1992) se requiere de la “opinión” de la sociedad para definir algo como un problema social. Un “problema social” se constituye cuando cualquier hecho natural o social es reconocido como indeseable y por lo tanto merecedor de ser objeto de investigación y medidas correctivas de uno u otro tipo.

En los estratos sociales más altos de acuerdo con Lagarde (1999), las mujeres trabajan mientras se casan, mientras que las de las clases populares, lo hacen con la esperanza de hacerlo algún día. Es así como durante este lapso el trabajo es considerado un atributo que no lesiona la identidad femenina.

De acuerdo con Navas (1990) el concepto de género empezó a ser utilizado en las Ciencias Sociales a partir de los años setentas. La participación diferenciada de los hombres y las mujeres en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas, incluye las actitudes, los valores y las expectativas que una sociedad dada, conceptualiza lo que es femenino o masculino. Es precisamente en esta década que surgen en diferentes partes del mundo, principalmente Europa y los Estados Unidos, estudios que cuestionan el origen de la opresión femenina, analizan la relación entre el capitalismo y la dominación patriarcal y descartan la supuesta naturalidad de la subordinación femenina. (op. cit)

Estos estudios cuestionaron que ciertos trabajos fueron considerados propios para una mujer o para un hombre, constataron que no había relación entre las características físicas de los sexos y los trabajos a realizar, pues igual existen hombres débiles que mujeres fuertes, se tuvo que admitir la arbitrariedad de la supuestamente natural división del trabajo.

Estas variaciones entre lo considerado femenino y masculino que a excepción de la maternidad, que se trata de construcciones culturales. (Lagarde, 1990) La necesidad de estudiar esas construcciones trae consigo la categoría de

género. Lo que se considera femenino en una cultura, en otra es visto como masculino.

No es lo mismo el sexo biológico que la identidad asignada o adquirida; en diferentes culturas cambia lo que se considera femenino o masculino, lo que trae como consecuencia que se haga una interpretación social de lo biológico. Lo que hace femenino a una hembra y masculino a un macho no es lo biológico, el sexo. Ya que en este caso, el sexo, con sus excepciones, es claro y constante, por lo que si las características del género estuvieran determinadas por el sexo, las mujeres tendrían siempre las mismas características femeninas y los varones las mismas características masculinas, y por otra parte, esas características serían universales. Lo que genera invariablemente dos dicotomías: naturaleza/cultura, sexo/género. (Navas, 1990)

2.3. Transformaciones presentes y futuras del trabajo.

Los cambios en las organizaciones y en la naturaleza del trabajo y las constantes crisis de la economía mundial con sus consecuentes efectos en el mercado laboral (desempleo, precarización, informalidad) cuestionan el concepto de profesión o de oficio y plantean una concepción más amplia y dinámica de los contenidos del trabajo mismo, así como nuevos requerimientos a los sujetos que trabajan. Esto es, si los contenidos técnicos pierden rápidamente su actualización por el dinamismo de las innovaciones en el proceso de trabajo, entonces el desempeño laboral cobra relevancia tal que las habilidades y las competencias generales como la administración, el trabajo en equipo, la tolerancia a la incertidumbre, no serán centradas específicamente en los contenidos técnicos. (Revista Internacional del Trabajo, 2006)

Quienes estudian con sistema y rigor las cuestiones del empleo, afirman que los países pobres, en particular los latinoamericanos, se verán fuertemente presionados por la celeridad de los cambios tecnológicos que se dan en la

economía internacional y que tienden a acentuarse. En este mismo tenor se habla de que habrá que tener en cuenta lo siguiente:

- a) Que los cambios tecnológicos en los países avanzados en varias ramas industriales clave se llevan a razón de varias veces la tasa histórica de incorporación del progreso técnico en Latinoamérica.
- b) La persistencia en empeorar la distribución del ingreso reduce las posibilidades de asimilar el efecto negativo del progreso técnico sobre las oportunidades de empleo;
- c) El desplome de la disponibilidad de recursos para el desarrollo a costas de las deudas financieras externas..

Solo por citar algunos ejemplos, en la página de internet de la Asociación para el Comercio Justo (ACJ) se habla de que la agricultura es el sector del que dependen la mayoría de personas en los países empobrecidos. Pero que también es el sector más fuertemente subvencionado y protegido en los países desarrollados. Los actuales sistemas de subvenciones de la UE y EEUU tienen efectos devastadores sobre los agricultores de los países en desarrollo. Estas subvenciones de los países ricos permiten a los productores del Norte colocar en el mercado sus productos por debajo del precio de costo, lo que se conoce como dumping, empujando a la baja los precios. El resultado, menciona el reporte, es que los agricultores y exportadores de los países empobrecidos reciben por sus cosechas precios iguales o inferiores a los precios artificialmente bajos fijados por las políticas de los países industrializados.

A efectos prácticos, el mercado agrario mundial es un mercado de dumping donde los precios no tienen ninguna relación con los costos de producción. (Werner y Weiss, 2003)

Otro ejemplo sobre estas prácticas comerciales lo podemos observar en gran parte de la fruta y la ropa que se vende en los grandes almacenes y supermercados. Se esconde una grave degradación de los derechos laborales de millones de trabajadoras de las explotaciones agrícolas de América Latina o África, de las fábricas textiles del sudeste asiático o el norte de África, de la fuerza de venta de estos grandes almacenes, quienes tienen que desempeñar el trabajo

de hasta cuatro puestos al mismo tiempo y por el salario de uno: demostrador, almacenista, bodeguero, vendedor y cajero.

Las mujeres tienen cargas añadidas: no disfrutaban de bajas de maternidad, muchas sufren **acoso o abusos sexuales** y además, suelen encargarse del cuidado del hogar. (op. cit) Las grandes marcas de ropa pagan 2 dólares de salario por unas playeras deportivas que cuestan 67 dólares. Estas poderosas empresas transnacionales (ETN), que operan fuera del control de los gobiernos nacionales, emplean a millones de trabajadoras, ya sea directamente o a través de subcontratistas, con salarios bajos y violando los derechos laborales básicos. (Werner y Weiss, 2003)

Peter Drucker uno de los máximos defensores del capitalismo, citado en Boyett y Boyett (1999, 345 pp.) señalaba: *“las mismas fuerzas que destruyeron el marxismo como ideología y el comunismo como sistema social están... provocando también la obsolescencia del capitalismo”*.

Para William Bridges en Franco, (2005, 3 pp.) el trabajo en las próximas décadas sufrirá modificaciones radicales tal y como lo conocemos hoy en día: *“...es muy probable que la mitad de nosotros estaremos trabajando semanas de 60 horas, mientras el resto de nosotros este desempleado.”* Tal afirmación apunta que lo que está desapareciendo no solamente sean un cierto número de empleos en ciertos sectores industriales o en algunas partes del país, sino la esencia misma del trabajo como actualmente la conocemos. Esto es, la producción en masa y las grandes organizaciones están desapareciendo a decir de este autor.

En una economía rápida los trabajos son soluciones rígidas a un problema dinámico, debido a que su diseño actual recompensa a los empleados por “hacer sus trabajos” en vez de hacerlos porque realizan las actividades necesarias para lograr mayor eficiencia. Según este planteamiento, las nuevas organizaciones operarán sobre la base de proyectos realizados por equipos de trabajo temporales y multidisciplinario, integrados por personas con habilidades multifuncionales de planta, temporal y /o externos. (Franco, 2005) Estas nuevas

organizaciones del trabajo han comenzado a ocupar trabajadores sin descripciones de puesto y que de acuerdo con Bridges en Franco (2005) comparten cuatro características esenciales:

1. Alientan a los empleados de todos los niveles a tomar decisiones que antes eran reservadas solo a los gerentes.
2. Proporcionan información que requieren los trabajadores para tomar decisiones;
3. Cuentan con programas de entrenamiento para entender las cuestiones financieras y de negocios que originalmente se proporciona únicamente a los altos ejecutivos; y
4. Han implementado un programa de reparto de utilidades remunerativo y equitativo.

Sin embargo, y aún y con todo y el optimismo del que se pueda tener en el futuro del trabajo. No cabe la menor duda de que las prácticas que en antaño se veían en contra de las trabajadores seguirán estando presentes por lo menos durante los próximos años, sino es atendido y comprendido de origen que la ambición de los grandes capitales seguirá propiciando el surgimiento de mecanismos cada vez más complejos de violencia laboral, emanados de la sociedad y la cultura de las sociedades occidentales.

Como han sostenido muchos teóricos, en el siglo XXI los movimientos de mujeres cambiarán profundamente al planeta. Hombres y mujeres tienen el reto de transformar las relaciones de poder existentes para desterrar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito doméstico como en los espacios públicos y laborales. (Alonso, 2005)

Las nuevas formas de organizar el trabajo comienzan a favorecer la aparición, cada vez más marcada de diferentes tipos de violencia en el trabajo. Comienzan a surgir ámbitos en los que no sólo impera un elevado nivel de estrés y una mala organización, sino sobre todo, y como lo señala Hirigoyen, (2001, 165 pp.) debido a las prácticas de dirección de empresas poco claras o incluso

“perversas”, las cuales constituyen una especie de autorización implícita a las conductas “perversas” individuales.

En algunos países europeos el paso a las 35 horas de trabajo ha exigido que las personas produzcan más. Lo que implica que deben laborar más de prisa lo que los conduce a optimizar el tiempo que dedican a las tareas. Los ritmos de trabajo están fijados, las pausas están limitadas, del mismo modo que la comunicación reducida a su mínima expresión. Aunado a la evolución tecnológica la cual obliga a los asalariados a adaptarse permanentemente y a convertirse en trabajadores multifuncionales. (op. cit) Lo cual lleva a las personas a procesar rápidamente los cambios de procedimientos sin la menor “lógica”, reorganizaciones permanentes, fusiones de empresas, ventas e incorporaciones de otras.

El denominador común en este ir y venir es conseguir los objetivos y quien no los consigue se le despide al fin que el “ejército de reserva laboral” es bastante amplio. Lo cual se traduce en mayores niveles de estrés, deficientes niveles de comunicación en donde paradójicamente se tienen mayores avances tecnológicos, pero que hacen que la gente hable menos entre sí, únicamente se transmite lo “esencial” y las relaciones entre las personas de la organización se van deteriorando. Hirigoyen, (169 pp., 2001) cita un estudio publicado en marzo de 1998 en *Le Monde*, en el que se asegura que en quince años, el número de asalariados que han tenido una conversación extraprofesional (cine, política, deporte, etc.) con un colega se ha reducido un 12%.

Esto lleva a pensar que la “nueva” organización del trabajo se presume rígida, sobre todo cuando el funcionamiento es demasiado centralizado y ampliamente cerrado lo que hace que la comunicación no fluya hacia todos niveles de la organización. Asimismo, la estandarización en los perfiles de ingreso del personal a las empresas soportan mal el funcionamiento de las diferencias interpersonales, las empresas buscan meter a las personas en sus moldes (puestos) que hay que ocupar.

Pero los cambios constantes en el “timón” de la organización y las reestructuraciones, modifican las referencias a las hay que ajustarse. Por otro parte,

tal pareciera que la gente tendrá que aceptar la idea a la falta de reconocimiento, y como lo señala Hirigoyen, (2001, 175 pp.) aún y cuando el trabajo: *“...juega un papel central en la estructuración de la identidad: afirmamos en él nuestras competencias, realizamos a través de él proyectos de vida o sueños”*. La dirección se encamina únicamente en los resultados financieros, olvidándose de las personas que laboran en la organización, a las cuales tan sólo se les toma en cuenta por su utilidad o rentabilidad, lo cual desarrolla conductas de sumisión o de rebelión. (op. cit)

2.4. Trabajo y género

Los seres humanos han sido especializados en sus trabajos, a partir de la edad, el color de la piel y otras características, entre las que destaca el sexo al que se pertenece. En el caso de las mujeres, el trabajo es concebido como sexual, biológico. En este sentido el trabajo femenino se constituye como una característica sexual y negado en la feminidad-naturaleza. (Lagarde, 1990)

El rol y la ubicación de la mujer en la economía están condicionados por su papel primario en el ámbito doméstico, lo cual dificulta su participación en el trabajo asalariado, lo que las obliga a aceptar posiciones secundarias compatibles con ese rol. Las trabajadoras añaden a la jornada asalariada horas de trabajo doméstico, mientras que los hombres solamente realizan una jornada laboral. (Navas, 1990) Asimismo, Lorente y Lorente (1998), señalan que el género constituye un sistema de reglas y roles que determina no sólo la relación entre los sujetos sino que, además, confiere un status o categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo.

En otras palabras, constituye un sistema de normas y creencias socioculturales que asignan a cada sexo guiones o modos de actuar que se traducen en relaciones en las cuales al hombre le es conferido un lugar de dominación y a la mujer una posición de subordinación. Por tanto, la problemática de la empleabilidad supone analizar y articular:

- El contexto productivo laboral.
- Las “marcas de género” existentes en el campo laboral.
- Las características de los sujetos.
- Las condiciones de género.
- Las ofertas de formación profesional.
- Las “marcas de género” presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas.

Por ello, el mejoramiento y/o fortalecimiento de la empleabilidad debería de ser objetivo prioritario de las políticas de formación y también requieren ser abordadas desde la perspectiva de género. Es decir, poniendo en el debate las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general. Lo que permitirá evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas (sexo), construyen los conceptos de masculinidad y feminidad (género), atribuyen simbólicamente competencias, posibilidades de actuación y valoración diferentes hacia la mujeres y a los hombres.

Al hacer visible estas “naturalizaciones” construidas socialmente, se podrían contribuir a interpretar los otros mecanismos de discriminación o exclusión social que interactúan potenciando los de género (edad, nivel educativo, etnia, pobreza, violencia, entre otros). (Revista Internacional del Trabajo, 2006)

Lo anterior se explica porque mientras que el sexo de las personas hace referencia a las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres, el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual. El género es una categoría histórico-social, que varía de una sociedad a otra y en diferentes periodos. Muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos naturales de los hombres o de las mujeres en realidad son características que no están determinadas por la biología, sino que son construidas socialmente. (Revista Internacional del Trabajo, 1999)

Para Shaw, (1996) el género es un concepto sociocultural que indica la situación interrelacionada del hombre y de la mujer, entendida como fruto colectivo de la sociedad y de la cultura, como un conjunto de factores impuestos a las personas. Y como muestra observamos el informe de la CEPAL en 1995 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas) mostrado por Htun (1998), el cual indica que los sueldos y salarios de la mujer son invariablemente menores que los de los hombres.

En 1992 el promedio salarial de la mujer latinoamericana era entre un 20% y un 40% menor que el de los hombres. Estas diferencias eran similares a las que se producen en los países industrializados. Este mismo informe menciona que desde los años 70 a la fecha, las diferencias salariales entre hombres y mujeres han tendido a disminuir, especialmente en los sectores urbanos. La brecha es menor aún en el caso de mujeres jóvenes. En 9 de 12 países encuestados, las mujeres entre 25 y 34 años de edad ganaban entre el 80% y el 90% del salario que se pagaba al hombre a 1992, concluye el informe. Los gráficos 1 y 2 muestran ejemplos de tasas de actividad económica tanto masculina como femenina, respectivamente, por tramos de edad (porcentajes) en algunos países del mundo entre los años de 1995 y 1997 (Elder y Jonson, 1999)

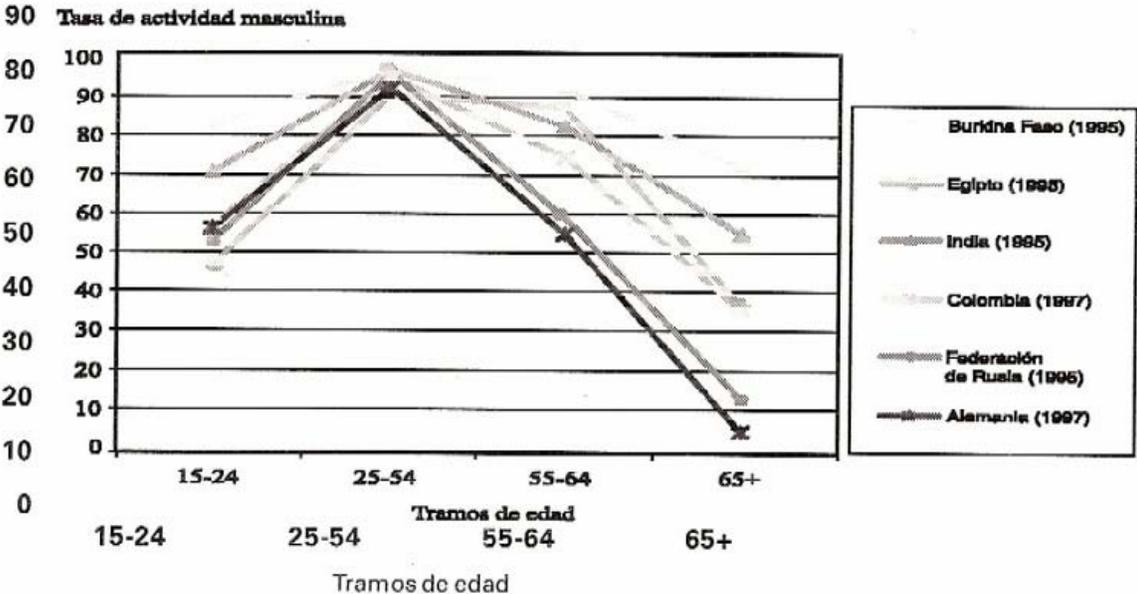


Gráfico 1. Ejemplo de la tasa de actividad económica masculina por tramos de edad (porcentajes)

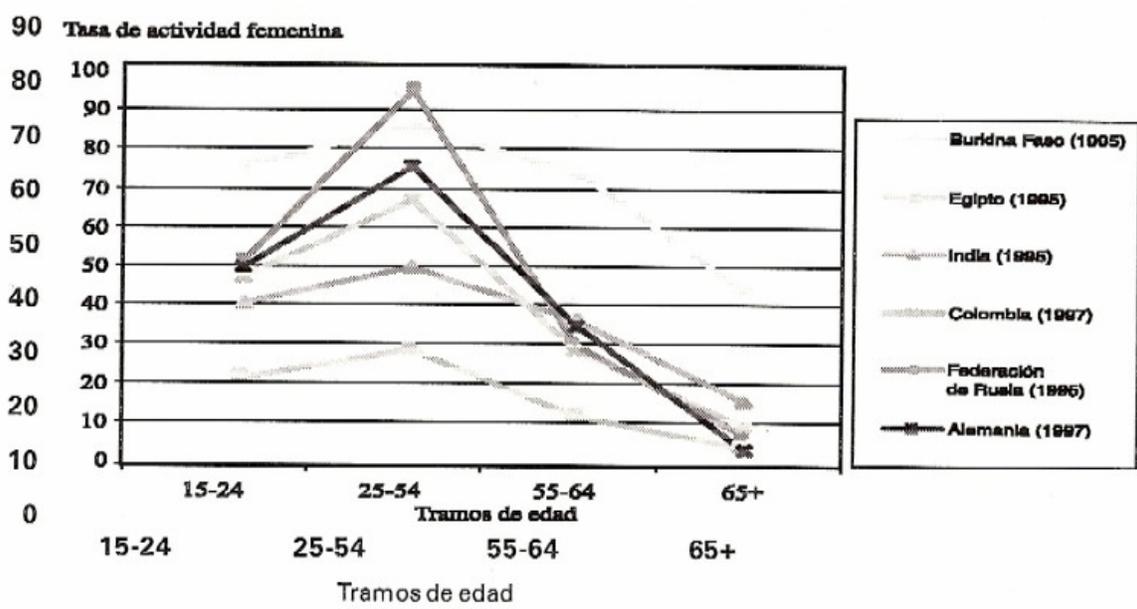


Gráfico 2. Ejemplo de la tasa de actividad económica femenina por tramos de edad (porcentajes)

Estos datos demuestran las diferencias principales entre la vida laboral de mujeres y hombres. En general se observa que las mujeres ingresan al mercado laboral en menor proporción que los hombres, pero su tasa de participación varía considerablemente en diferentes países. Sin embargo, el diferencial de esta tasa con respecto a la del hombre, al parecer se ha venido reduciendo. Pero aún esta distancia sigue siendo enorme: de aproximadamente 10 puntos porcentuales en los países industrializados a 40 puntos porcentuales en algunos países de América Latina. (op. cit)

La mano de obra femenina sin embargo, en el sector de los servicios tiende a ser más numerosa que la masculina. Asia, el Pacífico y África, la población de mujeres ocupadas en la producción agrícola suele ser mayor que la de los hombres.

Otro dato importante es que el trabajo parcial de acuerdo con Elder y Jonson (1999), ha crecido en los últimos diez años en la mayoría de los países. En promedio, la mujer trabaja más que el hombre bajo este régimen. Las mujeres

ganan por lo común menos que los hombres, pero los salarios en la industria manufacturera están subiendo más de prisa para ellas. (op. cit)

En todo el mundo es habitual que las mujeres ganen menos que los hombres, como consecuencia del desempeño por parte de las mujeres, en tareas de nivel bajo y mal pagadas en ocupaciones de predominio femenino. Lo que hace más probable que los hombres tengan trabajos estables de tiempo completo y reciban prestaciones por antigüedad y otros conceptos, según datos de las Naciones Unidas de 1992, en la Revista Internacional del Trabajo. (1999, 513 pp.)

Este diferencial por sexo es más bajo entre los países industrializados, particularmente, entre los escandinavos, donde las normas culturales y legislativas tienen una mayor igualdad en el trabajo. Tal y como es señalado en la Revista Internacional del Trabajo (1999) en 1997 ese diferencial era tan sólo de 5.5 puntos porcentuales en Suecia (relación empleo-población del 65.6 por ciento en hombres y del 60.1% en las mujeres).

Por el contrario, en América Latina en general, este diferencial sigue siendo muy alto- entre 20 y 40 puntos porcentuales-, ya que son países donde la tradición es que las mujeres permanezcan en sus hogares. (op. cit.) En cuanto a México, según el INEGI, (1992) presenta un mercado laboral que mantiene una tendencia de deterioro, ya que por un lado continúan las presiones sobre el desempleo abierto, mientras que se reproducen los empleos sin prestaciones, de bajos salarios y en actividades informales.

Lo anterior significa que en promedio 1.7 millones de personas carecen de una fuente de ingresos, a pesar de haber realizado acciones de búsqueda. Esa cifra abarca desempleados de comunidades urbanas y rurales. Esta misma encuesta informa que la economía mexicana se sostiene del trabajo diario de 42.7 millones de personas, quienes se distribuyen básicamente en empresas de servicios; seguido por el sector industrial y como tercera opción en las actividades agropecuarias.

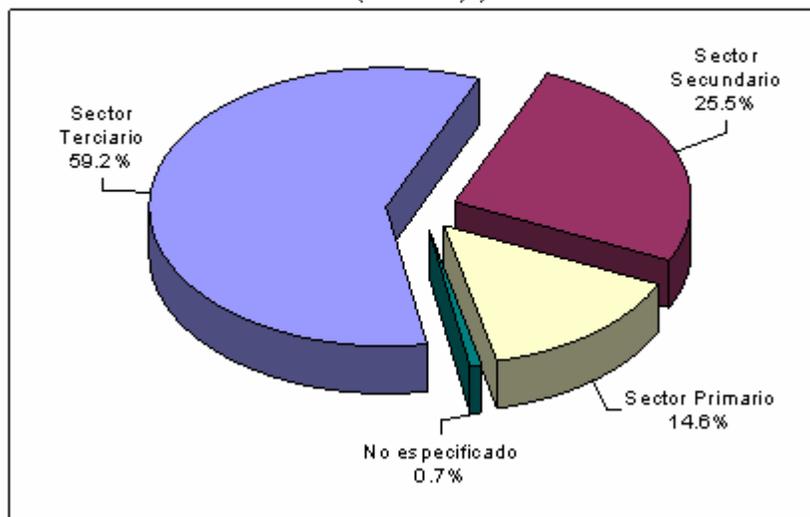
En este sentido, los datos del mercado laboral dejan ver que 28 por ciento de la población ocupada se desempeña en el sector no estructurado de la

economía, lo cual implica que 11.5 millones de mexicanos han tenido que vender mercancías en la vía pública o abrir un establecimiento sin registro oficial para allegarse recursos. (INEGI, 1992) En el gráfico 3 puede observarse la distribución de la población económicamente activa (PEA), por cada sector de la economía en México. Con los datos del INEGI del segundo trimestre del 2006 se observa que la distribución de estos datos por género son los siguientes:

El sector primario con el 14.6% de la PEA, y su distribución por género representa el 19.77% por parte de los hombres, mientras que las mujeres empleadas en este sector únicamente presenta el 4.37%. Para el sector secundario con el 25.5% de la PEA, muestra una distribución por género del 29.92% para los hombres que laboran en este sector y para las mujeres únicamente el 18.29%.

Finalmente, el sector terciario muestra datos que han sido mencionados por los autores aquí revisados en el sentido del crecimiento mayor que ha tenido en las mujeres que en los hombres. Si este sector presenta una ocupación de la PEA en lo general del 59.45%, en los hombres es casi menos del doble que la participación de las mujeres, con el 49.39% y las mujeres con el 76.64%. Lo que implica que las mujeres están en el sector de los servicios y con menores condiciones económicas y de seguridad social. De acuerdo con esta misma encuesta Nacional de ocupación y empleo del primer trimestre del 2006 observamos que las mujeres representan el 10.15% de los trabajadores no remunerados y los hombres únicamente e. 4.83%.

**POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2006**
(Porcentaje)



Fuente: INEGI.

Gráfico 3. Muestra la distribución de la PEA en México en la encuesta Nacional de Ocupación y empleo del segundo trimestre del 2006.

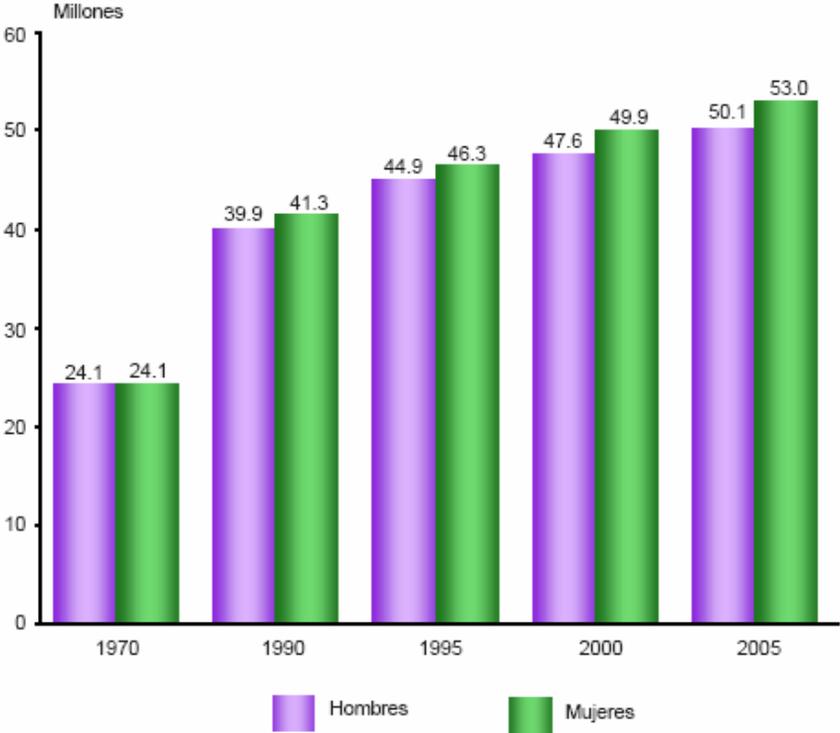
Ahora bien, en cuanto a las pensiones por retiro, las AFORES, en el caso de México, tenemos que existe una desigualdad por género, la cual presenta una de las tendencias más marcadas de la última década, tal y como lo señala Sinha, (2006, 6-7 pp.) *“..la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha incrementado. En 1970, el 18% de las mujeres participaban en la fuerza de trabajo, mientras que en 2005 la hacían casi el 40%. La mayoría de las mujeres no mantienen una ocupación permanente a lo largo de su vida laboral. Un gran número tampoco cuenta con empleos de tiempo completo. Aquellas que no tienen una antigüedad de 25 años en el sector formal no podrán disfrutar del sistema de pensiones de las AFORES.”* Es así como un gran número de mujeres quedarán excluidas del “nuevo” régimen.

Sin embargo, el panorama tampoco parece halagador para aquellas mujeres de más de 25 años de trabajo, ya que según este mismo autor, las cifras muestran que las mujeres con empleos de tiempo completo sólo perciben 80% de lo que gana sus contrapartes masculinas. Pone el ejemplo de una mujer que obtendrá un pago mensual 20% menor debido a la mayor longevidad femenina. Es

así como las mujeres que se retiren bajo este sistema percibirán entre 40 y 45% menos que sus contrapartes masculinas. Lo cual deja muy claro que no solamente existen desventajas en “activo” para las mujeres, sino que también en el momento en que se retiren de su trabajo sin importar que hayan laborado y logrado los mismos años de servicio de un trabajador masculino.

Muy a pesar de que hoy en México las mujeres de acuerdo con la encuesta Nacional de Población y Vivienda aplicada por el INEGI (2006), las mujeres han sido después de 1970, siempre la mayoría poblacional. (Ver figura 4)

**Población por sexo
1970-2005**



FUENTE: DGE. IX Censo General de Población, 1970. Tabulados básicos.
INEGI. XI Censo General de Población y Vivienda, 1990. Tabulados básicos.
INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda, 1995. Tabulados básicos.
INEGI. XIII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados básicos.
INEGI. XIV Censo General de Población y Vivienda, 2005. Resultados preliminares.

Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupos social determinado, que hacen que sus miembros

perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y las jerarquicen y valoren de manera diferenciada. (Cottín, 2005) Considerar como “naturales” los roles y las capacidades es creer que son inmutables. Reconocer y descubrir que estas características, supuestamente fijas e inamovibles, son asignaciones culturales, es lo que permite transformarlas.

En este sentido, desnaturalizar la percepción que se tiene del ser masculino o femenino y reconocer que sus roles y capacidades han sido socialmente asignados, permite pensar de otro modo los lugares que ambos pueden ocupar en la sociedad. No debemos olvidar que a la mujer en las sociedades patriarcales se les ha marginado de los espacios donde se transmiten conocimientos y se forma a las personas: las ha dejado fuera del espacio público y político. Lo cual las margina al ejercicio del poder; poder que se les ha arrebatado históricamente; y como lo señala Loría (1996, 35 pp.)”.. *no se trata de un sustantivo, sino de un verbo que se traduciría en contar con posibilidades de aprender, hablar, escribir, participar, pensar, investigar, capacitarse para el trabajo, es decir, poder saber y conocer para ser y crecer de manera integral*”. Con lo cual queda de manifiesto el poder como una condición social e histórica.

En Latinoamérica la incidencia del desempleo es mayor en mujeres que en hombres. La tasa de desempleo regional en 1990 era del 8,3% para la mujer y de 7% para el hombre (Htun, 1998). La tasa de actividad económica es menor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. En la región en su conjunto, la tasa de actividad económica en 1990 era del 27% para la mujer y del 70% para el hombre. (op. cit)

2.5. Violencia social y de género

Los primeros pobladores humanos de hace más de un millón y medio de años, eran cazadores y recolectores y se especula sobre su grado pacífico. Sin embargo, en alguna etapa de la evolución adquirieron la violencia. Lo que parece

indicar que la violencia en el ser humano, por lo tanto, no está en sus genes, sino en el ambiente. (Sanmartín, 2004)

Del mismo modo Rosemberg en Martínez y Garda (2005) menciona que la violencia es tan vieja como la civilización occidental. El término violencia se refiere más que a hechos, a interpretaciones, de esta manera la ambigüedad se potencia y así la violencia comienza un juego constante entre ser “sujeto” u “objeto” del tipo de relación de que se trate, dependiendo de los intereses, situación o uso de quien la define, al no poder dejar de lado la carga emocional que el sentido de la palabra conlleva y con ello su función prescriptiva.

La violencia no sólo significa “hechos” que podemos ver, cuantificar, ubicar en contextos y determinar actores, sino también en lo que acarrea en cuanto a juicio, dolor, sufrimiento, tragedia, angustia, odio, miedo.

La palabra violencia aún y cuando se le conceptualice, es antes que nada una palabra con la cual no podemos permanecer neutrales, debido a que nos implica en significados tanto racionales como emocionales. (Hernández, 2000) Esta palabra se hace ambigua y elusiva, puesto que lo que se describe continua siendo vago y por ende, sujeto a múltiples interpretaciones.

Es por ello, que considerar que la violencia en el ser humano es innata significaría justificar toda conducta agresiva como natural e imposible de modificar. Para Rosenberg y Mercy en Warshaw, (1999, 51.2 pp.) la violencia es: *“...todos los casos de violencia interpersonal mortal o no, en los que una persona hace uso de la fuerza física o de otros medios con la intención de causar daños, lesiones o la muerte a otra persona.”*

La Comisión para el Conocimiento y el Control de los Comportamientos Violentos elegida por la National Academy of Sciences de los Estados Unidos adoptó la definición de violencia como aquellos comportamientos individuales que amenazan o intentan infligir o infligen un daño físico a otros de forma intencionada. (op. cit)

Sin embargo, ambas definiciones excluyen los casos en los que el insulto, el acoso y la humillación verbal u otras formas de trauma psicológico, son el único infligido a la víctima. Del mismo modo no contemplan el **acoso sexual**, el cual

puede ser físico o no. Aún y cuando la violencia sea definida como cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar daño o molestia física o psicológica a sus víctimas, sean parte o no de objetivos intencionados, no dejan de ser interpretaciones acerca de los acontecimientos.

La violencia es vivida, significada y comprendida a través de diferentes contextos explicativos o comprensivos. A través de las percepciones y significaciones atribuidas por quienes la viven. (Hernández, 2000)

En este sentido, puede notarse que la violencia como tal es un fenómeno muy complejo que para su estudio se requiere la comprensión y resignificación a través de la incorporación de enfoques interdisciplinarios que rompan los límites disciplinarios establecidos. (op. cit)

De esta manera se observa el peso de la organización social y sus divisiones de género, así como la influencia de pautas de índole cultural son aprehendidas y aprendidas por los seres humanos en los distintos grupos sociales de los cuales forman parte, como las instituciones de la familia y la escuela que refuerzan y al mismo tiempo estimulan la producción y reproducción de actos de violencia directa en las relaciones interpersonales o relacionales.

Violencia que puede ser física o verbal, o en su defecto puede presentarse en forma combinada. (Delgadillo, *et al.* 2005) Ahora bien, las divisiones constitutivas del orden social, como denomina Bourdieu (2005, 45 pp.) a la organización social, haciendo énfasis principalmente en las relaciones de dominación y de explotación instituidas entre los sexos y que son inscritas progresivamente en dos clases de hábito diferentes señalados por este mismo autor: bajo la forma de *hexeis* (*hábitos*) corporales opuestos y complementarios de principios de visión y de división que conllevan a clasificar todas las cosas del mundo y todas las prácticas según unas distinciones reducibles a la oposición entre lo masculino y lo femenino.

No cabe duda de que las apariencias biológicas y los efectos reales que han producido, en los cuerpos y las mentes, el prolongado trabajo colectivo de socialización de lo biológico y de éste a lo social, ambos (lo social y lo biológico) se conjugan para invertir la relación entre las causas y los efectos lo que en

aparición supone una construcción social naturalizada; esto es, el género a partir de hábitos sexuados, lo que supondría la división natural de la división arbitraria del principio tanto de la realidad como de la representación de ésta. Dicho principio traería la perpetuación de la relación de dominio a través de las instancias de la escuela y el Estado. (Bourdieu, 2005)

Este es uno de los mecanismos de significación que fomenta el establecimiento de los círculos viciosos de la violencia. Como tal, existe el riesgo inminente al proceso neológico del término violencia, de que acabe proporcionando a quienes lo emplean como un número creciente de situaciones, en las cuales puede alegarse el comportamiento violento de los demás para justificar su respuesta violenta. (Hernández, 2000) En especial por parte del Estado y las instituciones de las que ya hablaba Delgado *et al* (2005), que buscan monopolizar el uso legítimo de la fuerza, ampliando de esta manera, los circuitos de la violencia.

La mujer, como elemento “clave” de estas instituciones, participa diferencialmente en la reproducción global de la sociedad y la cultura. De esta forma las mujeres reproducen las relaciones sociales, políticas, institucionales y culturales de la vida. Son las mujeres las que contribuyen a esta reproducción de modos de vida y de concepción del mundo particulares. (Lagarde, 1990) En palabras de Bourdieu (2005, 45 pp.): “...*las mujeres sólo pueden llegar a ser lo que son de acuerdo con la razón mítica, lo que confirma, sobre todo a sus propios ojos, que están naturalmente abocadas a lo bajo, a lo torcido, a lo menudo, a lo mezquino, a lo fútil.*” Los hombres y las propias mujeres no pueden ver la lógica de la relación de dominación la cual consiguen imponer e inculcar a ellas, con la misma “virtud” dictada por la moral todas las propiedades negativas que la visión dominante imputa a su “naturaleza”.

Por tanto la violencia es creada en interacción humana, y como le menciona Hernández (2000, 62 pp): “... *se dice también que cobra realidad y se reproduce en la intersubjetividad social*”. Es decir, que la violencia se basa en la existencia y producción de consensos sociales intersubjetivos, tanto comunicacionales como interpretativos, los cuales se materializan en

representaciones y acciones colectivas, constituyéndose en el espacio relacional ya mencionado.

Del mismo modo, para Sanmartín (2004) la cultura juega un papel fundamental en la configuración del ser humano, bien sea como ser pacífico o hacer lo contrario e hipertrofiar la agresividad natural convirtiéndola en violencia. De acuerdo con este mismo autor, nuestra biología contiene una serie de factores que nos hacen agresivo, entre los que destacan sustancias llamadas serotoninas que cuando se encuentran en cantidades bajas en nuestro cerebro, desarrollan comportamientos agresivos y que una baja en la actividad en alguna zona del cerebro (corteza orbitofrontal) o una alta actividad de estructuras que estén debajo de la corteza cerebral, como la amígdala, desarrolla conductas altamente agresivas.

Y la cultura puede inhibir nuestra agresividad o bien resaltarla, que de ser un instinto de supervivencia, pasar a ser una conducta intencionalmente dañina para otro ser humano por razones muy distintas a la naturaleza biológica.

Esto es, el ser humano es agresivo por naturaleza pero pacífico o violento por la cultura, es decir que no son aspectos biológicos los que determinan la violencia, aunque seamos capaces de vivir y cultivar la violencia. (Hernández, 2000). En este sentido puede decirse que el ser humano se encuentra biológicamente capacitado para provocar la violencia, sin embargo la violencia es una forma del vivir humano, y todo vivir humano es un fenómeno relacional, en donde el ser humano no es sólo una mera corporalidad ni un modo de vivir, sino una dinámica que involucra cierta corporalidad y cierto modo de vivir donde ambos se modulan mutuamente. (op. cit))

Por ejemplo, para los Mosou, comunidad China, más próxima al Tibet, que cuenta con un matriarcado con alto desdén por la violencia y la acumulación de dinero, les hace parecer la vida más amable y llevadera. Parten del supuesto budista de que el origen de la violencia reside en el deseo como causa de sufrimiento ya que si no se desea, nada habrá que esperar y en este caso nunca habrá padecimiento por aquello que no obtuvimos.

Su filosofía consiste en abolir el deseo y con ello evitar el sufrimiento por no poder satisfacerlo. (Coler, 2005) Esto quizás sea un signo en esta cultura, de la preponderancia femenina. Pelearse es considerado como algo vergonzoso y que nada repara. Con lo que la violencia, en cualquiera de sus formas, ni siquiera es considerada, en la cultura de Mosou, las matriarcas no toleran ni festejan la rudeza entre las personas.

Sin embargo, en las sociedades occidentales la violencia es una característica de nuestra cultura y materia prima para la insatisfacción. Y para muestra basta un botón, existe el prejuicio cultural bastante arraigado de que la mujer es propiedad del marido y que debe seguirle y obedecerle; ideas que se desarrollan en primera instancia, en la familia. Se piensa que el hogar es un ámbito cuya intimidad ha de respetarse por encima de todo, lo cual ha permitido e incluso justificado, que muchas mujeres sufran toda suerte de malos tratos a manos de sus compañeros. (Sanmartín, 2004)

Paradójicamente la violencia como acto comunicativo el cual es expresión de los límites de la “aceptación del otro junto a uno”, Esto es, pone en evidencia al mismo tiempo, la interrelación humana y el obstáculo o negación de la misma. A través de la negación de un “otro” a partir del cual podemos celebrar como más humanos de la cultura “civilizada” la comunidad, la etnicidad, la vecindad, el cuerpo del “otro” y al mismo tiempo, constituirse en bandera para el genocidio. (Hernández, 2000)

En este sentido, debe reconocerse que la violencia emerge de espacios relacionales en donde predominan las interacciones dinámicas de poder, discriminación y de desigualdad, de exclusión social, consensualmente no siempre significadas y representadas como tales.

Maturana en (Hernández, 2000, 63 pp.) lo señala en forma por demás elocuente al mencionar que: *“..para que los miembros de una cultura reflexionen sobre sus conductas violentas se requiere que haya un conflicto en el emocionar, que genere conductas contradictorias lo suficientemente intensas para que éstos suelten su natural certidumbre sobre lo natural de sus acciones”*. Es así como la violencia de género esta inscrita en la violencia social. Construida en pares

opuestos y en desequilibrio de poder. Tendrá más poder quien tenga más saberes culturales, técnicos y simbólicos y los utilice para oprimir a otros o a otras.

Dichas formas de dominio se dan a nivel micro entre dos personas en una interrelación momentánea en la calle, **el trabajo** o en la familia o a nivel macro, en la guerra entre grupos de naciones. Visto de esta forma, la violencia se expresa como parte de las estrategias “racionales” de explotación, de tortura o de discriminación que un grupo dirige a otro con el fin de controlarlo. (Martínez y Garda, 2005)

Por ello, los grupos sociales pueden diferenciarse por raza, género, clase social, edad, grados de urbanidad, creencias religiosas, entre otros y derivado de esta clasificación, entrar en conflictos y generar daños globales o específicos a quienes son sujetos o sujetas de control.

La división de las cosas y de las actividades, para Bourdieu (2005) sean estas sexuales o no, se encuentran organizadas de tal manera que suponen una oposición entre lo masculino y lo femenino a través de su necesidad objetiva y subjetiva en la inserción de un sistema de oposiciones homólogas, alto-bajo, arriba-abajo, delante-detrás, derecha-izquierda, seco-húmedo, duro-blando. Lo que se traduce a la visión y división social la cual propone y consagra un orden preestablecido y legitimado socialmente.

Esta visión androcéntrica (masculina) se impone como lo “natural” y de esta manera el orden social funciona como una enorme maquinaria que ratifica la dominación masculina en la que se apoya, en palabras de Bourdieu (2005, 22 pp.) *“...es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos...es la estructura del tiempo, jornada, año agrario, ciclo de vida, con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos periodos de gestación, femeninos”*.

Por tanto, es precisamente esta máquina simbólica la responsable de la construcción socialmente del cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexual en el trabajo como una relación

arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres, incorporada no solo a la división del trabajo, sino a toda la realidad de orden social.

En la mayoría de las culturas la idea de lo masculino emerge como central, mientras que lo femenino aparece como marginal. Las mujeres han sido históricamente discriminadas bajo el argumento de que sus características biológicas y fisiológicas, íntimamente relacionadas con la menstruación, gestación, parto y lactancia, las vincula estrechamente y las sujeta a las leyes de la naturaleza; mientras que los hombres, precisamente por lo contrario, estarían más cercanos a la creación de cultura y a las leyes del pensamiento.

Sobre esta premisa se ha construido una falsa supremacía del hombre. Se encuentra el lenguaje sexista como una manifestación concreta de la idea de que las mujeres no experimentan una condición de igualdad ante los hombres. Este tipo de lenguaje promueve la exclusión de género porque, de acuerdo con el artículo 1º de la CEDAW, (Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, por sus siglas en inglés) en Martínez y Garda (24 pp., 2005) discriminación contra la mujer es *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

No es gratuito que el lenguaje sexista haya sido elegido como tema central en las diferentes mesas de trabajo de las sesiones de la CEDAW en 1987. (op. cit) De manera más precisa, se puede ubicar al lenguaje sexista como una forma de discriminación indirecta, cuyo efecto inmediato y tangible no es el de restringir el acceso de las personas y los grupos a los derechos y a las oportunidades, pero sí contribuye a crear condiciones, legitimar y naturalizar la existencia de menores derechos y oportunidades para ellas. Solo por citar algunos ejemplos que no tienen que ver con el género gramatical, sino con aquellos en el que el lenguaje puede ser usado con una connotación sexista al atribuirle al género un tratamiento despectivo:

Género gramatical masculino

- Servidor público, hombre público, zorro, viejo, loco, callejero.

Género gramatical femenino

- Servidora pública, mujer pública, zorra, vieja, loca, callejera.

El refranero popular de casi todos los países es pródigo en expresiones que desvalorizan lo femenino, expresiones como las siguientes se explican por sí solas:

- “La mujer fue la causa de la perdición primera; no hay perdición en el mundo que por mujeres no venga” (copla popular hispanoamericana).
- “Tres hijas y una madre, cuatro diablos para el padre” (proverbio español).
- “Dieciocho hijas como diosas no valen como un hijo jorobado” (proverbio chino).
- “Dale una paliza a tu mujer de vez en cuando, tú no sabes por qué, pero ella sí” (proverbio árabe).
- “Las mujeres como las escopetas, cargadas y arrinconadas” (refrán popular mexicano).

El mismo cancionero popular mexicano presenta canciones cuyo contenido lingüístico no deja de ser sexista; así como las siguientes estrofas de canciones populares:

- ¡ Me he de comer esa tuna / me he de comer esa tuna, Me he de comer esa tuna / aunque me espine la mano !
- “El mundo es como un jardín / Las mujeres son las flores. Yo soy como el jardinero / que corta de las mejores...”
- “Soy como el gabilancillo que anda por ai revolteando la polla que no me como, la dejo cacaraqueando” (Copla tradicional)

Expresiones como éstas, frecuentemente consideradas graciosas e inofensivas, exponen un hecho evidente, instalado e inamovible en el escenario cotidiano. (Zuñiga, 2005)

Entre otras formas de violencia contra las mujeres destacan, el aislamiento geográfico y la falta de recursos económicos para que puedan acceder a servicios de salud reproductiva. El proceso de feminización de la pobreza, el insuficiente acceso de las mujeres a la educación y la justicia, se traducen en la infinidad de causas y consecuencias que maltratan a la mitad de la población, las mujeres. (Martínez y Garda, 2005)

De acuerdo con EDAI (AMNISTIA Internacional), (2004, 21pp.) *“la pobreza y la marginación son factores causales de la violencia contra las mujeres, y también son consecuencias de ella. Los efectos negativos de la globalización dejan cada vez a más mujeres atrapadas en los márgenes de la sociedad. Resulta sumamente difícil para las mujeres que viven en la pobreza escapar de situaciones de abuso, conseguir protección y acceder al sistema de justicia penal para buscar resarcimiento”*. Del mismo modo que la pobreza, el analfabetismo limita gravemente la capacidad de las mujeres para organizarse a fin de luchar por conseguir cambios.

Por ejemplo, un informe presentado por la OMCT (Organización Mundial Contra la Tortura) sobre la violencia contra la Mujer en Turquía, fue presentado al comité contra la tortura ante la ONU en el año de 2003, el cual señala, que la mujer en Turquía corre particularmente riesgo de ser sometida a tortura sexual. Además, las amenazas de violencia a menudo van acompañadas de insultos de los policías en torno a que la violación sexual privará a la mujer de su virginidad y de su honor.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre mujeres de 1995, que aparece en los párrafos 113 y 118 de la Plataforma de acción de Beijing: La expresión "violencia contra la mujer" se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Por consiguiente, la violencia contra la mujer puede tener, entre otras, las siguientes formas:

- a) La violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la

dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación;

b) La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, **el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo**, en instituciones educativas y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución (forzada);

c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que esta ocurra.

Esta definición permite la inclusión de nuevas formas de violencia contra las mujeres que no habían sido objeto de medidas legislativas o de otro tipo hasta el momento. (De Troy y Collins, 2002) La violencia de género, especialmente la que es cometida contra la mujer, forma parte de la estructura de dominación masculina que funciona como principio último de las relaciones de dominación/sumisión singulares, que separan y unen en esta organización social, a hombres y mujeres, manteniendo de este modo entre unos y otras, la línea mencionada por Virginia Wolf, en Bourdieu (2005, 132 pp.) como la "*línea de demarcación mágica*".

Por tanto, las causas de la violencia no se encuentran en las características "patológicas" de los ofensores, sino en el estatus social de las víctimas. (Monárrez, 2002) Cuando una sociedad se enfrenta cotidianamente a la violencia o exterminio de mujeres no tiene sentido preguntar por qué un individuo arremete o mata a otro. Sino más bien debería preguntarse el por qué los miembros de un grupo agraden o matan a los otros miembros de otro grupo. Al intentar dar respuestas se hace necesario interrelacionar los motivos y los actos violentos de los agresores y la interdependencia de las estructuras sociales en determinada región y las diferencias de poder en la jerarquía de poder sexual. (op. cit.)

Mónica McWilliams en Monárrez (2002) afirma que las sociedades en estrés desempeñan un papel importante en la violencia contra la mujer. Las cuales

son definidas por esta autora como aquellas sociedades que pasan por un proceso de transformación, llámese éste modernización, desórdenes civiles, guerra, terrorismo o crisis económicas.

Pero las actitudes que se tengan hacia las víctimas y los agresores, las estrategias disponibles para prevenirla y combatirla pueden ser independientes de las fuerzas políticas e ideológicas que existan en esa sociedad.

En la violencia se descubre al agresor como aquel que busca beneficios a costa de la agresión a que somete a la persona agredida. Además, en el acto violento, sea este físico o verbal, se fuerza la voluntad de la persona a hacer aquello que no desea hacer. Para la violencia es necesario un objeto, al cual se le pueda aplicar una contrastación de valores tales como inferioridad versus superioridad. Acto que deshumaniza a la persona y se quebranta el objeto con otros factores como la pobreza, con la diferencia, cualquiera que ésta sea. El objeto es la persona sin rostro a la cual se le impone la práctica del terror. (op. cit)

CAPÍTULO III. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Existen protestas documentadas por violencia en el trabajo a partir de los orígenes de la Revolución Industrial, Alcover de la Hera *et al.* (2004; 468 pp.) señala que 1734 un grupo de mujeres del servicio doméstico publicaron una carta en el New York Journal en la que manifestaban: *“pensamos que no es razonable que seamos golpeadas por los maridos de nuestras amas... son demasiado fuertes y quizás puedan causar daños a tiernas mujeres”*.

Este mismo autor señala que en la última década ha aumentado considerablemente la visibilidad del problema, peor sobre todo, el paso de un asunto que en gran medida era considerado estrictamente interpersonal a ser reconocido como un problema que implica no ya al ámbito laboral concreto en el que tiene lugar, sino a la sociedad en su conjunto. (Violencia estructural)

Con la globalización neoliberal, el Estado ha sido obligado a reducirse y a abandonar un cúmulo de sus obligaciones con los derechos ciudadanos, confinándolo al papel de guardián de la propiedad. Las fuerzas del mercado legal, y las del ilegal, lo han ido inutilizando hasta en sus niveles más elementales. (Alonso, 2005) En este afán de erigirse como guardián de estas fuerzas mercantiles, se desarrollan procesos de reacción o contra-reacción originados en y desde el Estado que en sociedades como la nuestra, con fuerte herencia autoritaria y tal y como Max Weber en Hernández (2000, 61 pp.) lo menciona: *“tienen legítimamente el monopolio de la violencia física”*.

Es importante señalar que para el análisis de la violencia en el contexto laboral será retomado el modelo teórico de Galtung, en Delgadillo *et al* (2005) el cual intenta explicar que la violencia surge al interior de las organizaciones en donde se puede advertir una práctica cultural la cual asigna a los hombres las posiciones de mayor nivel jerárquico, generando con ello una imposición que es reforzada a su vez por actitudes y comportamientos de los mismos miembros de la organización.

De esta manera, se puede esquematizar mediante el triángulo propuesto por el mismo autor, en cuyos vértices se localizan la conducta por un lado, la cultura por otro lado y en su tercer vértice la estructura social. (Ver figura 5) Ambos tipos de violencia, la cultural y la estructural, influyen las relaciones interpersonales, debido a que el individuo en su cotidianidad se encuentra expuesto tanto a la dinámica de la cultura como de la estructura social, por lo que algunos elementos, se encuentren presentes en las relaciones cotidianas, sean éstas laborales, escolares o familiares. (op. cit) De esta manera Galtung sugiere dos criterios de la violencia: la intencionalidad y la irreversibilidad.

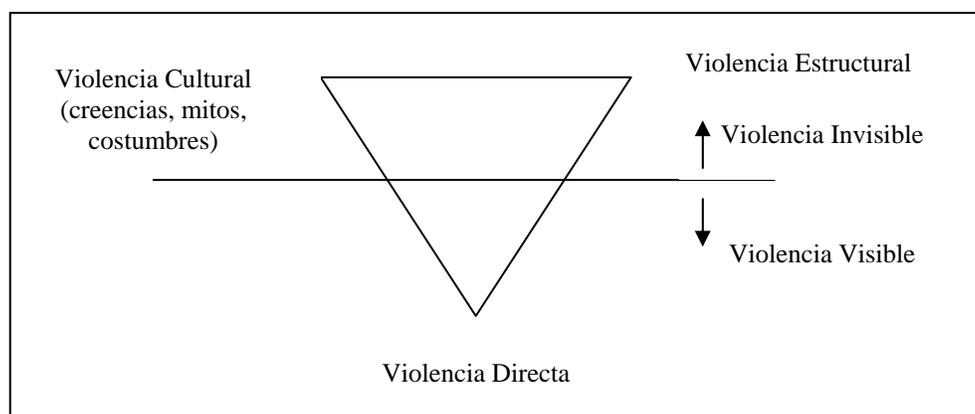


Figura 5. Modelo de Galtung mostrado en Delgadillo *et al* (2005)

Por otro lado, en cuanto a los conceptos acerca de la división del trabajo y de género; ambos se encuentran estrechamente vinculados, como ya lo hemos visto anteriormente. Conceptos, los cuales no son meramente términos estáticos, debido a que son social e históricamente contruidos.

La masculinidad y la feminidad son reproducidas y reforzadas una en relación con la otra mediante el trabajo, (Violencia cultural) por lo tanto, los cambios tecnológicos, el aumento en la actividad y la calificación laboral femenina interrumpen potencialmente la reproducción de la división del trabajo por sexo, (Violencia estructural) provocando contradicciones en el proceso de definición e identidad de género. (Cooper, 2001)

Contradicciones que generan violencia en contra de las mujeres (Violencia directa), como consecuencia de este orden de género establecido en la

sociedad, orden socialmente construido y que determina jerarquía y poder distintos para ambos sexos. En función de este orden, las mujeres se encuentran en una posición de subordinación frente a los hombres, quienes a su vez ejercen poder sobre ellas de distintas maneras, siendo la violencia una manifestación de ese poder. (Martínez y Garda, 2005)

De acuerdo con Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en EDAI (2004) la violencia contra la mujer es consecuencia del orden de género que se establece en la sociedad y en la división del trabajo por género, orden socialmente e históricamente construido y que determina una jerarquía y poder distinto para ambos sexos. Orden según el cual las mujeres se encuentran en una posición subordinada frente a los hombres, los que a su vez ejercen poder sobre ellas de distintas maneras, siendo la violencia una manifestación de ese poder.

Para Alonso (2005) los años 70 y 80, marcaron el contexto que dio origen a una mayor materialización de la violencia contra las mujeres en México, la cual fue generada, a decir de él, por el creciente desempleo masculino, debido a que la oferta de empleo priorizaba a las mujeres jóvenes, por encima de los hombres. Los empleadores argumentaban que las mujeres trabajaban más y, sobre todo, que les resultaban más baratas. Esto contribuyó al aumento de la migración femenina.

Como en el caso de la ciudad fronteriza de Ciudad Juárez, en el estado de Chihuahua, en donde mujeres enfrentadas a la realidad de vivir solas con el sostenimiento de sus hijos, deciden buscar mejores opciones de vida. Es en esta ciudad donde se reporta el índice más alto de hijos nacidos de madres solteras. (INEGI, 2006) Entre los varones creció el consumo de alcohol y la violencia contra las mujeres, fue incrementándose.

Si bien a finales del siglo XX hubo una importante incorporación de mano de obra masculina y se llegó a una situación de casi pleno empleo, la recesión en Estados Unidos repercutió a inicios del siglo XXI provocando una nueva ola de desempleo.

Cuatro de cada cinco empleos formales chihuahuenses se perdieron en Ciudad Juárez y la proporción entre empleos femeninos y masculinos se volvió a desequilibrar a favor de los femeninos. (Alonso, 2005) En esta misma entidad se presenta el mayor número de asesinatos en contra de mujeres, ocurridos en México en los últimos 10 años han ocurrido más de 400 muertes y desapariciones las cuales se encuentran motivados por género, crímenes ocasionados por odio contra las mujeres. (op. cit)

Estos asesinatos a decir de la comisionada por parte del gobierno mexicano, asignada desde el 2003, la fiscal María Guadalupe Morfín Otero en Alonso (2005) y Martínez (2006: 3pp.) *“...han sido perpetrados tanto por familiares y conocidos como por desconocidos”*.

Subraya que la extrema crueldad desplegada muestra un absoluto desprecio a la integridad femenina. *“En la raíz de los crímenes es evidente la discriminación social y sexual. Y ya sabemos que el desprecio y la dominación incitan a la violencia”*, concluye la fiscal. Algunas investigaciones citadas por Rodríguez *et al.* (2001) y EDAI (2004) indican que la mujer trabajadora se ve afectada por problemas de salud mental y a violencia de género, y que su vulnerabilidad esta relacionada a su estado civil, número de hijos y edad de los mismos, sobrecarga de responsabilidades, roles tradicionales, la doble jornada, la falta de soporte de redes de apoyo.

Las consecuencias de la violencia contra las mujeres van mucho más allá del daño físico inmediato a la víctima. Los daños psicológicos y la amenaza de más violencia, minan la autoestima de la mujer, inhibiendo su capacidad para defenderse o tomar medidas contra quien abusa de ella. Cuando no hay sensibilidad hacia la violencia y no se reconoce su existencia, sus consecuencias psicológicas son mayores y es menos probable que la mujer busque ayuda. Algunos de los efectos a largo plazo de la violencia contra las mujeres son el consumo de alcohol y drogas, la depresión y otros trastornos psíquicos, abandono del trabajo y en algunos casos hasta el suicidio. (EDAI, 2004) La magnitud del fenómeno de la violencia se ha incrementado por los efectos negativos del modelo que privilegió el empleo de mano de obra femenina barata, por una cultura que no

ha podido integrar nuevas formas de relación respetuosa e incluyente entre varones y mujeres en distintos ámbitos de interacción entre ambos. (Alonso, 2005)

Esta claro que el modelo económico actual ha desvalorizado saberes y trabajo, profundizando las desigualdades y convirtiéndose en un imparable productor de pobreza y desigualdad en muchas regiones del mundo. Tal y como lo demuestra la investigación realizada por Armendáriz y *et al.* (2006) en la que señalan que aún y cuando las mujeres tienen una expectativa de vida mayor que los hombres, su participación laboral es menor.

Citan los casos de EEUU, Francia, China y Alemania. En donde para los EEUU cuya expectativa de vida es de cinco años más en las mujeres que en los hombres; los hombres con un promedio de vida de 75 años mientras que las mujeres es de 80. Existe una diferencia salarial de las mujeres respecto al ingreso de los hombres de menos el 23%. En Francia, la expectativa de vida es ligeramente mayor, con 7 años más años en promedio de vida por parte de las mujeres sobre los hombres, así los hombres viven en promedio alrededor de 76.8 años, mientras que las mujeres viven en promedio hasta los 83.8 años. Las mujeres presentan una diferencia salarial de menos del 4% con respecto al salario de los hombres.

En China y Alemania, la expectativa de vida entre el hombre y la mujer, no va más allá de los 5 años más en la mujer sobre el hombre. Los datos salariales entre hombres y mujeres, para China no estuvieron disponibles; para Alemania la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 29% mayor respecto a los primeros. Otro dato importante que resalta esta investigación es el relativo a la escolaridad, en los EEUU el porcentaje de hombres que terminan la universidad representa una porcentual no mayor a 3 puntos porcentuales mayor que de la mujer; en Francia esta diferencia se invierte a favor de las mujeres con 9 puntos porcentuales; en China se compara el número de personas por género alfabetizadas; mientras el 90% de los hombres están alfabetizados, las mujeres están en un 72%.

Alemania, por su parte destaca debido a que las mujeres muestran paridad en todos niveles escolares, respecto a los hombres.

En casi todas las regiones del mundo, las mujeres y los hombres que sólo han cursado estudios primarios registran índices de actividad económica menores que los que han terminado la educación terciaria.

Los datos revelan que esta tendencia es más fuerte en el caso de las mujeres, es decir que son las mujeres las que con más frecuencia han completado estudios de ese nivel. Sin embargo, los hombres aventajan a las mujeres si la medida de referencia es la fuerza de trabajo. (Armendáriz, 2006; RIT, 1999)

En México esta situación no es más esperanzadora ya que de acuerdo con el INEGI (2006) la esperanza promedio de vida para las mujeres es de alrededor de los 77.6 años mientras que para los hombres es de 72.6 años. En lo relativo a la educación el mismo instituto señala que aún persisten desigualdades significativas entre ambos sexos, en el acceso, permanencia y culminación del Sistema Nacional Educativo, entre la población de 15 años y más; 11 de cada 100 mujeres son analfabetas, y en los hombres 7 de cada 100. La proporción de la población de 15 años o más que termina la educación básica (secundaria) muestra que 19.5% de los hombres la concluyen, mientras que las mujeres que la concluyen se localizan en el 17.5%.

El número promedio de años escolares es de 7.6 para los hombres y para las mujeres de 7.1 años; sin embargo, el estudio revela que existe una mayor eficiencia terminal entre las mujeres en relación con los hombres y la reprobación es menor en las mujeres.

Como puede verse, muchas de las ideas predominantes de la ideología patriarcal han girado en torno a la suposición de la supuesta inferioridad de la mujer y la superioridad del hombre. Lo cual lleva a plantear las diferencias entre los sexos como diferencia jerárquica. En esta jerarquía los hombres se instalan en el nivel superior y desde allí detentan el poder; poder que ejercen para perpetuar un orden que contribuye a consolidar la opresión de las mujeres. (Rodríguez, 2006)

Esta supuesta superioridad masculina se apoya, como ya se mencionó anteriormente, en los supuestos biologicistas, que explican las diferencias jerárquicas entre los sexos como el resultado de factores exclusivamente biológicos y por tanto, son considerados inmutables, se omiten factores culturales y se sostiene que el ser femenina o masculino corresponde a una esencia. Esta ideología promueve una división sexual del trabajo por la cual los hombres son asignados a la producción y al ámbito público y las mujeres lo son a la reproducción y al ámbito privado y doméstico. La ideología patriarcal tiende a establecer un estricto control sobre la sexualidad femenina. (Alonso, 2005)

Control que puede observarse desde los ámbitos del poder político, a las mujeres les resulta ser siempre minoría entre los congresos de representación popular; así EEUU solo 14% de quienes conforman la cámara son mujeres, mientras que el 86% son hombres.

En Francia, sucede algo muy similar, la Asamblea General, es representada por parte de las mujeres con el 12% y para los hombres con el 97%; por su parte China, concentra solo una participación política de las mujeres de 2 ministros por 11 de los hombres en la cúpula del gobierno en Beijing; y Alemania, pudiera ser el ejemplo del avance de las mujeres en la política, en donde los representantes en la Asamblea Nacional esta conformada por 32% de mujeres mientras que los hombres representan el 68%. (Armendáriz *et al.*, 2006)

No podríamos decir lo mismo para México, a pesar de los avances en las leyes y reformas sobre la igualdad de género, en datos del INEGI (2006), la cámara del Senado para el periodo del 2003-2006 muestra una distribución porcentual del 79% de puestos de representación popular en manos de los hombres y un 21% para las mujeres; mientras que la cámara de Diputados muestra una distribución de 76% de representaciones en poder de los hombres y el 24% para las mujeres.

En México resulta increíble que en el afán de dar cumplimiento superficial al ordenamiento de la ley en lo relativo a las cuotas de género, se promocionan a candidatas para diputadas y senadoras para la nueva legislatura 2006-2009, y después de resultar electas, son remplazadas por los suplentes, que en este caso

son hombres. Tal y como sucedió con las cuatro diputadas locales del D.F. y la senadora por parte del estado de Morelos, quienes “tuvieron” que abdicar a favor de sus hermanos, novios, hijos, ex jefes. (Bartolomé, 2006)

No es de extrañar que la violencia inclusive se haya insertado en la vida laboral, violencia que de acuerdo con Delgadillo *et al* (2005, 4 pp.) es entendida como: *“el acto dañino intencional (voluntario y directo) emitido por un miembro de la organización, acto que va dirigido en contra de otra persona que tiende hacia la eliminación del trabajador de la organización, estos actos pueden ser físicos, económicos, psicológicos o sexuales, generalmente se presentan de manera combinada y tienen repercusiones en la salud del receptor”*.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo en Espinosa (2004, 4 pp.) la violencia laboral se define como: *“...toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Cuyo objetivo final sea el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.*

Estas dos definiciones permitirán abordar en forma más amplia, sin que dejen de tener sus limitaciones de interpretación, el fenómeno de la violencia “humana”. No se debe olvidar el trabajo histórico que hace falta para sustraer la dominación de unos sobre otros u otras, las cuales son responsables de su aparente deshistoricidad y que cualquier política de transformación histórica tiene que conocer sino quiere condenarse a la impotencia. (Bourdieu, 2005) Es así como la violencia es hoy en día aprehendida como proceso al mismo tiempo globalizado y localizado, dando cuenta de la nueva situación histórica y política en la que vivimos. Se olvida que la violencia no se encuentra sólo presente en los extremos, sino que se instala en la normalidad. (Hernández, 2000)

3.1. La violencia en el lugar de trabajo

De acuerdo con el área de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (2006): *“La violencia en el lugar de trabajo es la violencia o la amenaza de violencia en contra de los trabajadores, puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo y puede empezar con las amenazas y la agresión y terminar por las agresiones físicas y el homicidio. En cualquier forma en que se manifieste, la violencia en el lugar de trabajo es una preocupación creciente para los empleadores y los empleados de todo el mundo.”*

En las sociedades industriales actuales se ha convertido en una de las principales causas de muerte, para algunos sectores es la principal y se considera cada vez más como un problema de salud pública.

Antes de 1980 los términos como “violencia en el lugar de trabajo” y “homicidio ocupacional” no existían. El Ministerio de Justicia de los Estados Unidos informa que se dan alrededor de 150,000 incidentes violentos al año en el lugar de trabajo.

De los cuales, más de 1,000 individuos fueron asesinados en el trabajo. El número de empleados que mataron a sus directivos se ha duplicado en la última década. (Muchinsky, 2002) Entre 1980 y 1989, el homicidio fue la tercera causa más importante de muerte por lesiones en los lugares de trabajo norteamericanos, según datos recogidos por el Nacional Traumatic Occupational Facilities Surveillance System (NIOSH) de 1993, en Warshaw (1999, 51.2 pp.)

En este mismo estudio se precisa que los homicidios representaron un 12% de las muertes por lesiones en el lugar de trabajo durante ese periodo, siendo sólo superadas por las causadas por vehículos de motor y maquinaria. Presentando un incremento hasta del 17% lo cual representa una tasa de 0.9 por cada 100,000 trabajadores, solo por detrás de las muertes provocadas por los vehículos. (op. cit) Bulatao y VandenBos en Muchinsky (2002, 296 pp.)

Cada año, dos millones de trabajadores americanos son víctimas de violencia en el lugar de trabajo. Esta puede surgir en cualquier lugar de trabajo y

nadie esta inmune. No obstante, algunos trabajadores corren más riesgos, entre los que se encuentran los trabajadores que intercambian dinero con el público, que transportan pasajeros, bienes o servicios o que trabajan solos o en grupos pequeños, laboran de noche o en las horas tempranas de la mañana, en zonas con altos índices de criminalidad o en ambientes comunitarios o residenciales en los que tienen mucho contacto con el público, tales como enfermeras, evaluadores psiquiátricos, agentes de libertad vigilada, trabajadoras sociales, empleados de luz, agua, teléfono o de cable de TV, carteros, detallistas y taxistas. (OSHA, 2006)

Asimismo, se informa que el homicidio es la principal causa de lesiones ocupacionales mortales en los sectores comerciales, de ventas, de servicios, directivos y administrativos. Del mismo modo se describen hechos concretos de violencia ocurridos en el lugar de trabajo:

- Un hombre de Tampa en la Florida, (USA), volvió a su lugar de trabajo anterior y disparó a tres de sus supervisores mientras comían. Hirió a otros dos antes de suicidarse.
- Un trabajador de un contratista de la Defensa de los EEUU en Sunnyvale (California), disparó y mató a siete personas en la oficina después de que una compañera rechazara sus proposiciones amorosas.
- Una mujer de Coronado (California, USA) abrió fuego en un hospital con una pistola de calibre 38, hiriendo a una enfermera y cubriendo de balas la sala de neonatos.
- Un mecánico de coches despedido, en Woodlawn (Maryland, USA), volvió al garaje y disparó a un grupo de trabajadores, matando a dos e hiriendo a uno.

Una nota periodística publicada por el New York Times el 26/01/1995 en Hernández (2000, 57 pp.) acerca del incremento de la violencia desatada en los últimos tiempos: *“Nunca anteriormente la gente ha mostrado una aptitud y apetito tan grande para matar a otros millones de personas por razón de raza, género, religión y clase.”* Lo que no deja de subrayar la variabilidad de los factores que la

originan, fomentan y facilitan, aun cuando en sí misma pueda permanecer en latencia o como potencia en un espacio relacional determinado. (op. cit) La violencia en el puesto de trabajo, sea ésta física o psicológica, ha alcanzado dimensiones mundiales, rebasando fronteras, entornos de trabajo y grupos profesionales.

En un reciente informe de la OIT se afirma que algunos lugares de trabajo y profesionales se han hecho de “alto riesgo” y que las mujeres son especialmente vulnerables. En el informe se resalta este creciente problema global y se establecen pautas para que los responsables de la adopción de políticas promuevan el diálogo, tácticas e iniciativas capaces de prevenir la violencia y erradicarla en el corto plazo del lugar de trabajo. (Chappell y Di Martino, 1998)

La cultura suele justificar y tolerar como respuesta “normal” la violencia ante una situación de rivalidad. La violencia entre minorías y grupos étnicos se suele consentir, al considerarla una reacción justa ante la discriminación, la pobreza y la imposibilidad de lograr una mayor justicia social o económica, lo que redundaría en una escasa autoestima y en el bajo valor que se atribuye a la vida humana. Por consiguiente, la violencia se considera una consecuencia de vivir en una sociedad violenta, más que trabajar en un lugar inseguro. (Warshaw, 1999)

Tal y como lo señala el sociólogo francés Jean Baudrillard en Rubio (2005) sobre los disturbios ocurridos en Francia durante este año: *“Esta reacción es una manera de resistencia frente al modelo de integración que se les quiere aplicar, porque el problema viene al momento de tratar de definir dónde y para qué se les quiere integrar...el Estado quiere darles con su determinismo político y económico que es una trampa, porque no les va a satisfacer ni ahora ni en el futuro. Y ellos lo notan y se sienten fuera de juego y abandonados, lo que llevará sin duda a más reacciones violentas y a un encadenamiento de acontecimientos del que no sabemos el final.”*

La pobreza urbana no es sólo una lista de características, es también un proceso dinámico con factores que se vinculan entre sí y desembocan en situaciones de inestabilidad social. Tal y como se puede observar en la figura 6.

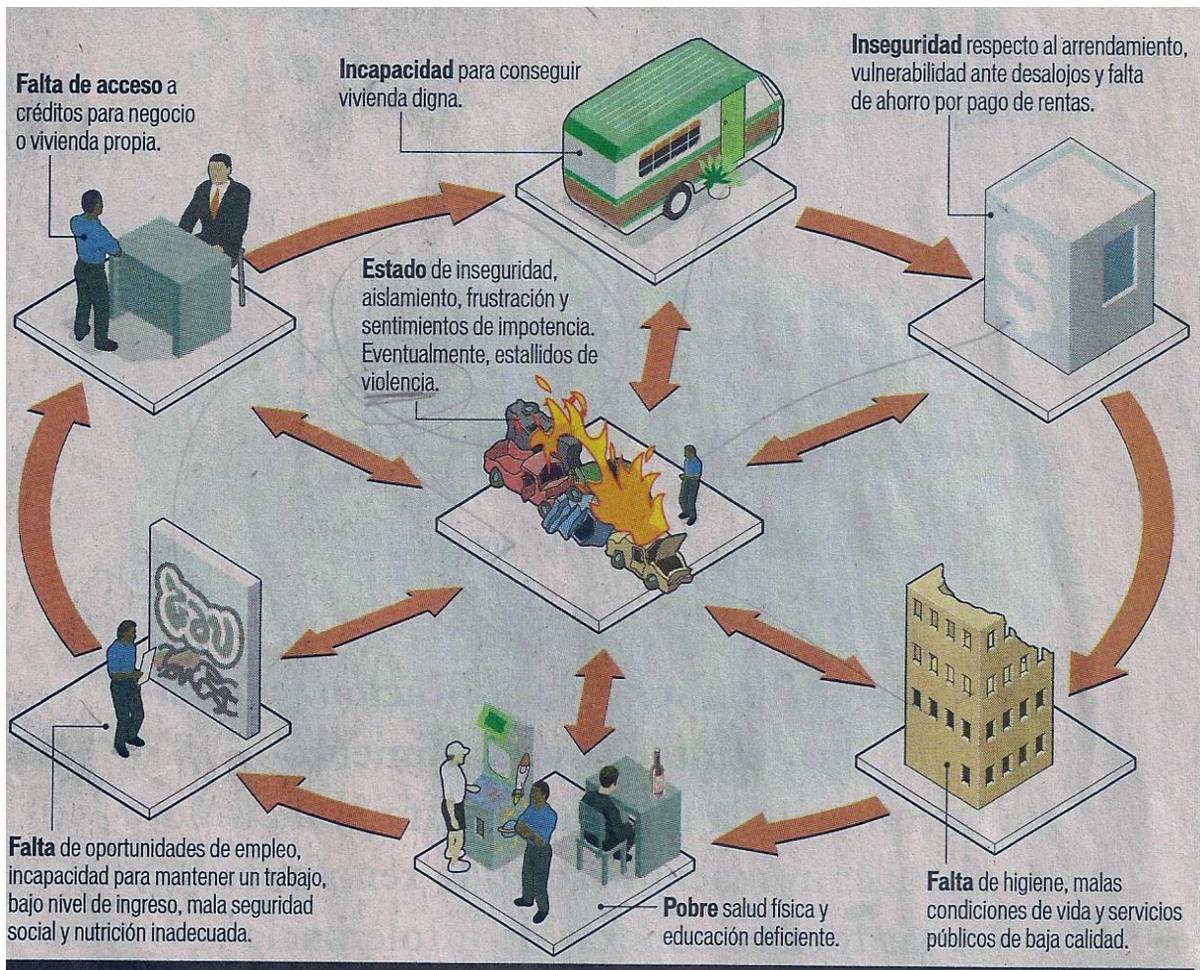


Figura 6. Muestra el circuito de violencia propuesto por Jean Baudrillard, en el cual la violencia es estimulada por las reacciones de inestabilidad que la pobreza urbana puede causar, en Rubio (2005)

Estas reacciones de inestabilidad pueden iniciar en cualquier de las partes señaladas en la figura anterior, que señala el circuito de violencia estimulado por el dinamismo que genera la miseria e inestabilidad social. Así tenemos, que las características asociadas al empleo pueden desencadenar en estallidos de violencia tanto al interior como al exterior de la organización; del mismo modo la falta de acceso al crédito, aunado a la adquisición de vivienda digna; la inseguridad habitacional y la falta de higiene en las condiciones de vida con servicios públicos de baja calidad, conllevan a una pobre salud física y al deterioro educativo.

Con ello, se puede apreciar como la violencia en el trabajo no es un fenómeno ajeno al entorno social, político y económico. Tal y como fue mostrado

en el modelo del triángulo de la violencia propuesto por Johan Galtung, en Delgadillo *et al* (2005), la violencia al interior de las organizaciones no se puede entender sin advertir la práctica cultural la cual ha relegado a un sector de la población a padecer estas características de miseria arriba expuesta; imposición reforzada a su vez por actitudes y comportamientos de los mismos miembros de la organización.

Cox y Eláter en Muchinsky (2002, 292 pp.) afirman: *“La agresión humana es normalmente el producto de las interacciones personales por dos o más personas se implican en una secuencia de movimientos y contramovimientos escalonados cada uno de los cuales modifica de manera sucesiva la probabilidad de la siguiente agresión.”*

Esto quiere decir que un acto violento se concibe como un paso en una serie integrada de actos sociales. Y quienes inician las agresiones en el lugar de trabajo a menudo se ven como víctimas de alguna injusticia en el mismo lugar. Lo que los pueda llevar a la percepción de que la organización ha incumplido los principios de la justicia de procedimiento.

Por ello, los hechos considerados como violentos son el: homicidio, el asalto a mano armada, heridos o lesionados por armas, y el robo. Lo que deja en claro que hasta cierto punto una legitimidad de actos tipificados penalmente como delitos y comúnmente calificados como violencia.

En este sentido, la manera como se habla de la palabra “violencia” en determinados contextos permite comprenderla, así como lo señala Hernández (2000, 65 pp.): *“...todo acto en el lenguaje trae a la mano el mundo que se crea con otros en el acto de convivencia que da origen a lo humano”*. Es el producto colectivo, pero el producto de quienes deciden legitimar ese lenguaje que separa lo que es violento de lo que no es. Por tanto, la violencia es un hecho social, cultural e individual (triángulo de la violencia de Galtung) que en todo espacio relacional en donde emerja la violencia existe una previa experiencia de algún tipo de violencia y por consiguiente, lo que ocurra forma parte de un circuito de violencia estimulado por sus propios efectos, el cual ya fue mencionado en la figura 6.

Para desactivar la violencia es necesario interrumpir este circuito, y ello sólo será posible al lograr establecer alianzas y lograr la participación de quienes viven en cada contexto. (Hernández, 2000) Para Muchinsky, (2002, 298 pp.) la agresión en el trabajo es el producto de factores individuales y situacionales. Entre los que destacan la densidad de población, el ruido, el calor y el consumo del alcohol. Los siguientes son sólo algunos ejemplos de comportamientos violentos señalados en la tabla 1, por Chappell y Martino (1998, 2 pp.):

Ejemplos de comportamientos violentos en el lugar de trabajo	
Homicidio	Victimización
Violación	Intimidación
Atraco	Amenazas
Lesiones	Ostracismo
Palizas	Mensajes ofensivos
Agresiones físicas	Actitudes agresivas
Patadas	Gestos de rudeza en el uso del equipo y las herramientas de trabajo.
Mordiscos	Comportamiento hostil
Puñetazos	Lenguaje soez
Espantos	Gritos
Arañazos	Apodos
Pinchazos, pellizcos y actos análogos	Indirectas
Acoso en su modalidad sexual y racista	Silencio despreciativo
Coacciones	
Acoso psicológico	

Sin embargo y a pesar de la ambigüedad, la persistencia de la violencia en sus múltiples formas de expresión, parece constituir un creciente motivo de preocupaciones en los lugares de trabajo de todo el mundo. (op. cit)

Investigaciones llevadas a cabo en el Reino Unido, han demostrado que el 53% de los trabajadores ha sido víctima de coacciones en el trabajo, y que el 78% ha sido testigo de este tipo de comportamiento, que puede afectar seriamente a quienes lo padecen. Tal y como lo señala un estudio realizado en Finlandia sobre los efectos de las coacciones en los trabajadores municipales, el 40% de las víctimas de coacciones referían sentirse extraordinariamente estresadas, el 49% se sentía anormalmente fatigado en el trabajo, y el 30% se sentía frecuentemente o constantemente nervioso. (Chappell y Martino, 1998)

La violencia erosiona a corto y en ocasiones a largo plazo el entorno general del trabajo. Sobre las empresas recaen los costos directos del tiempo de trabajo perdido y del reforzamiento de las medidas de seguridad. Los costos indirectos comprenden la reducción de la eficiencia y la productividad, la disminución de la calidad del producto, el deterioro de la imagen de la empresa y la reducción de su clientela. De acuerdo con una encuesta realizada en los EE. UU en Chappell y Martino (4 pp., 1998) por parte del Instituto Nacional de Seguridad en el Lugar de Trabajo, los costos totales ocasionados por la violencia a las empresas de ese país en 1992 superaron los 4,000 millones de dólares.

Y de acuerdo con estos mismos autores la Junta de Indemnización por Accidentes de Trabajo de Columbia Británica, en Canadá, las reclamaciones por pérdidas de ingresos deducidas por los trabajadores sanitarios canadienses por causa de actos violentos se han incrementado en un 88% desde 1985.

Del mismo modo, citan una empresa alemana con una plantilla de 1,000 trabajadores, cuyo costo directo de la violencia psicológica lo han calculado en 112,000 dólares anuales y los costos indirectos han sido estimados en 56,000; señalan en su informe.

De esta manera los autores arriba mencionados, señalan que cada vez se reconoce más el hecho de que es preciso afrontar la violencia con criterios más amplios. Esto es, en lugar de buscar una solución universal para todos los problemas y situaciones, se debe, analizar el amplio espectro causal de la violencia y adoptar una gama de estrategias de intervención. Con demasiada frecuencia, la respuesta a la violencia en el lugar de trabajo es limitada, episódica

e inconcreta. Estos mismos autores concluyen que: *“La violencia en el trabajo quiebra la funcionalidad del lugar de trabajo y cualquier acción que se adopte contra ella se inserta en el desarrollo organizativo de una buena empresa”* (Chappell y Martino, 1998, 5 pp.)

Es así como esta presente un fenómeno que cada vez cobra mayor importancia no sólo en la sociedad en forma aislada; sino al interior de las organizaciones y como parte integral de estas estructuras sociales y culturales que son manifestadas o concretadas por los individuos en un ambiente laboral que presenta altos niveles de interacción y relacional entre las personas de estas sociedades.

3.2. El acoso psicológico en el trabajo, como forma de violencia

En las organizaciones de hoy en día, cada vez se asume con mayor “naturalidad” que el trabajo debe estar cargado de altos niveles de estrés e incluso se le asume como parte del perfil del puesto; el que las personas laboren en condiciones de trabajo ambiguas, que no exista claridad de responsabilidades, (algunos contratos laborales llegan a tener cláusulas en las que se menciona que las actividades son “enunciativas más no limitativas”), no existen reglas claras sobre el trabajo a desempeñar, ni sobre la conducta del personal, principalmente de los altos directivos, como si estos pertenecieran a otra clase de seres humanos inmunes a los avatares de la vida laboral.

Esta “nueva” manera de organizar el trabajo conlleva factores que propician el surgimiento de la violencia psicológica como el acoso moral o mobbing. Tal y como ya se había mencionado anteriormente, el ritmo de trabajo previamente es fijado y establecido bajo supuestos de innovación tecnológica, que incorporan no solamente tecnología sino métodos y procedimientos que demandan cada vez más niveles de competencia. Por ejemplo, Lean Manufacturing (manufactura esbelta), justo a tiempo, control de la demanda

productiva, procedimientos estandarizados bajo normas internacionales (ISO 9000, ISO 14000, QS, etc.), entre otros.

En cuanto al personal operativo se le exige mayores niveles de productividad, eficiencia y desarrollo de “flexibilidad laboral” que no son contemplados en los contratos colectivos de trabajo. Lo que no se traduce necesariamente en mejores condiciones de trabajo y seguridad laboral. (Hirigoyen, 2001) Situación que genera niveles cada vez mayores de explotación humana y de menor respeto por la condición de éstas debido a una de las “máximas” de explotación: el fin justifica los medios. Es la propia empresa a través de la forma en que es decidida su forma de organizar el trabajo, la que da pie al surgimiento de ambientes de trabajo en los que proliferan comportamientos de acoso psicológico. De tal manera que son los altos mandos directivos quienes propician, permiten e inclusive fomentan el surgimiento de este tipo de conductas de acoso en el trabajo. Lo que no se regula, se permite y el sistema en sí mismo se convierte desde luego en su propio gestor, puesto que en la alta dirección hay una ausencia total de moral.

No son los objetivos de productividad y de alta rentabilidad lo que conduce por sí mismo al surgimiento de prácticas de acoso psicológico, sino que lo son los propios medios que se emplean para lograrla, lo que puede fomentarla. (op. cit) Como lo señala Hirigoyen (2001, 179 pp.): “...una empresa que fija claramente sus objetivos de rentabilidad y beneficios, y a la vez respeta a sus asalariados se previene contra el acoso moral”. Pero por el contrario, las mismas empresas que están dispuestas a tolerar maltratos a su personal por considerarlos meros recursos de lo que se puede echar mano y sustituir en cualquier momento; son las mismas que se cuestionan del por qué de la falta de compromiso del personal que labora para ellas.

El acoso psicológico constituye un problema creciente en países como Australia, Austria, Dinamarca, Alemania, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos de Norteamérica. Este tipo de comportamiento consiste en acosar al empleado victimizando, sometiéndolo a presiones psicológicas.

El acoso puede consistir en una reiteración de observaciones y críticas destructivas; en aislar a la persona del entorno social y difundir rumores o información falsa. En Suecia se ha estimado que este tipo de acoso es causa de entre el 10 y el 15% de los suicidios. (Chappell y Martino, 1998) Estos mismos autores establecen que el nuevo perfil de la violencia en el trabajo que se configura, concede igual peso a los comportamientos físicos y psicológicos y se valora plenamente la importancia de los pequeños actos de violencia. Por ejemplo, para Heinz Leymann en Piñuel y Zabala, (2001, 8 pp.): *“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”*.

Lo cual aún después de leerse, suena absurdo que esto deba suceder, (juzgar al acosador) pero si se mira con detenimiento los últimos informes surgidos de investigaciones en diferentes zonas geográficas del mundo, ya no parecerán tan descabelladas las palabras de Leymann. Por ejemplo, el mismo profesor Leymann, pionero del mobbing en Europa, consideraba que desde los años ochenta alrededor de un 3.5% de los trabajadores de una empresa habían experimentado acoso moral. Mientras que en los EEUU se han reportado datos de que en un 25% de los trabajadores norteamericanos lo han experimentado.

Para el año de 1995 en Alemania se realizaron estimaciones acerca del costo anual que representaba para las empresas de este país, las prácticas de acoso moral y que según estimaciones rondaba los cien millones de marcos para este año. Mientras que otro estudio de la Universidad de Manchester calculaba las pérdidas anuales en jornadas laborales, como consecuencia del acoso en la industria británica de alrededor de los 18.9 millones de jornadas pérdidas. (Piñuel y Zabala, 2001)

Asimismo, el mobbing o acoso psicológico es el causante de sufrimientos por parte de las personas que lo padecen y afecta la competitividad potencial de las empresas.

De acuerdo con la Primera Encuesta sobre Violencia en el Entorno Laboral, realizada por parte de la Universidad de Alcalá en España en Piñuel y

Zabala (2001, 51 pp.), el 7.9% de las personas en activo se muestran totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo el acoso moral generalizado reduce mucho su eficacia. Lo que deja entrever como las personas que son víctimas de acoso moral en el trabajo, viven más preocupadas por el establecimiento de estrategias de contención que de su propio trabajo.

Es importante señalar que este apartado no busca profundizar en el conocimiento de este tipo de violencia laboral; sino mostrar los aspectos fundamentales que conllevan al desarrollo de la misma y cómo ésta se establece en antecedente para el desarrollo de trastornos psicológicos que se observan cada vez con mayor frecuencia en los escenarios del trabajo.

De tal manera que se debe tomar al acoso moral, acoso psicológico, psicoterror o mobbing; como aquel comportamiento que se origina en el ámbito laboral y que muestra un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador o trabajadora por parte de otro u otros y que buscan su aniquilación o destrucción psicológica, así como para obtener su salida de la organización a través de diferentes estrategias. No debe confundirse con el conflicto el cual puede presentarse en forma esporádica y que no sigue una continuidad y persistencia en el tiempo. Sino que en el mobbing, se busca la destrucción premeditada y hostil cuyo factor clave y distintivo es el de centrarse en la repetición a diferencia del conflicto. (Meliá *et al*, 2004)

El desarrollo de este tipo de violencia psicológica en el trabajo, conlleva de acuerdo con Heinz Leyman en Piñuel y Zabala (2001, 52 pp., Meliá *et al*, 2004, 4 pp.) fases y características comunes a la mayoría de los casos de mobbing. Aparentemente, todo inicia en forma “extraña” como parte de un cambio brusco por parte del acosador en contra del acosado que es elegido por el primero. Dicho cambio viene a ser precedido de celos, envidia, competencia, promociones o hacia nuevos miembros en la organización. Es así como se inicia la persecución sistemática por parte de superiores o compañeros, con la intención de deteriorar y denigrar la imagen pública del trabajador a través de calumnias, rumores, chismes, burlas, entre otros.

Se le comienza a aislar y se le prohíbe a otros de manera implícita o explícita, entablar comunicación con la víctima. Se le excluye de actividades sociales informales y al mismo tiempo se le van retirando responsabilidades hasta que se le logra marginar del resto de las personas.

Lo cual a decir de los autores Piñuel y Zabala (2001, 53 pp.); e Hirigoyen (2001, 49 pp.) ocasiona un deterioro en la confianza y la auto estima de la persona afectada, tanto de sus capacidades profesionales como de sus relaciones sociales, lo cual da comienzo a un proceso lento y continuo de desvalorización personal.

Posteriormente, se estigmatiza (clasifica) a la víctima como alguien con problemas de personalidad y que no se adapta al grupo de trabajo lo cual sólo hasta entonces, la situación se hace visible para los directivos y encargados de personal que lejos de investigar a fondo la situación buscan soluciones fáciles que culminan en la separación de la persona acosada o se le insta a que se separe voluntariamente de la empresa.

La víctima se encuentra inmersa en un período de deterioro y aislamiento tal, que comienzan a sucederle trastornos en su salud y en su equilibrio socioemotivo y psicofísico. Lo cual produce un desequilibrio en la persona que termina por convertirse en enferma recurrente que se ausenta por periodos largos a su trabajo lo cual es aprovechado por el acosador en forma dolosa para justificar la mala imagen de la persona acosada.

Todo parecería indicar que sus males terminan una vez que es separada o deja a la empresa, sin embargo y ha decir de Piñuel y Zabala (2001, 54 pp.), su recuperación suele tardar años y en ocasiones, la víctima no recupera jamás su capacidad laboral. Y como ya se ha señalado, puede culminar con el suicidio de la persona.

De acuerdo con Meliá *et al* (2004) son cuatro las características principales de este tipo de comportamiento hostil: la repetición o frecuencia, la duración, la variedad de comportamientos que suceden y la escalada en gravedad del comportamiento.

Del mismo modo, Leymann en Piñuel y Zabala (2001) considera que las acciones hostiles o negativas deberían ocurrir al menos una vez por semana con una duración mínima de seis meses para que pueda hablarse de mobbing.

Sin embargo, Meliá *et al* (2004) consideran que este criterio debe tomarse como una consideración aproximada, puesto que no se ajusta a todas las clases de mobbing, sobre todo en aquellos actos que pueden ser esporádicos o alternativos y no necesitan repetirse periódicamente, tal es el caso de la difusión de rumores que se hacen solo una vez, mientras que otros pueden ser de naturaleza continua, el aislamiento físico.

Por tanto, algunos comportamientos hostiles propios del mobbing, pueden aparecer en unas circunstancias de exposición desde ocasional hasta permanentes. Otras formas de acoso psicológico en el trabajo citadas por Cowie *et al.* durante el 2002 en Meliá *et al.* (2004, 5 pp.) distinguen entre el acoso relacional o directo en el que el acosador daña las redes de apoyo de la víctima, y el acoso indirecto en el que el daño se origina por terceras personas.

De esta manera puede comprenderse que el fenómeno del mobbing o acoso psicológico presenta aspectos de difícil interpretación y que por tanto deben tomarse en cuenta al momento de ser abordados en el ambiente laboral tanto en su manejo inicial en forma de conflictos aparentes, como en su periodicidad y conceptualización a fin de evitar confundirle con otro tipo de fenómenos de violencia en el trabajo que redunden en agravio de la situación de las personas que se encuentran en las empresas.

3.3. Clasificación de la violencia en el trabajo

En el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. (Delgadillo *et al.*, 2005) Uno de los riesgos a los

que están sometidos las personas en el desempeño de su trabajo deriva de la interrelación con otras personas.

El despliegue de comportamientos violentos puede suponer un importante riesgo para la salud y seguridad de las personas. La violencia sufrida en el lugar de trabajo es un problema al que se le va prestando mayor atención en el mundo. Según datos aportados por la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea en 1996 citada por Pérez y Nogareda (2000, 1 pp.), muestra que la violencia física ha afectado al 3.6% de los trabajadores de la Unión Europea en el periodo de los últimos doce meses anteriores a la realización de dicha encuesta.

En este mismo año la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), realizó una encuesta entre trabajadores y trabajadoras de 36 países en la que se registraron las observaciones hechas por cada una de estas personas sobre lo que les sucedía en el lugar de trabajo, al momento de la encuesta. De acuerdo con el informe, países como Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra fueron señalados con las tasas más elevadas de agresiones y de **acoso sexual**.

Tan sólo en los EEUU, señala el informe, alrededor de mil personas mueren anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para las mujeres y la segunda, para los hombres. Centrado en el análisis de las tendencias globales, el informe señala:

- Los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales;
- en algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como taxistas, personal del servicio sanitario, personal docente o el trabajo solitario, sobre todo en el turno noche de los comercios, existe un grado de a la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones;
- dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista y;

- tanto trabajadores como empleadores reconocieron la importancia de las agresiones psicológicas y el hostigamiento como forma grave de la violencia laboral.

En México, de acuerdo con Estrada (2001) las estadísticas de 2000 indican que la violencia en el lugar de trabajo tuvo como resultado un total de 3,997 lesiones y 78 muertes. Entre estos incidentes, señala que hubo ataques con uso de fuerza física, con objetos punzo cortantes y con armas de fuego.

La violencia en el trabajo se presenta con más frecuencia en las áreas urbanas e industriales, y los hombres la experimentan con mayor frecuencia que las mujeres. Muchos trabajadores con empleos de alto riesgo, como los policías y los empleados bancarios están cubiertos por un sistema de seguro distinto del que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y por lo tanto no están incluidos en la información sobre seguridad e higiene en el trabajo, que excluye también la violencia no física en el trabajo. (op. cit) En muchas de las estadísticas de violencia en el trabajo muestran a las mujeres como las más afectadas y vulnerables a ciertos tipos de violencia, sobre todo en aquellas de tipo sexual, debido a la existencia de una discriminación negativa basada en el sexo, consolidada en pautas culturales de sumisión y que en el devenir histórico ha producido la "naturalización" de la violencia de género. (Delgadillo y Mercado, 2002)

Del mismo modo, existe la tendencia de asociar la violencia únicamente con la agresión física. Sin embargo, y a pesar de no existir una definición única de violencia en el lugar de trabajo, sí existe un elemento común a la hora de enfocar y plantear la cuestión, el concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar, disparar,...) y debe incluir y comprender otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre.

Así, para Pérez y Nogareda (2000, 2 pp.): *"..la violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes"*. El problema de la violencia en

el lugar de trabajo está principalmente centrado en los abusos verbales y las amenazas, incidentes éstos que se presentan como los más comunes.

En la mayoría de las ocasiones, o no se les presta atención o se les asumen como parte integrante del trabajo y sin embargo, pueden tener importantes efectos sobre las personas que lo sufren (e incluso sobre el resto de trabajadores que son testigos).

El problema radica en la dificultad que, a diferencia de las agresiones físicas, en su determinación temporal. A veces los efectos no son inmediatos sino a largo plazo, dependen también de las distintas percepciones sobre lo que se considera una conducta verbal abusiva o amenazante de aquellas que no lo es en apariencia. (op. cit) Otro factor que contribuye a esta indeterminación es la falta de consenso en lo referente a lo que puede considerarse violencia y a la definición de trabajo y centro de trabajo. Por ejemplo, la violencia asociada con el trabajo ya no se limita a un lugar específico como una oficina, fábrica o establecimiento de comercio al menudeo. La violencia puede presentarse durante el trayecto entre el domicilio y el trabajo y en entornos laborales no convencionales como hogares, centros satelitales y ubicaciones móviles, cuyo uso está cada vez más difundido como resultado de la introducción de tecnologías de la información.

En esencia, quienes intentan concretar una definición de violencia en el trabajo se ven obligados a enfrentar el problema de la gran flexibilidad de los entornos laborales, lo que ha evitado, al menos hasta la fecha, la creación de una definición universalmente válida. (Di Martino, Hoel y Cooper 2003). Una de las clasificaciones más difundidas sobre los tipos de violencia en el trabajo es la elaborada por la California Division of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA) de los EEUU, citada por Pérez y Nogareda (2000, 3 pp.) la cual divide a los eventos violentos en tres grupos principales en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas, y que a continuación son mencionadas:

- **Violencia tipo I**

Se caracteriza este grupo porque quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima. Es decir, no existe un trato comercial o de usuario entre el perpetrador y la víctima. Los casos más habituales se refieren a acciones con intención de robo. El mayor riesgo de sufrir violencia de este tipo lo tienen los establecimientos comerciales, bancos, lugares de almacenamiento de objetos valiosos, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas, entre otros.

- **Violencia tipo II**

En estos casos existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. El primero puede ser quien recibe un servicio ofrecido por el lugar afectado por el hecho violento o que ofrece la propia víctima (un cliente, un paciente, un consumidor). Estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio (como seguridad pública, conductores autobús, personal sanitario, profesores, vendedores u otros trabajadores del sector público o privado que ofrecen servicios profesionales, públicos o privados).

- **Violencia tipo III**

En este tipo de violencia el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar. Muchos son los escenarios que pueden plantearse en este grupo: el más común es aquel en el que hay una implicación laboral directa entre el perpetrador (por ejemplo, un empleado actual, o que ya no lo es) y el trabajador-víctima. Otro caso es aquel en el que existe una relación personal entre ambos sujetos (cónyuge, ex-cónyuge, pariente, amigos). Más raramente suele existir una implicación más indirecta; por ejemplo, el perpetrador elige un cierto lugar (no tanto a los trabajadores que en él trabajan) porque tiene rencor, animadversión hacia tal sitio por tener para él una carga representativa o simbólica.

De acuerdo con esta clasificación, la violencia más habitual es la del tercer tipo, por ser ésta en la que el objetivo de la acción violenta por parte del agresor, es en contra de un compañero de trabajo o un superior suyo. Las acciones de aquel pueden estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, ajuste de cuentas o hacer uso de la justicia por su propia cuenta. Los tipos de conductas violentas y las consecuencias de las mismas suelen variar en función del tipo de que se trate. Las conductas de mayor violencia y con las peores consecuencias para la víctima se sitúan en el tipo uno. En el tipo dos, lo más habitual son agresiones físicas con consecuencias más leves y abusos verbales y amenazas. En contraste con los de tipo uno, en las que su periodicidad y ocurrencia es irregular en la vida de un determinado lugar de trabajo, los de tipo dos surgen del contacto habitual y diario de los trabajadores con receptores insatisfechos de bienes y servicios. Así, el tipo dos representa un riesgo constante para muchos trabajadores en empresas de servicio. (Pérez y Nogareda, 2000) El reconocimiento de las formas físicas y no físicas de la violencia a menudo se fusionan, lo cual refleja la evolución constante de la definición de violencia física. En 1993, la Academia Nacional de Ciencias en Estados Unidos en Di Martino, Hoel y Cooper (2003), definió la conducta violenta o agresiva como el *"comportamiento de personas que de manera intencional amenazan, infligen o intentan infligir un daño físico a otros o a sí mismos"*. En el 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) actualizó esta definición para incluir la violencia no física, que también se conoce como violencia psicológica (ver cuadro de texto 1: violencia física y no física). (Di Martino, Hoel y Cooper 2003)

Violencia Física: Uso de la fuerza física en contra de otra persona o grupo que tiene como resultado daño físico, sexual o psicológico.

Violencia no física: Uso intencional del poder sobre otra persona o grupo que pueda resultar en daño físico, mental, espiritual, moral o de desarrollo social.

Cuadro texto No. 1. Violencia física y no física

En 1995, la Comisión Europea en Pérez y Nogareda (2002) propuso una definición de violencia en el trabajo que distingue entre diferentes tipos de violencia y destacó la importancia de los comportamientos violentos no físicos como el abuso verbal, asedio colectivo, **acoso sexual**, intimidación y otros abusos que se reconocen como causa de estrés mental, frente al perfil tradicional que gira en torno a la violencia física. La definición de violencia en el trabajo como *"incidentes en los que se abusa, amenaza o ataca a personas en circunstancias relacionadas con su trabajo que involucran un desafío explícito o implícito a su seguridad, bienestar y salud"*, se convierte posteriormente, en la referencia para otras definiciones en Europa. Por ejemplo, Chappell y Di Martino (2003) determinaron que esta definición se basa en tres figuras legales. (Ver cuadro de texto 2: figuras legales)

- **Abuso:** Comportamiento que se aparta de la conducta razonable y está relacionado con el uso de la fuerza física o psicológica.
- **Amenaza:** Intimidaciones de muerte o anuncios de la intención de dañar a una persona o su propiedad.
- **Ataque:** Todo intento de lesionar o asaltar a una persona, incluyendo daños físicos.

Cuadro de Texto No. 2 figuras legales.

Hasta aquí se puede entender que todas y cada una de las definiciones sobre la violencia en el trabajo hacen mención a todo acto intencional que se vale del daño hacia otra persona pudiendo o no buscar en algún momento someterle; sus formas de expresión pueden ser explícitas o bien ser en apariencia imperceptibles como la violencia psicológica. Este tipo de violencia es la que mayores dificultades representa en su erradicación por su aparente invisibilidad al interior de las organizaciones.

En este sentido se toma el caso de la violencia de género producida por el diferencial de privilegios culturales que son otorgados por género y que constantemente puede constatarse en las sociedades occidentales, como en las de Latinoamérica, Norteamérica, Europa, Asia (OMS, 2003) en las que la mujer no tiene las mismas prerrogativas que el hombre, se observa un mercado de bienes simbólicos, es decir de un sitio social destinado a la circulación e intercambio de productos y servicios en el que el varón funge la mayoría de las veces como protagonista en la toma de decisiones. Esta misma situación se observa al interior de las organizaciones, en las que se puede advertir una práctica cultural que asigna a los varones las posiciones de mayor nivel jerárquico, produciendo una violencia estructural, es decir, una imposición que a su vez es reforzada por actitudes y comportamientos de los mismos miembros de la organización.

De acuerdo con Galtung, en Delgadillo y Mercado (2002) existe una tolerancia social de la violencia directa que está asociada con la violencia cultural y estructural. Esta clase de violencia se le emplea como una estrategia para resolver conflictos que deben ser resueltos a toda costa. Dicha violencia forma parte de un orden social naturalizado en el pensamiento y acción de los individuos, miembros de una sociedad, que queda establecido por un conjunto de creencias, contenidos ideológicos, discursos y prácticas que colocan en desventaja al receptor de la violencia con respecto al emisor. (Delgadillo, *et al.* 2005)

3.4. Clasificación de Leymann del acoso psicológico

El acoso moral puede comenzar por el rechazo de una diferencia a través de observaciones sexistas, clasistas, de edad, entre otros; para desalentar la participación en puestos de trabajo de mayor jerarquía. La situación del rechazo por el género, por ejemplo, va más allá que la discriminación simple y llana, se traduce y responde como ya fue mencionado anteriormente, en mantener un “orden” androcentrista que legitímese un orden históricamente establecido para la ubicación de hombres y mujeres en sociedades patriarcales.

Es así como el acoso moral se vislumbra como un tipo de violencia más sutil y más difícil de advertir para evitar el riesgo de las sanciones, en caso de que existan. (Hirigoyen, 2001) Se busca con el rechazo imponer la “lógica del grupo”. De acuerdo con Heinz Leyman en Piñuel y Zabala (2001, 70 pp.) existen 5 tipos básicos de actividades de acoso con distintos efectos sobre las personas que los padecen y que fueron propuestos por Heinz Leymann en 45 acciones:

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse;
2. se le interrumpe continuamente cuando habla;
3. se le impide expresarse;
4. es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta;
5. se producen ataques verbales criticando trabajos realizados;
6. se producen críticas hacia su vida privada;
7. se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas;
8. se le amenaza verbalmente;
9. se le amenaza por escrito;
10. se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.);
11. se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. no se habla nunca con la víctima;
13. no se le deja que se dirija a uno;
14. se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros;
15. se prohíbe a sus compañeros hablar con ella o con él.
16. se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. se maldice o se calumnia a la víctima;
18. se hacen correr cotilleos (chismes) y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador o el “gang” de acoso;
19. se hace mofa o burla de la víctima, o se la ridiculiza;
20. se atribuye a la víctima una enferma mental o problemas psicológicos;
21. se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico;
22. se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima;
23. se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante con vistas a poder ridiculizarlos. Se le ponen mote, llamándola por ellos;
24. se atacan sus creencias políticas o religiosas;
25. se hace burla de su vida privada;
26. se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.;
27. se le obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes;
28. se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados;
29. se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima;
30. se le injuria en términos obscenos o degradantes;
- 31. se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.**

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

32. no se asigna a la víctima trabajo ninguno;
33. se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma;
34. se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas;
35. se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales;
36. se le asignan sin cesar tareas nuevas;
37. se le obliga a ejecutar trabajos humillantes;

38. se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias que posee, con la intención de desacreditarla;

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

39. se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud;

40. se le amenaza físicamente;

41. se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia;

42. se le agrede físicamente, pero sin contenerse;

43. se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla;

44. se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio;

45. se agrede sexualmente a la víctima.

Varios estudios de la OIT relacionados con el estrés y la violencia en el trabajo han mostrado que tanto las víctimas como los agresores interactúan en el trabajo y que el entorno con frecuencia influye en el riesgo de que dicha interacción termine en violencia. El estilo administrativo, la cultura de administración, el diseño físico del centro de trabajo y la estructura organizativa son importantes para determinar si es posible que la violencia se dispare o se disipe. (Hirigoyen, 2001) Por ejemplo, en instalaciones con condiciones de hacinamiento, mala ventilación, suciedad y ruido excesivo se experimenta un mayor nivel de violencia que en lugares con características de diseño físico adecuadas.

Una mala organización, que en ocasiones conduce a cargas de trabajo excesivas y a procedimientos burocráticos complejos para los empleados, puede dar lugar a actitudes negativas entre los trabajadores y las trabajadoras; y causar comportamientos agresivos entre los clientes. (op. cit)

También se ha reconocido que en sitios en los que el diálogo y la comunicación se utilizan ampliamente, se reduce el riesgo de violencia.

En cambio, un entorno laboral en el que las personas trabajan aisladas, dentro de una cultura de administración autoritaria y con malas relaciones entre los trabajadores y el personal directivo puede incrementar el riesgo de que surja la violencia (Chappell y Di Martino 2000, 65 pp.) Otro ejemplo lo dan Gilligan y Legault hacia el 2001 en Estrada (2001, 28 pp.) sobre OC Transpo de Canadá el cual ilustra cómo es que las características de los trabajadores y las condiciones de trabajo pueden dar como resultado una combinación mortal en lo que a violencia en el trabajo se refiere. El 6 de abril de 1999, cuatro empleados de OC Transpo murieron al ser acribillados por un ex empleado en uno de los garajes de las oficinas centrales de la empresa; otros dos resultaron heridos y el agresor terminó por suicidarse ahí mismo. El perpetrador era un trabajador solitario, con un historial de violencia. Lo habían despedido, vuelto a contratar y acababa de renunciar poco antes de la tragedia. OC Transpo tiene un historial de relaciones laborales tensas, violencia en el trabajo y una amplia brecha entre los muchos trabajadores y el pequeño y elitista equipo administrativo.

Hasta ahora se ha mencionado todo aquello que puede influir en el desarrollo de acoso psicológico en los centros laborales, mediante la clasificación de estrategias de acoso que pueden llevarse a cabo por otros en contra de quienes se asumen como el blanco de las mismas. Dicha clasificación no parte de aspectos teóricos y abstractos, sino que son mostrados empíricamente para su mejor comprensión. Es posible que este tipo de estrategias hagan eco en muchas personas para la búsqueda de ayuda y orientación profesional que al parecer no han encontrado en sus centros de trabajo. En los siguientes apartados se procurarán abordar los perfiles tanto de la víctima como del acosador en el fenómeno de acoso psicológico en el trabajo y que son propuestos por algunos autores revisados.

3.4.1. Perfil psicológico de la víctima de acoso

Los factores de riesgo individuales se asocian a menudo con variables sociodemográficas tales como género, edad, grado de escolaridad y estado civil. También son importantes los rasgos de personalidad, estilo de vida, conductas específicas y características individuales de la relación de la persona con el trabajo (como titularidad, naturaleza de contratación, experiencia, nivel de capacitación, entre otros). (Estrada, 2001) Del mismo modo los factores de riesgo individuales que se citan con mayor frecuencia son: ser joven, usar uniforme, el aspecto personal y la forma de comportarse, actitudes y personalidad y menor experiencia y capacitación que los compañeros de trabajo.

La violencia psicológica toca la subjetividad, desestabiliza al receptor de estos actos violentos, pueden producir en el mismo, un estado de confusión, que incluso lo desestructure en su dimensión psicológica, acompañado de angustia, depresión, un estado constante de tensión y paulatinamente el desarrollo de un concepto erróneo de sí mismo.

Salir de este estado de desorganización, inestabilidad y fragilidad psicológica puede darse con base en el conocimiento intersubjetivo que se tiene del emisor, en la historia compartida en el marco de la vida cotidiana dentro de la organización, en el diálogo con otras personas, compañeros de trabajo pares o superiores, incluso el aumento de conocimiento sobre la violencia que vive, su capacidad reflexiva y a la posibilidad de toma de decisiones (Berger y Luckmann, 2001). Algunos de estos elementos pueden verse en siguiente gráfico 1 de Chappell y Di Martino (1998):

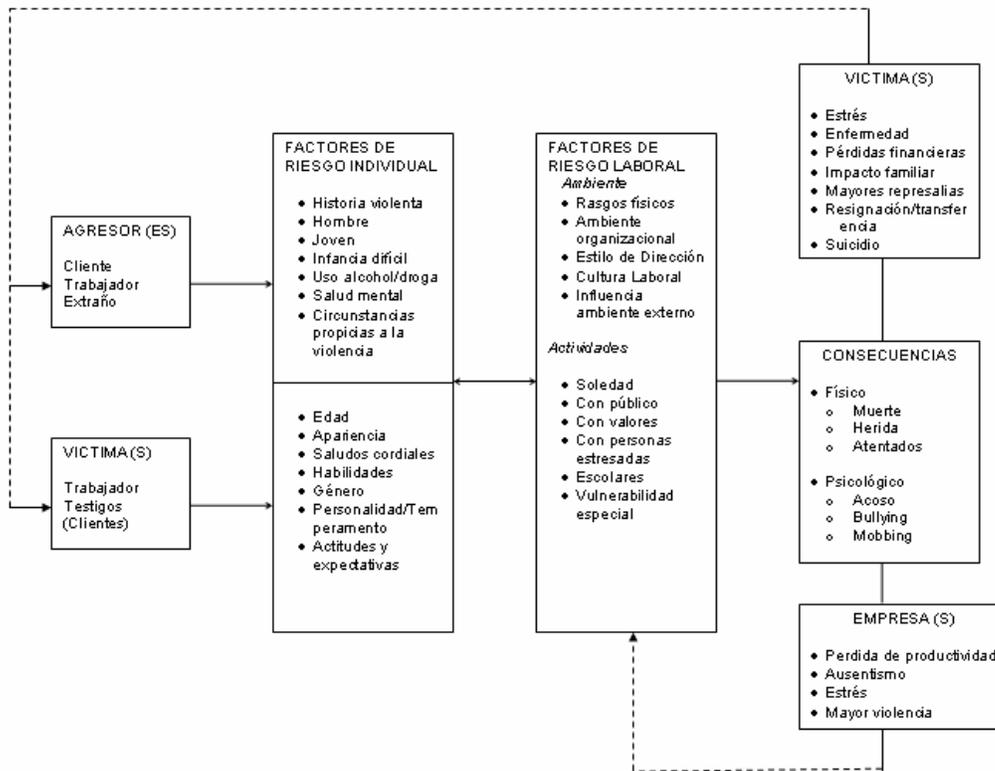


Gráfico 1: muestra el esquema general sobre la violencia psicológica Fuente: Nuevo modelo preparado por Chappell y Di Martino, (1998) basado en Poyner y Warne 1988, 7 pp. (Traducción personal)

Estos elementos en su conjunto no se dan de forma automática, están supeditados a un proceso subjetivo que a su vez está sujeto al marco objetivo de las acciones de aquellos otros con los que está interactuando el receptor de la violencia, algunos de estos elementos son predominantemente sociales otros son predominantemente psicológicos. Así, se tiene que el caso del conocimiento intersubjetivo y del diálogo con otras personas significantes como elementos fundamentalmente sociológicos, porque se dan en el marco de la interacción, de la acción recíproca entre dos o más individuos, en este caso, entre el emisor y el receptor de la violencia, y la acción recíproca son personas cercanas al receptor.

En cuanto a la historia compartida, se trata de un proceso que si bien es fundamentalmente social, al ser evocado es un proceso fundamentalmente psicológico, porque se trata de una elaboración eminentemente subjetiva del pasado vivido con el emisor de la violencia; del mismo modo el aumento de conocimiento sobre la violencia que se vive se produce con base en proceso

cognitivos de clasificación y ordenamiento, en el que se van distinguiendo las diferentes acciones violentas que se recibieron, las características de cada una de ellas, el momento en que se produjeron, las reacciones que el emisor tuvo frente a tales acciones, en fin se trata de un proceso psicológico que involucra un gama de procesos psicológicos como la **atención, la memoria, el análisis y la síntesis**; en cuanto a la capacidad reflexiva, es importante señalar que se trata de un atributo humano, producto consecuente de la acción conjunta de los procesos psicológicos y de los procesos sociológicos señalados.

La capacidad reflexiva posibilita la toma de decisiones con respecto a la posición que el receptor decida tomar frente a la violencia organizacional que vive. Entre las consecuencias no letales citadas por Delgadillo et al. (2001) para el receptor de la violencia, se encuentran: la pérdida de la autoestima que aunado a una postura de dependencia dificultan que la persona abandone la relación, está también aquella otra que alude a la tradición.

Edreira (2003, 8-9 pp.) señala que no existe un perfil psicológico único de la víctima. Ya que cualquier persona puede ser víctima de acoso psicológico en el trabajo. En el trabajo el acoso puede proceder del interés de la empresa por eliminar costos de personal, en estos casos se usa a alguien con “antecedentes” para conseguir que el trabajador abandone su puesto de trabajo sin costos para la organización.

También se puede acosar a un empleado para impedir que se marche de la empresa porque es indispensable o muy útil y su marcha supondría un cambio de estructura costoso, en este caso lo que se pretende es que se sienta incapacitado para trabajar en otra parte, se le paraliza y se impide que piense con métodos de acoso hasta que llega a sentirse un inútil.

Otras veces el acoso es iniciativa del acosador psicológico, que va escalando puestos cada vez más altos en el nivel jerárquico de la empresa eliminando a sus posibles competidores. Cuanto más poder tiene mayor número de víctimas tiene a su alcance. En estos casos y en sus relaciones privadas el acosador suele ser muy selectivo. Cuantas más víctimas tiene a su espalda más selectivo es; la víctima tiene que “estar a la altura”, la batalla debe merecer la

pena. El acosador moral evita cuidadosamente a víctimas que podrían ponerlo en peligro: no se enfrenta nunca ni con otros perversos narcisistas ni con paranoicos.

El acosador tiene preferencias, busca aquello de lo que él carece, elige a sus víctimas por algo que tienen de más, por algo de lo que quiere apropiarse. (op. cit) Entre sus potenciales víctimas se encuentran aquellas personas que tienen, de acuerdo a Hirigoyen (2001):

- Capacidad de empatía.
- Responsables, con escrúpulos y sentimiento de culpa.
- Transparentes, auténticas: a la víctima se le nota que se mueve por convicciones internas, no por sumisión a una norma, la opinión de los demás o intereses materiales.
- Parecen ingenuas y crédulas. Simplemente a quien no es perverso le resulta imposible imaginar de entrada tanta maldad concentrada en un solo individuo.
- Estilo no confrontativo.
- Vitales y optimistas, transmiten su alegría de vivir.
- En el trabajo suelen tener buenas relaciones con sus subordinados y despertar envidias entre sus compañeros y jefes.
- Comunicación directa.
- Sensibilidad, dones musicales o literarios.
- Creatividad: suele arriesgar en sus ideas, no tiene miedo al fracaso porque sabe manejarlo emocionalmente.
- Valora las ideas y los comportamientos, no el nivel jerárquico de la persona que lo manifiesta.

Las víctimas son personas que ante los ojos de su verdugo se aparecen como envidiables, debido a sus características positivas -a menudo se trata de personas carismáticas que tienen grandes habilidades para las relaciones sociales-, sobre todo si son inconformistas y gracias a su inteligencia y preparación cuestionan sistemáticamente los métodos y formulas de organización del trabajo que les vienen impuestos. Otra de sus características es su

predisposición al trabajo en equipo, ya que no dudan un instante en colaborar con sus compañeros, facilitándoles cuantos instrumentos y medios estén a su alcance en pro de la consecución de los objetivos colectivos. En algunos supuestos los agresores llegan a envidiar incluso las condiciones favorables de carácter extralaboral de sus víctimas como pueden ser las relativas a una vida social y familiar satisfactorias. (op. cit)

3.4.2. Perfil psicológico del acosador

Las características individuales que se han identificado como factores que pueden incrementar la probabilidad de que una persona cometa actos de violencia en el trabajo son: ser joven, hombre, tener un historial de comportamiento violento o una infancia problemática, padecer una enfermedad mental severa y tener acceso a armas de fuego o de otro tipo.

Otro factor de riesgo que mucha veces se identifica como precursor de la violencia en el trabajo es el consumo de alcohol y drogas, aunque algunos expertos advierten que la relación entre el abuso de estas sustancias y la violencia en el trabajo es compleja, ya que existen numerosos ejemplos de personas que no se comportan de manera violenta cuando están en estado de ebriedad o bajo la influencia de alguna droga. (gráfico 1 de Chappell y Di Martino (1998)

La mayoría de los expertos en estudios de la personalidad, de acuerdo con Edreira (2003, 6-7 pp.) hablan de personalidad psicopática o antisocial; personalidad narcisista; mediocridad inoperante activa; psicópata organizacional. Se habla de rasgos paranoides, en realidad el perverso narcisista se aproxima mucho al paranoico, son parientes cercanos y se llevan bien, pero tiene sólo parte de sus características de personalidad. Su perfil psicológico tiene las siguientes características:

- Falta de empatía: son incapaces de ponerse en el lugar del otro, se centran en sí mismos pero buscan el apoyo de los demás. Son insensibles, incapaces de deprimirse y de experimentar auténticos

sentimientos de duelo o tristeza. En sus relaciones interpersonales ven al otro como a una amenaza, les falta humildad para enriquecerse y aprender de los demás. Viven atemorizados por las capacidades de las personas que los rodean.

- Irresponsables y carentes de sentimiento de culpa: tienen dificultades para tomar decisiones en su vida diaria y necesitan que otras personas asuman esa responsabilidad. Se defienden mediante mecanismos de proyección y de negación de la realidad, le adjudican la culpa al otro. Es consciente de que no tiene sentimientos y los simula para enmascararse ante los demás. No tiene sentimiento de culpa pero es un maestro manipulando este sentimiento en los demás.
- Mentira compulsiva y sistemática: en su máxima competencia. Suelen llevar una doble vida y rehacen su vida privada con facilidad porque se hacen pasar por víctimas. Fingen la apropiación de las características que les franquean la confianza de los demás tanto en su vida privada, como en la profesional y social. Son impostores que fingen para dar imagen de buena persona. Se nota con claridad que mienten, pero sus mentiras son tan descaradas en público que las víctimas se suelen quedar anonadadas, paralizadas e incapaces de responder.
- Megalomanía y discurso mesiánico: se colocan en posición de referencia del bien y del mal, tienen discurso moralizante, exhiben valores morales irreprochables, se presentan como personas religiosas o cívicas. Consiguen así dar una buena imagen de sí mismos, a la vez que denuncian la perversión humana. Suelen tener habilidad retórica pero su discurso es muy abstracto, no son capaces de ser concretos y cuando lo intentan pasan al extremo de los detalles insignificantes.
- Encanto personal: entran en relación con los demás para seducirlos. Se les suele describir como encantadores, de ahí la reacción de asombro de su entorno cuando son descubiertos en su crimen. Esta capacidad de seducción está muy relacionada con su forma de mentir, suelen utilizar

las historias de otros en las que se ponen a sí mismos como protagonistas sin la menor vergüenza.

- Vampirismo y estilo de vida parasitario: siente una envidia muy intensa hacia los que parecen poseer cosas que ellos no poseen, sobre todo hacia los que gozan de la vida. Son muy pesimistas y la vitalidad de los demás le señala sus propias carencias. Para afirmarse tiene que destruir. Compensa su déficit de autoestima con el rebajamiento de sus víctimas y la exaltación de sus supuestas cualidades. En el trabajo consiguen que los demás les hagan el trabajo. Son incapaces de realizar tareas que otros harían sin la menor dificultad.
- Paranoia: el perverso narcisista toma el poder mediante seducción, el paranoico por la fuerza. Los perversos narcisistas recurren a la fuerza física sólo cuando la seducción deja de ser eficaz. La fase de violencia física del proceso de acoso moral es en sí misma un desequilibrio paranoico. Cuando atacan los perversos pretenden protegerse, atacan antes de ser atacados.
- Manipulación premeditada: no manipula de forma aleatoria como haría un psicópata criminal. El psicópata organizacional tiene un objetivo meditado y deliberado: el poder. La táctica del psicópata suele seguir siempre el mismo patrón: fase de estudio y evaluación, fase de manipulación y fase de confrontación.

Los sentimientos de inadecuación son los que llevan al acosador a eliminar de su entorno aquello que considera una amenaza, es decir a la víctima. Los especialistas suelen hablar de los “cadáveres en el armario” del acosador moral, suelen tener un pasado “criminal” en el que han eliminado a sucesivas víctimas tanto en el trabajo como en la pareja.

La experiencia que adquiere en sus años de acoso le hace perfeccionar su técnica hasta convertirlo en un maestro de la inducción al suicidio. Se les considera asesinos psíquicos en serie. El acosador moral es un muerto en vida que necesita la imagen de buena persona que los demás tienen de él para

sobrevivir, en su obsesión por mantener esta imagen se enmascara, se lava las manos, evita manchar sus manos de sangre y echa su responsabilidad a otros. Necesita colaboradores o cómplices que le apoyen en sus intenciones. (Edreira, 2003)

Otro estudio llevado a cabo en España por el Instituto de la Mujer (Instituto de la Mujer, 2006, 24 pp.) señala las siguientes características que descubrieron del **acosador sexual**:

- **Datos sociodemográficos:** la edad no parece ser un elemento determinante, sí el estado civil, ya que suele tratarse de hombres casados (o con pareja estable) y con hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su matrimonio.
- **Situación laboral:** suele ocupar un cargo superior a la acosada (normalmente, mando intermedio) y cuenta con el respaldo incondicional de la dirección de la empresa, así como con una larga trayectoria laboral en la misma. Como jefe, presenta un carácter dominante y es calificado de déspota y abusador, ya que utiliza su poder para sus pretensiones personales y trata de manera incorrecta a sus subordinados.
- **Perfil psicosocial:** se describe como una persona más fría que impulsiva o pasional, ocupando un papel secundario y calificado incluso de 'perverso' y 'maquiavélico'. Como en el perfil de acosador moral, su auto percepción no se ajusta a la imagen que transmite, ya que desde fuera se percibe narcisista, endiosado, soberbio, arrogante, prepotente, manipulador. Además, se cree invulnerable.
- **Presenta cierto carácter infantil y caprichoso.** No acepta un 'no' por respuesta y puede resultar vengativo si no consigue lo que pretende, llegando a ejercer sobre la víctima acoso laboral, aislamiento, insultos y vejaciones.
- **Sexista y machista,** en ningún caso considera a las mujeres como sus iguales, dado que su acercamiento a ellas se produce desde el embaucamiento, el abuso de poder y, finalmente, el chantaje.

- **Muestra escasa empatía hacia los demás**, especialmente hacia las mujeres, ya que no las valora. Es consciente de estar infringiendo un daño a la otra persona, sabe que se trata de una conducta ilícita o reprochable.
- **Se suele observar en ellos cierta tendencia al acoso**. Es decir, no se trata de que se obsesionen con una trabajadora, de manera excepcional, sino que suelen presentar una conducta repetitiva de menosprecio de género.

Profundizando en el acosador, aunque puede existir el acosador psicópata, la mayoría de las personas que ejercen **acoso sexual** no tienen por qué presentar ningún tipo de psicopatía ni responder a un perfil definido. Como puede observarse, el perfil psicológico en general del acosador sexual tiende a presentar una conducta sexista en general, son inmaduros y se suelen enorgullecer de “sus conquistas”. Del discurso social se derivan dos caracterizaciones: el inseguro, retraído, dominado por su pareja, y el atractivo y prepotente, que se cree irresistible.

CAPÍTULO IV. ACOSO SEXUAL, COMO UNA VARIANTE DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

La mayoría de los expertos consideran que tanto el acoso psicológico como el acoso sexual son dos cosas radicalmente diferentes. Pero, que el acoso sexual se puede usar como instrumento para el acoso moral, puede ser un paso más del acoso moral.

En los casos de acoso sexual puro en los que se pretende obtener favores sexuales reales y los casos de chantaje sexual con amenaza explícita de despido, el fin es conseguir favores sexuales y el acoso es el medio. Se han identificado hasta seis tipos distintos de acosador sexual que se corresponden con seis formas distintas de acoso sexual. Hay tipos de acoso sexual que tienen una dinámica próxima al acoso moral. Son los casos en los que no se pretende obtener placer sexual, sino que la sexualidad es utilizada como instrumento para controlar, humillar, intimidar y degradar al otro. (Edreira, 2003)

El concepto de acoso sexual surgió durante los años setenta en los Estados Unidos, fue surgiendo poco a poco como un fenómeno que ahora está reconocido en todo el mundo y al que se considera un problema serio y que está íntimamente vinculado a la noción de relación de poder. (David, 2002) Poder que se relaciona con la concepción en la que el hombre es superior a la mujer, forma parte de los aspectos ya señalados en el modelo de Galtung, en Delgadillo *et al* (2005) al advertirse en la práctica cultural de las organizaciones las actitudes que predisponen a los individuos a asumir comportamientos basados en las creencias, mitos y costumbres predominantes en la cultura y reforzado por el modelo social (estructural) en el cual el control del mando es asignado al hombre, lo cual conduce innegablemente, como ya se ha mencionado anteriormente, en una imposición que es reforzada a su vez por actitudes y comportamientos de los mismos miembros de la organización dentro de un ciclo mutuamente reforzante y que se convierte en un círculo vicioso que generan violencia física, **sexual**, económica y psicológica.

Aspectos culturales y estructurales que vienen a permeare las relaciones interpersonales entre las personas de distinto género en la cotidianidad del trabajo. Es así como en el machismo se advierte una situación que actúa en contra de los hombres quienes se ven a sí mismos desvalorizados aún y cuando parezca paradójico decir esto último, ya que a través de su expresión deformada de lo que ha de ser la masculinidad moderna no pueden continuar recreándose a partir de la superioridad sobre las mujeres.

Esta concepción lo único que provocará será colocar en riesgo la seguridad y la estabilidad de la identidad masculina, puesto que será inevitable que las nuevas identidades femeninas derrumben las expectativas generadas por los valores machistas. (Montesinos y Martínez, 1999)

En el espacio laboral es donde el machismo adquiere expresiones aberrantes que deberían ser consideradas como un atentado contra la condición humana en general y no sólo como una agresión al sexo femenino: **el acoso sexual.**

Se trata de una percepción masculina que aún en la actualidad continua concibiendo a las mujeres como objetos sexuales, situación que adquiere mayor nitidez cuando puede verse a hombres al acceder al poder, a una situación en la que se ejerza cierta cuota de poder, consideran que las mujeres bajo sus órdenes se suman como una prestación más al cargo.

Por el contrario, se encuentran las mujeres que emplean la sexualidad como un instrumento más para ascender en su carrera profesional. El punto aquí es que esta percepción de la mujer como objeto sexual ofrece diversas aristas que evidencian cómo hasta los hombres que tienen poder pueden acabar siendo “víctimas” de valores machistas, hasta caer en situaciones de ridículo.

Por ejemplo, si una mujer utiliza la sexualidad para obtener sus objetivos representa un intercambio entre ella y su superior, pero habrá de reconocerse que existen mujeres concientes de este juego, que no llegan a conceder algún tipo de intercambio sexual. Por su parte Montesinos y Martínez (1999) señalan que el problema del acoso sexual o del hostigamiento sexual en los espacios laborales,

refleja la presencia de impulsos sexuales que se desatan por la sola interacción entre el hombre y la mujer.

Aunque la subjetividad del ser humano inicia un proceso de materialización y de trasgresión ante la posibilidad de que quien es objeto del deseo no acceda a las propuestas sexuales del otro. El hombre trasgrede las prohibiciones a las castigos sociales, legales o morales. La misma resistencia del individuo a ceder a su derecho de ejercer la violencia y por tanto, el liberar sus impulsos destructivos a través de sus fantasías sexuales y de la sexualidad misma.

La modernidad no extermina la naturaleza violenta de los hombres; no anula la violencia sino como dice Montesinos y Martínez (1999): *“la institucionaliza.”* Ya que el hombre se ha visto desplazado por una mujer que al rebelarse en contra de la autoridad masculina “invade” espacios resguardados por una cultura “machista” que niega no los derechos, sino la capacidad de la mujer para desempeñarse en ámbitos regidos por atribuciones que la sociedad sólo le concedía al género masculino.

Lacan en Zizek, (2005, 217-218 pp.) destaca una serie de características que desmienten la espiritualización de la mujer, reflejado en el amor cortés en donde la Dama pierde características concretas y es tratada como un ideal abstracto, de modo que *“los escritores han señalado que todos los poetas parecen hacer referencia a la misma persona...En este campo poético el objeto femenino es vaciado de toda sustancia real. En este sentido la Dama no se caracteriza nunca por alguna de sus virtudes reales concretas, por su sabiduría, por su prudencia, o incluso por su competencia.”* Lo que deja a la mujer reducida meramente a una relación de objeto dentro de un proceso de control que día a día va perdiendo su inicial influencia por comenzar a replantearse un equilibrio del poder entre los géneros, impidiendo en la vida real que el hombre continúe con prácticas autoritarias. (Stanley y Wise ,1992 28 pp.)

A partir de la emancipación femenina el trabajo remunerado de las mujeres era visto por el hombre como una “ayuda” a la manutención del hogar independientemente que cubriera la doble jornada, el caso de las mujeres que han

accedido al poder constituye muchos casos donde su ingreso es superior al de su pareja, al del hombre.

En estas condiciones de igualdad y a veces de desventaja para el hombre, es que éste se persuade a abandonar las justificaciones sociales para actuar autoritariamente. Ahora el hombre tiene que compartir el poder y en muchos casos hasta perderlo, pues la base económica que sustentó su autoridad se ve mermada, cuestionada o minimizada al grado de considerarla virtualmente en desaparición. (Montesinos y Martínez, 1999)

Cuando esta situación se muestra en sus extremos pueden verse casos tan alarmantes como los citados en las mujeres muertas de ciudad Juárez o en el caso citado por Velasco (2005) en el que una recepcionista de la ciudad de San Juan del Río en el estado de Querétaro, fue asesinada por su esposo quien no trabajaba desde mucho tiempo atrás y al ver que la esposa era quien mantenía a los tres hijos que juntos habían procreado y que derivado de la “frustración” por no conseguir empleo y perder su rol de proveedor oficial, materializó en contra de su mujer, la pérdida del poder del que se habló, asesinándola.

En este proceso de cambio cultural, las mujeres que acceden al poder tienen necesariamente una correspondencia en el cambio de la identidad masculina, la cual se sitúa entre los esquemas definidos en estereotipos del hombre en las sociedades tradicionales como la nuestra y que va construyéndose sin proponerse, una nueva identidad masculina. No se trata de un proceso generalizado en nuestra sociedad, sino de transformaciones parciales que poco a poco modifican la subjetividad colectiva y que dan cuenta, de un cambio cultural que marca nuevas pautas de interacción en la vida cotidiana. La mirada de género dentro de las organizaciones laborales, por su parte, permite evidenciar cómo los grupos humanos a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad, atribuyen simbólicamente competencias, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres. Al hacer visible estas “naturalizaciones” construidas socialmente, contribuyen a interpretar los otros mecanismos de discriminación o exclusión social que interactúan potenciando los de género. (Salle, 2000)

Cabe destacar que este tipo de discriminación no es otra cosa más que la violencia psicológica que se comete en contra de todo aquello que resulte ser femenino a través de una de sus variantes: **el acoso sexual en el trabajo**. La mayor parte del acoso sexual de acuerdo con las autoras Stanley y Wise (1992, 54 pp.): *...es una cuestión de percepción de parte de la persona destinataria; es una cuestión de conceptualización e interpretación y de si se catalogan ciertas conductas y en qué modo, y la noción de que hay un espectro sexismo/acoso sexual y un punto de inflexión es inapelable a los efectos de comprender el problema y de tomar medidas al respecto.*” El hecho de ligar tan estrechamente el acoso sexual en el contexto laboral no tiene la intención de negar o minimizar su existencia en el resto de la vida cotidiana; sino más bien, situarlo en los límites de la presente investigación.

4.1. Características y definiciones del acoso sexual en el trabajo

A partir de la industrialización y modernización de México, el ámbito laboral se ha expandido, ahora no solo se trabaja en el campo, las ciudades crecen y la mano de obra comienza a emigrar de la provincia hacia las ciudades. En este contexto en el que la mujer comienza a trabajar fuera de su casa y en su casa (la doble jornada), principalmente en los servicios, la mujer debe laborar al lado del hombre, lo cual no ha sido aceptado por la mayoría de los mismos. Como parte de la manifestación de la violencia psicológica en el trabajo contra las mujeres, a través del **acoso sexual**. (Romero, 2002)

Es así como el patriarcado se ha consolidado por medio del confinamiento de la mujer a la esfera doméstica y del control del hombre sobre la mujer dentro de esta misma esfera; sin embargo el capitalismo requiere que las mujeres trabajen fuera del hogar, pero además dentro de él, por lo tanto, el acoso sexual funciona como el principal medio de control masculino sobre las mujeres en el trabajo.

Para Lyn Farley en Stanley y Wise (1992, 60 pp.) el acoso sexual funciona como un medio de mantener la segregación laboral, de modo tal que los trabajos

prestigiosos y bien remunerados, sean estos manuales o profesionales, se sigan otorgando exclusivamente a los hombres, debido a que a las mujeres se les niega el acceso a ellos y las pocas mujeres que logran acceder a estas zonas privadas masculinas son acosadas a efectos de obligarlas a retirarse o mantenerse a raya.

De manera implícita, cuando la mujer “invade” el lugar de trabajo del hombre y empieza a realizar su trabajo está proyectando una estimación propia de su valor y su sexualidad, en desafío a la cultura masculina tradicional. Lo que esta en juego es mucho más que una amenaza económica a los trabajos masculinos. (Cooper, 2001)

Esto es, aquellas mujeres que se atreven a desempeñar tareas no tradicionales para su sexo, enfrentan desde actitudes ambiguas por parte de sus compañeros a través de situaciones de sabotaje sutil (violencia invisible) por parte de sus superiores y compañeros de trabajo; hasta traducirse en hostilidad y hostigamiento sexual (violencia visible) que actúan como fuerzas de disuasión para las trabajadoras que consideran la posibilidad de incorporarse a un área de trabajo masculino.

Por tanto, el **acoso sexual** en el trabajo, implanta la subordinación femenina en los trabajos tradicionalmente ocupados por los hombres. Lo cual se debe a que el acoso sexual lleva a muchas mujeres a abandonar los empleos, provocando una alta movilidad que nada tiene que ver con el desarrollo profesional. La segregación, la subordinación femenina y la alta movilidad juntas dan lugar a bajos salarios, que a su vez las refuerzan. (Stanley y Wise, 1992; Guevara, 2003, 23 pp.)

En el estudio realizado en España por el Instituto de la Mujer (2006, 25 pp.) en el cual se señalan, respecto al origen del acoso y el tipo de situaciones vividas, aquellas conceptualizadas como muy graves que conllevan en la mayor parte de las ocasiones el cambio de trabajo por parte de la mujer víctima del acoso, al igual que también se observa esta circunstancia en aquellos casos en que se produce una ruptura y el varón presiona a la víctima para seguir manteniendo dicha relación, tal y como puede observarse en la siguiente tabla:

Situaciones que más conllevan que las trabajadoras tengan que cambiar de empresa
✓ Realizar actos sexuales bajo presión de despido
✓ Asalto sexual con fuerza física
✓ Presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo amenaza de despido
✓ Presiones post-relación sentimental
✓ Buscar estar a solas/Acorralamientos

Tabla No. 1; Muestras las situaciones relacionadas con el cambio de empresa.

El hostigamiento sexual puede mermar el bienestar físico y psicológico de una persona, además de dar lugar a ámbitos laborales hostiles y riesgosos. El hostigamiento puede manifestarse como maltrato verbal o físico, bromas, amenazas o comentarios peyorativos respecto a los siguientes atributos de una persona: su raza, etnia, religión, edad, sexo, preferencia sexual, situación civil, opinión política y origen social. (Cooper, 2001) Pero en el caso del acoso sexual, éste debe conceptuarse como un acoso en el que se utiliza el sexo para lograr poder o como un acoso en el que se utiliza el poder para obtener sexo.

En este sentido se le debe entender como una conducta de poder o como una conducta sexual. (Stanley y Wise, 1992)

Independientemente de esta disyuntiva, es importante analizarle como parte de una violencia psicológica que de acuerdo con el esquema de Galtung, propuesto en el anterior capítulo, las creencias condicionan las actitudes que los hombres asumirán en torno al rol y posición que la mujer debe asumir en la sociedad (violencia cultural) y si aunado a esto se crean estructuras sociales que refuerzan esta situación (violencia estructural), como la familia, la iglesia, la escuela; desencadenarán comportamientos violentos de tipo sexual, como el acoso sexual en el trabajo en donde a decir de Delgadillo *et al.* (2005), los principales indicadores de violencia son: **la frecuencia, la intensidad y la duración**. Es así como la definición del acoso sexual estaría centrada en la imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual, en la que el poder procedente de una esfera se utiliza para transferir beneficios o imponer privaciones a otra. (Stanley y Wise, 1992) El poder

procedente de una esfera es el que deriva de la posición de un hombre como patrón o gerente o supervisor, mientras que la otra esfera es la sexual.

Sin embargo, tal parece que la mayor parte del acoso sexual gira en torno a la interpretación que haga la mujer que lo experimentó del requerimiento y a la interpretación que hagan ambas partes de la respuesta, así como las consecuencias laborales que tenga el hecho. (op. cit) Por su parte Cooper (2001, 13 pp.), define al Hostigamiento o acoso sexual como: “...*cualquier actitud sexual no deseada, la solicitud de favores sexuales o cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que hace sentir a la otra o al otro denigrada o denigrado*”. En este sentido, el hostigamiento significa cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho.

Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo de hostigamiento, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo y para muchas trabajadoras es considerado inevitable.

En una encuesta llevada a cabo por Bedolla y *et al* (2000, 190-191 pp.) señalan que el 66.9 % de las mujeres que son víctimas de acoso sexual en el trabajo son jóvenes, solteras, viudas, divorciadas, madres solteras y casadas; mientras que 54.6% de las personas que realizan el acoso sexual son hombres. En tanto, para Hirigoyen (2003, 43 pp.) existen estudios llevados a cabo en países Latinoamericanos que muestran al acoso moral con una clara diferencia en la repartición por sexos: 70% en mujeres, 30% en hombre.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que en promedio casi 25 por ciento de la población femenina mundial sufre algún tipo de hostigamiento. Sondeos realizados en diversos países han revelado que la denuncia apenas oscila entre 2 y 3 por ciento. (OMS, 2004) La OIT (Revista Internacional del Trabajo, 2005, 395 pp.) indica que para que exista acoso sexual deben integrarse tres elementos: *un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.*

En este sentido el **acoso sexual** es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida. Con base en esta definición, la OIT lleva a cabo una clasificación dependiendo de la “severidad” del acoso que sufre la víctima por parte del acosador:

Nivel 1) Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3) Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4) Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5) Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El agresor sabe o debería saber que la persona destinataria de su accionar lo considera ofensivo. Sin embargo, existen autores que mencionan que es necesario establecer la diferencia entre saber o debería saber para poder amparar tanto las situaciones en que la víctima le ha hecho saber su molestia u ofensa al agresor, como aquellas en las que éste no ha sido puesto en conocimiento, pero que resultan claramente ofensivas. Como si la persona acosada estuviera obligada a conocer las intenciones del acosador, para calificarse como tal. Por su parte Cooper (2001, 58 pp.) propone una clasificación sobre el hostigamiento o acoso sexual:

1. **Explícita o implícitamente** se presenta el sometimiento a este tipo de conducta como condición para el empleo de alguien (hostigamiento *quid pro quo*). Expresión latina que da entender que una cosa se sustituye por otra equivalente.

2. **La sumisión o el rechazo** de ese comportamiento por alguien es utilizado como base para decisiones de empleo que afectan a esa persona, como despido.

3. **Ese comportamiento tiene el propósito o el efecto de interferir** en forma no razonable con el trabajo de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. (hostigamiento por ambiente de trabajo hostil, mobbing)

El hostigamiento sexual para esta autora, incluye diferentes comportamientos, desde la degradación involuntaria hasta el maltrato sexual abierto. Algo no muy alejado de lo que Kant en Picos (2001, 3 pp.) llamaba como canibalismo sexual a aquellas actividades que objetivan al otro: *“el superior iría socavando poco a poco la dignidad del acosado y , en mayor medida, la suya propia por privilegiar el deseo sobre la racionalidad.”* En este sentido el hostigamiento sexual es entendido como la conducta de una persona investida de autoridad que solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas distinta clase. (*quid pro quo*) Para Picos (2001, 5 pp.) esta definición identifica varios elementos:

- a) el actor que solicita el favor (elemento activo);
- b) un actor que recibe la demanda del favor (elemento pasivo);
- c) el favor de naturaleza sexual que se solicita;
- d) las ventajas laborales que se ofrecen a cambio de la concesión del favor que se pide, basada en la respuesta a la solicitud y no en función de los méritos laborales;
- e) la existencia de una posición de autoridad del solicitante del favor o
- f) la presencia de una amenaza de quien solicita el favor sexual pudiendo apoyarse en su autoridad.

Se agregaría una característica más a las propuestas por Picos (2003), aquella que suele darse incluso entre compañeros de trabajo bajos los supuestos

teóricos ya revisados. Por lo tanto, el acoso sexual es una forma de violencia de género, insertada en la violencia sexual y la violencia laboral e institucional.

Para María José Lubertino en Hernández (2002), el acoso sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del 'hombre' productor (dominante) y de la mujer 'reproductora' (sumisa), reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y, al mismo tiempo, absolviendo a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción. Esto significa, que el **acoso sexual**, no sólo responde a diferencias de poder real sino también al poder cultural (violencia cultural), la mayoría de las víctimas de acoso son mujeres, si bien los varones también pueden ser víctimas de acoso sexual por parte de mujeres u hombres, especialmente cuando éstos se encuentran en niveles jerárquicos superiores.

Según un estudio llevado a cabo en España y citado por Hernández (2002), el 35% de los casos de acoso sexual termina cuando las mujeres dejan el empleo. Sólo el 3% llega a los tribunales, ya que esta vía es vista por las mujeres como una solución lejana, dolorosa o con pocas posibilidades de éxito. El estudio menciona también, que la estrategia de la mayoría de las mujeres en esta situación, es evitar al agresor o ignorarlo y que sólo dos de cada diez lo denunciaron ante el jefe inmediato o intentaron buscar apoyo de los compañeros, concluye el estudio.

En otro estudio citado por Picos (2003, 16 pp.) se establece que: *“...el escenario más común es el de una mujer subordinada con edad menor a 34 años acosada por un hombre arriba de 35 años...casi el 30% de los incidentes ocurren con mujeres entre los 18 y los 24 años.”* Señala el estudio. Hasta aquí se puede notar que el acoso sexual forma parte del tipo de violencia psicológica asociado con el poder y el sexo; pero sobre todo con aspectos que tienen que ver con características de índole sociohistóricas que a través de la cultura van dejando su presencia en los diferentes contextos humanos como las organizaciones laborales, siendo uno de los espacios en donde interactúan diariamente personas de distinto género (diferente de decir sexo), lo que da lugar a la atracción natural entre las

personas; asunto que no debería quedar al margen de la conducción de cada organización debido a que tanto hombres como mujeres pasan mucho tiempo pensando y preocupándose en torno a su sexualidad y el sexo.

A diferencia de las cuestiones centrales presentes en las teorías de las organizaciones, la sexualidad es una problemática importante, cargada de emoción, y ubicua. (Coper, 2001) Es decir, presente en todas partes, lo mismo en países altamente industrializados como en aquellos en vías de desarrollo; grandes corporativos de empresas trasnacionales; empresas públicas como privadas; en las grandes empresas como en las medianas y en la micro empresa, comercios y mercados, explotaciones agrícolas y plantaciones, ningún sector de actividad o empresa esta a salvo.

Los grupos que corren mayor riesgo se sitúan en los sectores menos protegidos, donde hay mayor inseguridad en el empleo, tal es el caso de los trabajadores y trabajadoras temporales, ocasionales o a tiempo parcial. Del mismo modo ocurre con las migrantes ilegales e indocumentadas por estar sometidas a una relación altamente subordinada desprovista en la mayoría de las veces de protección social, del mismo modo ocurre con las trabajadoras del servicio doméstico y las trabajadoras del mundo del espectáculo. (David, 2002)

Mención aparte merecen las zonas francas de exportación en donde la mano de obra es esencialmente femenina y quienes trabajan en talleres de explotación en América Central y del sureste de Asia en donde se ha denunciado una y otra vez ese problema de **acoso sexual**, desde Disney hasta Nike, numerosas multinacionales han sido señaladas en los últimos años por grupos de interés ajenos a las mismas, organizaciones no gubernamentales (ONG's); debido a los problemas de **acoso sexual** que sufren las trabajadoras en las fábricas de sus subcontratistas desde Vietnam hasta Haití, pasando por Indonesia y México. (Werner y Weiss, 2003; David, 2002)

En los últimos años las empresas trasnacionales en estos países han tomado medidas preventivas a fin de evitar que las marcas de sus productos se vean envueltas en este y otros tipos de conductas, como en el caso de Levi's

Strauss quienes mediante un documento reglamentario o código de conducta, denominado TOE (Auditoria de los Términos de Contratación, por su siglas en inglés): disponible en:

<http://www.levistrauss.com/Downloads/CitizenshipCodeOfConduct.pdf> y que busca regular las condiciones de trabajo de las empresas que maquilan productos para ellos, en el cual mencionan explícitamente su postura en torno al acoso sexual: *“Los gerentes/supervisores de la fábrica nunca deben permitir o ellos mismos ejercer cualquier tipo de **acoso sexual**. Se considera acoso sexual el contacto físico con los empleados, en especial con las mujeres, de una forma que pudiera tener connotaciones sexuales, los comentarios de contenido sexual que creen un ambiente de hostilidad o incomodidad entre los trabajadores o la solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo..”* Y que se investigan a través de auditorias altamente estrictas por parte del personal de Levi’s, en aquellas empresas con las que tienen negocios y de las cuales se desprenden medidas que van desde observaciones hasta el retiro de los pedidos que se tengan al momento de llevarse a cabo dichas auditorias.

A pesar de todas las evidencias la búsqueda no es fácil, ya que casi todas las empresas tienden a negar la existencia de este tipo de violencia psicológica en sus centros de trabajo; sin embargo el acoso sexual debe ser entendido como una forma de discriminación de género en tanto que se relaciona directamente con los roles que se atribuyen directamente a las mujeres y a los hombres en la vida social y económica, con sus aparentes supuestos de “roles inevitables”, por la posición que las mujeres ocupan en el mercado laboral.

En palabras de Bourdieu (2005, 105 pp.): *“...es preciso reconstruir la historia del trabajo histórico de deshistorización o si se prefiere, la historia de la (re) creación continuada de las estructuras objetivas y subjetivas de la dominación masculina... el orden masculino se ve reproducido de época en época.”* Esto no tiene necesariamente que ser así, ya que mucho se puede hacer si se parte de la premisa teórica que señala que los papeles sociales son aprendidos y que por lo tanto es posible desaprenderlos. Lo que significa desprendernos de mitos y creencias degradantes acerca de la sexualidad y las consecuentes competencias

laborales asignadas a las mujeres, respetar como lo señala Cooper (2001, 11 pp.): *“...el desarrollo de identidades sexuales diferenciadas y cambiar la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres, incluyendo la división emocional del trabajo. Sólo así lograremos que el ámbito laboral sea sano, libre de violencia y que permita desarrollar las potencialidades de todos y todas.”* Es importante diferenciar al mismo tiempo aquello que es de lo que no es acoso sexual; en opinión de Picos (2001, 10 pp.) en el acoso sexual:

a) Qué es.

El acoso sexual es una conducta abusiva, injusta, de alguien investido de su poder o cercanía (en el caso de pares), quienes aprovechándose de su influencia o poder, proponen a otra u otro una conducta sexual no deseada por éste y que puede afectar los términos y condiciones de su empleo en la organización para quien presta sus servicios en un trabajo.

Esta conducta puede incluir:

- Comentarios ofensivos o vulgares sobre el sexo de una persona, su anatomía o sus características físicas sexuales.
- Solicitar fotografías sugerentes o con orientación sexual; mostrar revistas u otros materiales con este tipo de orientaciones.
- Tocar a otro en una forma sexualmente sugerente o en una forma calculada para invadir su espacio personal.
- Consumar el acto sexual (violación)

El problema del acoso sexual no sólo está circunscrito a los actores directos del evento, sino que también pueden aparecer terceros afectados en sus derechos por favoritismos sexuales. Asimismo deben ser consideradas como comportamientos de índole de acoso sexual el que se tipifique como tal de acuerdo a las condiciones previstas- abuso de autoridad, amenaza y no ser deseado por el acosado- aunque se trate de personas del mismo sexo.

b) Qué no es.

El galanteo entre las personas de distinto sexo que trabajan juntas y que no sucede en un contexto donde no hay relación de autoridad o no se da bajo la presión de una amenaza.

Sin embargo, es importante señalar que el acoso sexual, debe tomarse en cuenta que todo comportamiento que no tienen nada que ver con el flirteo ni con las relaciones amorosas con libre consentimiento, se le tendrá como forma de acoso sexual u hostigamiento. Tales como palabras, actos o gestos de connotación sexual en contra de la voluntad de una persona y cuya índole atenta contra su dignidad, su integridad física o psíquica, o incluso puede poner en peligro su empleo. Lo que marca la diferencia con un comportamiento aceptable no es la intención que la persona tiene con ese comportamiento, sino la manera en que reacciona la persona hacia la que va dirigido este comportamiento.

La recepción de ese comportamiento es el criterio esencial para calificarlo o no de acoso sexual, según sea interpretado por la persona destinataria o, por el contrario, no desee que tenga lugar. (David, 2002) Aunque es importante hacer notar tal y como Cooper (2001, 13 pp.) lo señala, acerca de la dificultad al definir el hostigamiento sexual, la cual que radica en la subjetividad de las personas, debido a que no siempre lo que para una persona es hostigamiento, puede que no lo sea para otra.

Por lo tanto, se requiere de una definición más amplia como la que Lubertino en Hernández (2002) plantea del acoso sexual basado en la siguiente división:

- **Acoso sexual directo:** todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, sexista u homofóbica no consentida por quien la recibe y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral, educativo, político o sindical, o su bienestar personal;
- **Acoso sexual ambiental:** todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbica, que sin estar dirigido a una persona en particular, crea un clima de intimidación, humillación u hostilidad;
- **Connotación sexual:** si tiene por fin inducir a la víctima a acceder a requerimientos sexuales no deseados;

- **Sexista:** cuando su contenido discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo;
- **Homofóbica:** cuando su contenido implica rechazo o discriminación de la persona en razón de su orientación o identidad sexual. (género)

Finalmente, es importante mencionar que el acoso sexual es una violación a la integridad humana que se da en el ámbito del trabajo y que representa una violación al derecho de trabajar en un ambiente digno y seguro, es decir, el acoso sexual se convierte entonces en violencia laboral (estructural). El hostigamiento sexual al parecer forma parte de la vida cotidiana de las mujeres, al ser cotidiano pasa desapercibido y es considerado “natural” y como tal se vuelve inidentificable e invisible. (Romero, 2002)

4.2. Aproximaciones teóricas sobre el acoso sexual en el trabajo

La violencia de algunas reacciones emocionales contra el ingreso de las mujeres en tal o cual profesión debe entenderse a partir del conocimiento de que las propias posiciones sociales están sexuadas y son sexuales y que al defender sus puestos contra todo lo que resulte femenino en donde los hombres buscan proteger sus ideas más profundas sobre sí mismos, del valor de su virilidad ante sus propios ojos.

En tanto las mujeres como supuestas encargadas de la gestión del capital simbólico de las familias, trasladan el mismo papel al seno de la empresa la cual le pide que desempeñen las actividades de presentación y representación de recepción y ornamental: azafatas, recepcionistas; del mismo modo que desempeñen los mismos rituales domésticos convertidos en rituales domésticos, que contribuyen al mantenimiento y al incremento del capital social de relaciones y del capital simbólico de la empresa. (Bourdieu, 2005) El **acoso sexual** no es sino un paso hacia el acoso psicológico. Ambos, tratan de humillar al otro y considerarle como un objeto a disposición del otro.

Hirigoyen (2001, 90 pp.) señala algunos ejemplos en los que las mujeres son objeto de humillación por parte de sus compañeros de trabajo o superiores, donde al rechazar los avances de estos, se ven marginadas o maltratadas. Esta mezcla de acoso sexual y acoso psicológico existe en todos los medios profesionales y en todos los escalafones de las estructuras organizacionales. Los hombres que presencian estos hechos los suponen como “normales”. Mientras que las víctimas prefieren señalar que han sido hostigadas psicológicamente que mencionar que las han acosado sexualmente, por la incomodidad que les produce hacerlo público, sobre todo si cedieron e inclusive se perciben culpables. Esto debido a que las mujeres no han sido educadas para afirmarse de modo violento. Se les inculca a ser sumisas y “femeninas”. (op. cit)

En los últimos años el centro de trabajo ha sido objeto de estudios que ponen en evidencia la necesidad de analizarlo, no solo desde una perspectiva única, económica o técnica; sino como un espacio en el cual se dan una serie de situaciones y comportamientos, que pueden afectar el adecuado desempeño de las labores que ahí se desempeñan.

En esta circunstancia se encuentra el denominado **acoso u hostigamiento sexual**, el cual ha sido estudiado en forma de acoso psicológico por parte la sociología, la antropología, el derecho, la medicina, la psiquiatría y también la psicología del trabajo. (Reynoso, 2003) El acoso u hostigamiento sexual es una forma de violencia y un problema de salud e inequidad de género que reclama soluciones conjuntas de gobierno, centros laborales y sociedad. Se trata de una forma de discriminación que no debe ser vista como algo “natural” o “normal”. Es una trasgresión a los derechos humanos que niega el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

El acoso sexual contraviene diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo. Es un delito tipificado en el Código Penal de la Federación y en los códigos penales de 20 entidades federativas (Aguascalientes, Baja California Norte, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora,

Tabasco, Veracruz y Yucatán) y es una conducta prohibida en términos de la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres propuesta por el Congreso de la Unión al Ejecutivo Federal. (Diario Oficial de la Federación, 2006; Picos, 2001)

Por ejemplo, el Código Penal para el Estado de Querétaro de enero del 2005, señala en su Título Octavo (75-76 pp.) a cerca de los delitos contra la libertad e independencia sexuales en Capítulo IV, Artículo 167-bis referente al acoso sexual *“Al que mediante coacción física o moral, con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona sin su consentimiento, se le impondrá pena de 1 a 3 años de prisión, de 100 a 600 días de multa, y desde 100 hasta 850 días de multa por concepto de reparación de daño. Cuando el sujeto activo sea servidor público y utilice los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo. Cuando exista relación jerárquica entre los sujetos activo y pasivo, la pena se incrementará hasta en una tercera parte. Si el sujeto pasivo fuera menor de edad, la pena se duplicará Este delito se perseguirá por querrela.”*

Del mismo modo en el plano internacional existen preceptos que son violados como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará, la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo en 1994, los Convenios 111 y 169 de la Organización Internacional del Trabajo, El artículo 20(3)(d) de la Indigenous and Tribal Peoples Convention (Convención de pueblos indígenas y tribales) de 1989 estipula que los gobiernos deben adoptar medidas especiales para garantizar que *“los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a estos pueblos disfruten de las mismas oportunidades y de un trato igual, incluida la protección en contra del acoso sexual”*. (OIT, 2003).

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 47, 51 y 132, establece las responsabilidades y obligaciones de las (los) empleadores y las (los) trabajadores para que en los centros laborales se establezcan condiciones alejadas de la violencia, como es el hostigamiento sexual. Sin embargo, en este último caso existe una dificultad legal, que este debe probarse lo cual no deja de ser

complicado y debido a ello existe una complicidad machista lo que coadyuva a la impunidad.

La Subprocuraduría de Atención a Mujeres Trabajadoras, señala que en el 2001 se presentaron 99 mujeres a denunciar quejas por hostigamiento. El siguiente año 93, para el 2003 disminuyeron a 25, mientras que en el 2004 registraron 100 casos y de enero a septiembre del 2005, hubo un total de 119, informó. (Aguirre, 2006)

Las denuncias de acoso sexual en Latinoamérica no han tenido tanto auge como en otros países del continente con raíces anglosajonas o en la misma Europa. En países altamente desarrollados y en grandes corporaciones existen códigos de trabajo internos para regular estas conductas, siempre enfocándose en la equidad de género.

El clímax de la lucha contra el **acoso sexual** a nivel mundial se definió en 1992 cuando por recomendación general fue adoptada en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. A partir de entonces, existen 36 países con una legislación específica para tratar el tema de hostigamiento sexual en sus diferentes etapas. El tema del acoso sexual en el trabajo ha permanecido a menudo oculto en el ámbito de las conversaciones y discusión laboral, principalmente por su carácter de ambigüedad para ser evaluado y considerado, las consecuencias psíquicas, emocionales y morales de la persona que resulte ser la víctima.

Inserto en el marco de la empresa moderna y sus normativas de flexibilización, el tema puede ser abordado desde diversas perspectivas: laboral, en cuanto a su aspecto de precariedad y desregulación propia de la falta de definición completa del concepto; psicológica: en cuanto al daño psíquico, emocional y moral de la persona; judicial: en cuanto a la precaria legislación sobre el tema, al no existir mecanismos reales a implementar de sanción al acosador y protección a la víctima. (Picos, 2001)

Las explicaciones que sobre el acoso sexual en el trabajo hace el Instituto de la Mujer de España (2006) apuntan a que:

El acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: *la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder* (tanto jerárquico como de género).

- En primer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino.
- Asimismo, se inserta en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos, entre otros.
- En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homofóbicas, ya mencionadas.

Este mismo Instituto de la Mujer de España (2006, 6 pp.) señala que el **acoso sexual** a las mujeres trabajadoras no es una situación aislada o agresión específica, sino que prevalecen de forma conjunta diferentes situaciones de acoso, circunstancia que se incrementa a medida que aumenta la intensidad del mismo.

De hecho, un estudio llevado a cabo por este Instituto señala que la gran mayoría (98.9%) de las mujeres que en la actualidad padecen algún tipo de acoso en su puesto de trabajo (independientemente de que lo perciban como tal), están expuestas a conductas de compañeros que se podrían calificar de leves; algo menos de la mitad a las graves (25.5%) y un 12.2% a las muy graves.

En este sentido, el estudio señala que al parece existe un itinerario que va incrementando el acosador. Prueba de ello, son las conductas muy graves que están fuertemente asociadas a otras menos agresivas: un 93.8% pasa por experiencias de acoso leve y un 75% de acoso grave. La secuencia del acoso sexual de acuerdo con este mismo estudio es el siguiente:

- El acosador elige una víctima con un perfil bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.
- Se granjea su confianza: la apoya, le ayuda en aspectos relacionados con su puesto de trabajo y la llena de halagos. Se convierte en una especie de amigo- padre- protector.
- A partir de aquí empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumento del número de llamadas –incluso fuera del horario laboral-, incremento de las visitas al lugar de trabajo de la víctima o los requerimientos para ser visitado en su despacho, etc.
- El resto de los trabajadores han percibido que existe una relación especial entre acosador y acosada, que encuadran más en una amistad o relación de privilegio que en una conducta de acoso, lo que ayuda al rechazo de los compañeros y al aislamiento de la víctima en el entorno del acosador. En este sentido, ella misma puede llegar a sentirse como “la elegida”, lo que posteriormente incrementará las consecuencias negativas del acoso y los sentimientos de culpa.
- Empieza a hacer explícitas sus demandas, primero como evolución ‘natural’ de la relación, para pasar luego al chantaje, recordando a la víctima el apoyo y los favores que ha obtenido de él, y el agradecimiento que espera en compensación.
- Recurre a las amenazas sobre la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora haya podido disfrutar ‘gracias a él’, e incluso sobre la pérdida de su puesto de trabajo. En muchas ocasiones, la trabajadora se ve privada efectivamente de dichas prerrogativas y sufre además la humillación delante de los compañeros.
- El acosador pasa al asalto con fuerza física.

Desde las perspectivas anteriores, los resultados del estudio indican que el 14,9% de las mujeres trabajadoras en España han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año (acoso técnico). Sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual (acoso declarado). Trasladando estos datos al conjunto de las mujeres activas en

España, que según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa en el cuarto trimestre de 2005 ascendían a 8,425,000 trabajadoras, se estima que 1,310.000 trabajadoras han sufrido en España alguna situación de acoso sexual en su trabajo en el último año (acoso técnico), si bien sólo 835.000 mujeres lo han vivido como tal (acoso declarado). (Instituto de la Mujer, 2006) Por su parte Lorente y Lorente (1998) señalan que la trascendencia del acoso sexual deriva de dos grupos de factores:

- 1) Los efectos psicológicos, producto tanto de una situación crónica en la que la agresión se produce de forma repetida y continua como de la condición de vulnerabilidad de la víctima, circunstancia que es aprovechada por el acosador para realizar amenazas explícitas o implícitas sobre la posible pérdida del puesto de trabajo;
- 2) Al igual que en otras agresiones de carácter sexista en las que existe un contacto importante entre el agresor y la víctima, el nivel de agresividad va aumentando de forma imperceptible lo cual lleva a que se pase fácilmente de una conducta verbal a una física y de un tipo delictivo a otro, pudiendo llegar a agresiones más graves, entre ellas la violación.

En otras palabras, la trascendencia del acoso sexual esta relacionada, por un lado con la vulneración psicológica a través de la cual el acosador pretende ejercer control sobre la victima y, por otro lado, con la presencia de una espiral de violencia.

4.3. Percepción social del acoso sexual

Existe la creencia de que el hostigamiento sexual es “normal” y que se fundamenta en una supuesta naturaleza “irrefrenable” del impulso sexual masculino, en un fuerte condicionamiento social que lleva a muchas personas a creer que ésa es la forma como funcionan o deben funcionar las relaciones entre

hombres y mujeres; el hostigamiento sexual es tolerado porque la sociedad duda que los hombres sean capaces de asumir una sexualidad responsable.

Las reflexiones sobre el hostigamiento sexual se inician en los centros laborales, en las reuniones sindicales, en el ámbito del trabajo, donde el poder es claramente desigual entre el empleador y el empleado; se extiende al mundo de la educación, en donde las estudiantes más experimentadas perciben que la autonomía del profesor en el salón de clases llega, potencialmente al procedimiento de quejas de los centros de enseñanza media y superior. (González y Duarte, 1996) La indefinición sobre el intercambio de género en las estructuras de poder es, en parte, responsable del equivocado tratamiento al problema del hostigamiento sexual.

Si se condena a una persona a resolver en lo privado tales problemas es una acción por omisión sumamente violenta. (op. cit.) Esta clase de hechos se producen gracias al equivocado fenómeno que afecta a nuestra sociedad, al incesante machismo que reina en muchos lados y que a menudo conlleva a ideales falsos sobre la verdadera concepción de la vida. Las víctimas de acoso sexual sufren de tensión, ansiedad, depresión, miedo y frustración. Efectos psicológicos que también pueden manifestarse en padecimientos físicos tales como jaquecas, úlceras y otros desordenes mentales. (Romero, 2002)

El hostigamiento sexual por tanto, se basa en la cultura imperante en donde a los hombres se les educa para ver a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad y que puedan usar y abusar a su antojo.

La sociedad ha encubierto y tratado con ligereza las agresiones sexuales en contra de las mujeres durante mucho tiempo. (Violencia estructural) De esta manera puede observarse como la forma más prominente y conocida de comportamiento violento no físico en el trabajo. Di Martino, Hoel y Cooper (2003) hacen notar que aunque tanto hombres como mujeres corren el riesgo de sufrir violencia en el trabajo, la frecuencia y tipo de violencia que se comete en contra de las mujeres es notoriamente más marcada, en especial en algunos sectores, ocupaciones y empleos, ya señalados anteriormente.

Otra dimensión del acoso sexual que pone de manifiesto su importancia como forma no física de violencia en el trabajo, es que si bien es un incidente aislado, a menudo se desata como un acto serio de violencia en el trabajo.

El **acoso sexual** consta a menudo de acciones repetitivas, molestas y abusivas que tienen un efecto acumulativo y, en última instancia, devastador, sobre la víctima. Aunque el acoso sexual evoca como concepto, imágenes de contacto físico que en muchos casos se caracteriza por comentarios sobre la ropa o la figura, o referencias sutiles e implícitas a las preferencias sexuales. El acoso sexual suele considerarse como una "disputa de carácter personal" que deben solucionar las partes mismas, pero en la actualidad es considerada ampliamente como una conducta inapropiada.

De manera rutinaria, los directivos de las empresas toman ahora medidas disciplinarias en contra de un empleado culpable de acoso sexual, y esto ha atraído la atención de los sindicatos, que buscan también solucionar el problema (Chappell y Di Martino 2000, 12, 18 pp.; Muchinsky, 2002). Como la atracción sexual es un aspecto normal de la interacción entre empleados, puede ser difícil discernir la distinción entre propuestas buscadas o atraídas, propuestas que no fueron buscadas pero que fueron bienvenidas, propuestas ofensivas pero toleradas y las que fueron rechazadas categóricamente. Esta distinción es importante porque una conducta es ilegal cuando no es bienvenida.

Existen autores que no están del todo de acuerdo con el marcado interés que se muestra a este tipo de violencias psicológicas pues suponen que en el intento por limitar las oportunidades de existencia de posibles conductas de acoso sexual, también puede caerse en el otro extremo; impedir las oportunidades del desarrollo de las relaciones benéficas entre los sexos o bien como lo propusieron en 1996 Pierce, Byrne y Aguinis en Muchinsky (2002, 193 pp.): *"...la explicación del romance en el lugar de trabajo aunque benéfica para ambas partes, la ruptura de la relación puede conducir a acusaciones de acoso sexual. Por tanto, los alegatos de acoso sexual se pueden multiplicar a partir de lo que fueron experiencias positivas para ambas partes."*

Sin embargo, la frontera entre la seducción y el hostigamiento sexual no hace más que evidente la incapacidad para diferenciar entre lo que constituye un intercambio amoroso consentido y una serie de conductas de contenido sexual no esperadas, ni recibidas con agrado, lleva incluso al sarcasmo por parte de los miembros de la misma sociedad, como el caso del articulista del diario de La Jornada en González y Duarte, (1996, 63 pp.) quien llegó a señalar: *"Adiós, pues a las corredizas de adolescentes tras la graciosa empleadita doméstica (sic). Adiós las sotanas calientes. Ya no más romances incipientes de oficina. Quedan sin embargo para los donjuanes optimistas, la ventaja de la duda y de la imprecisión. Sólo es punible dice la iniciativa el hostigamiento sexual "consumado". Ah, yaya..."* La reflexión sobre este tipo de violencia no es nueva en la sociedad mexicana.

Existen abundantes denuncias públicas en los medios de comunicación masiva que relatan la forma en que quedan expuestas quienes se encuentran sujetas a relaciones laborales. Para erradicar la práctica del hostigamiento sexual, no será únicamente a través de leyes más rigurosas, que se logre su eliminación, sino mediante formas que ayuden a las mujeres a traducir la tipificación abstracta en el ámbito de sus propias experiencias, como las laborales. Involucra por tanto, a la sociedad en su conjunto que pugne por la proliferación más del respeto a la diversidad y entienda que debe dotar a sus miembros de mejores esquemas de pensamiento que permitan que la convivencia humana se encuentre centrada en la decisión mutua entre las personas a partir del establecimiento de los límites aceptados por ambas partes que no den pie a confusiones, dudas ni sentimientos de coerción ni miedo.

A pesar de las distintas medidas legales, la implantación de códigos de conducta en el trabajo, y los planes específicos para la erradicación del hostigamiento sexual en el trabajo, en la actualidad se puede afirmar que el acoso sexual como parte de la violencia contra las mujeres, continúa siendo un problema mundial, cuyo componente sociocultural se encuentra en la base de las conductas sexistas y de discriminación a la mujer, lo cual la sitúan en un plano inferior y desigualdad, imponiendo una visión de género al **acoso sexual** en el trabajo.

4.4. Factores que inciden en el surgimiento del acoso sexual en el trabajo

Los factores que favorecen el acoso sexual son diversos pero entre los principales se pueden destacar aquellos que hacen alusión a los factores culturales (violencia cultural) que definen los comportamientos “naturales” asignados tanto a hombres como a mujeres, diferencialmente; así como a factores sociales los cuales establecen las normas que deben imperar en una comunidad determinada, que sustentan y dan forma a la interacción humana en diferentes contextos, como el trabajo.

Es decir, tiene que ver con la ideología patriarcal mediante la cual el varón cree que tiene el poder de dominar a la mujer, conocida o desconocida, actitud reforzada por los medios masivos de comunicación. (Stanley y Wise, 1992; Zamora, 2006)

Sin embargo, sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen creencias generalizadas que no corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como “mitos”. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las cifras aportadas por De la Sota (2003) señala que el 18.3% de las mujeres y el 8.8% de los hombres sufren acoso sexual en el trabajo en España; mientras que el mismo autor señala que de acuerdo con un informe de la Unión General de Trabajadores de este mismo país presentado en 1983, en España el 83% de las mujeres habían sido hostigadas sexualmente en el nivel “leve” verbal. Y que los hombres no lo denuncian por aspectos culturales y de estereotipos de género; suponen que nadie les creerá y que su virilidad esta en juego.

Una segunda creencia es de que existen víctimas típicas del acoso sexual y que tal “tipicidad” está relacionada con los cánones tradicionales de belleza. Sin embargo, el problema del acoso tiene más que ver con las relaciones de poder en contra del género, que con las relaciones sexuales. En tal sentido no puede hablarse de que existan víctimas típicas, sino que existe una asociación entre la

probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona. (Pérez, y Nogareda, 2000)

Del mismo modo, tiene que ver con aspectos que están relacionados con las condiciones de trabajo, la temporalidad, no contar con un contrato de trabajo, horarios nocturnos, pertenecer al rango inferior de un equipo profesional o laboral, las formas de selección y promoción sin criterios profesionales.

Para la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular. (Pérez, y Nogareda, 2000; Picos, 2001, 16 pp.)

La perspectiva psicológica a través de la cual se le debe mirar, es aquella que tome en cuenta la personalidad de los individuos y su historia (violencia individual); así como la perspectiva de la organización (violencia estructural) que analiza tanto las reglas de dirección como las formas de organización del trabajo. (Hirigoyen, 2001) De acuerdo con el estudio realizado por el Instituto de la Mujer de España (Instituto de la Mujer, 2006, 23 pp.), pueden observarse dos factores predominantes:

- Un entorno laboral profundamente discriminatorio hacia la mujer trabajadora, que cuanto menos, justifica las conductas sexistas de los trabajadores hacia las empleadas del sexo contrario y
- la existencia de un prototipo de mujer trabajadora que, por sus circunstancias personales, laborales o de competencias, constituyen un grupo de riesgo de sufrir acoso sexual.

Este mismo estudio presenta un mapa posicional de las personas que cometen acoso sexual en función de las conductas realizadas. (Ver figura 7) En este sentido, el mapa puede leerse de la siguiente manera:

- los compañeros de la víctima suelen participar de manera más intensa en los chistes o bromas de contenido sexual, en los piropos, en pedir relaciones sin ejercer presión y en tocamientos y pellizcos;

- los superiores directos de la trabajadora que sufre acoso adquieren un mayor protagonismo en los abrazos y besos no deseados los tocamientos y pellizcos, los acorralamientos y, en menor medida, en realizar insinuaciones, tanto gestuales como verbales y en realizar acercamientos excesivos;
- los clientes muestran sus preferencias en realizar gestos y miradas insinuantes a la trabajadora acosada, así como pedir relaciones, si bien sin ejercer presión.

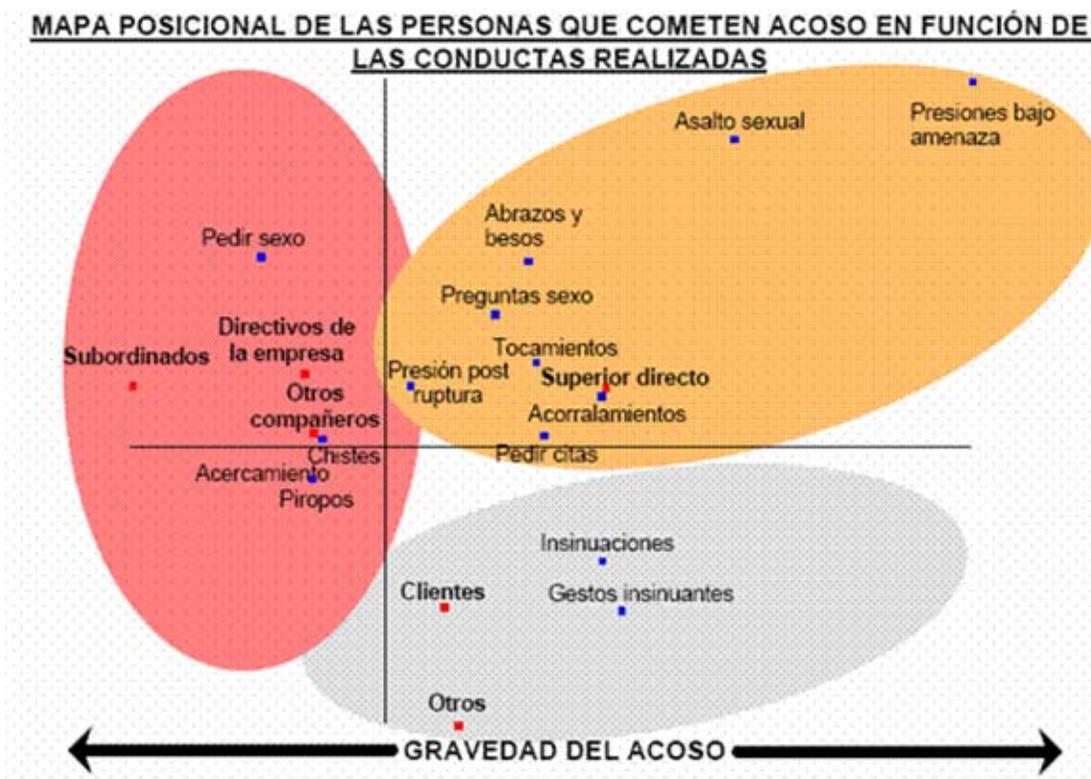


Figura 7: Muestra la relación que existe entre el tipo de actividad que se realizan en la organización y el tipo de acoso sexual que pueden cometer. Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 2006

Otro factor asociado al acoso sexual es el del poder como parte del dominio sexual a través de la autoridad tanto en lo legal, lo cultural y social; donde el sexo queda subordinado al poder., como señala Hierro en Bedolla, *et al* (1989): “... la desigualdad está sexualizada.” Sin embargo, el poder nunca es total ya que su ejercicio genera resistencia y en el caso del hostigamiento sexual conduce

necesariamente al surgimiento de formas de resistencia que actúen como procesos de cambio.

Ejemplo de ello, son las denuncias del movimiento feminista en torno a este y otros actos de violencia en contra de la mujer, las campañas de concientización sobre estos actos, las diversas iniciativas de ley que se proponen como formas de regulación, así como la intervención a nivel individual para enseñar a las mujeres a enfrentar el problema cuando se les presenta (Bedolla y García, 1993).

4.5. Consecuencias individuales y sociales en las organizaciones que presentan casos de acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual representa diversos trastornos a los individuos, a la sociedad y a las organizaciones laborales. Una compañía exitosa necesita del surgimiento de una interrelación entre sus empleados y entre la gente con quien la compañía hace negocios. El acoso sexual crea relaciones de trabajo muy pobres que pueden dañar a las personas que laboran dentro de una organización la cual presenta situaciones o ambientes que fomentan su surgimiento o proliferación. Las empresas a su vez, a menudo tienen problemas adicionales dentro de sus relaciones organizacionales. (Picos, 2001)

Esta práctica también tiene consecuencias a nivel comunitario y social pues reafirma esquemas culturales de inequidad de género y mecanismos de exclusión que limitan el acceso y la permanencia de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, con efectos importantes para el crecimiento económico.

El acoso sexual repercute en incrementos de riesgo de trabajo, baja productividad y calidad del mismo, segregación ocupacional y falta de oportunidades. Además, de los efectos que ocasiona en las víctimas: trastornos físicos; dolor de cabeza, tensión muscular y alergias; psicológicos; depresión, insomnio, baja autoestima y agresividad.

El traumatismo de dicha violencia constituye un obstáculo para la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo. Dado que no tienen una buena imagen de sí mismas, estas personas son incapaces de juntar la energía necesaria para encontrar un nuevo empleo, cargan con la culpa de lo ocurrido y se aíslan de la gente; presentan actitudes evasivas, comienza a ausentarse de su trabajo y rechazan el contacto con los demás varones. Con lo cual se crean sentimientos de rechazo social, ya que la víctima cree que no es aceptada por la sociedad y la familia. (Gómez, 2002)

Este tipo de prácticas de hostigamiento, de acuerdo con Hirigoyen, (2001, 107 pp.) presentan consecuencias económicas tanto para la trabajadora, como para la empresa y la colectividad (sociedad), al representar costos en absentismo, incapacidades, paros, merma en la productividad, jubilaciones anticipadas y en pérdidas millonarias que resultan tanto de estas situaciones como por las demandas interpuestas por trabajadoras en contra de las empresas donde se presentan casos de acoso sexual.

A nivel económico, se tienen bastantes casos, principalmente demandas presentadas en los Estados Unidos y en algunos países europeos. Por ejemplo, Picos (2001, 21-22 pp.) muestra los siguientes casos del pago de daños y perjuicios millonarios para las empresas en demandas entabladas por la parte acosada:

- En 1987, un Juzgado de Distrito en Idaho otorgó la suma de 1.4 millones de dólares a un ex gerente de recursos humanos que fue despedido por seguir enérgicamente las investigaciones de acoso sexual.
- En 1988, cinco mujeres en Carolina del Norte, acosadas por el mismo supervisor recibieron 3.85 millones de dólares en resarcimiento de daños.
- También en 1988, K-Mart llegó a un acuerdo en una demanda por acoso sexual mediante el pago de 3.2 millones de dólares.
- En 1990, un Juzgado del Noveno Circuito otorgó 125,000 dólares como compensación y 500,000 dólares por daños a una mujer que alegaba haber sido despedida injustificadamente debido al acoso sexual, además de haber sido sometida a aflicción mental.

- Asimismo, en 1990, en una corte del Estado de New York aplicó sanción por daños, de 4 millones de dólares, a favor de una modelo de la revista para caballeros de Penthouse, quien tomó parte en actos sexuales en beneficio de los intereses del propietario de la revista.

Todas estas indemnizaciones parecerían un tanto exageradas en las sociedades latinoamericanas; sin embargo las empresas anglosajonas están altamente interesadas en la eliminación de este tipo de violencia psicológica en el trabajo, debido a que la legislación en estos países obliga a los empleadores a tomar medidas al respecto y que el simple hecho del desconocimiento de que en su organización se llevan a cabo comportamientos de acoso sexual, no lo exime de responsabilidad al respecto. (González y Duarte, 1996; State of Wisconsin, 2005) Por su parte el Instituto de la Mujer de España (2006) señala que las repercusiones físicas y psicológicas se localizan en una quinta parte (21.2%) de las trabajadoras que sufren o han sufrido acoso sexual reconocen que el mismo les ha supuesto padecer algún tipo de trastorno físico y/o psicológico a consecuencia de las agresiones sufridas; tal y como puede apreciarse en la figura 8.

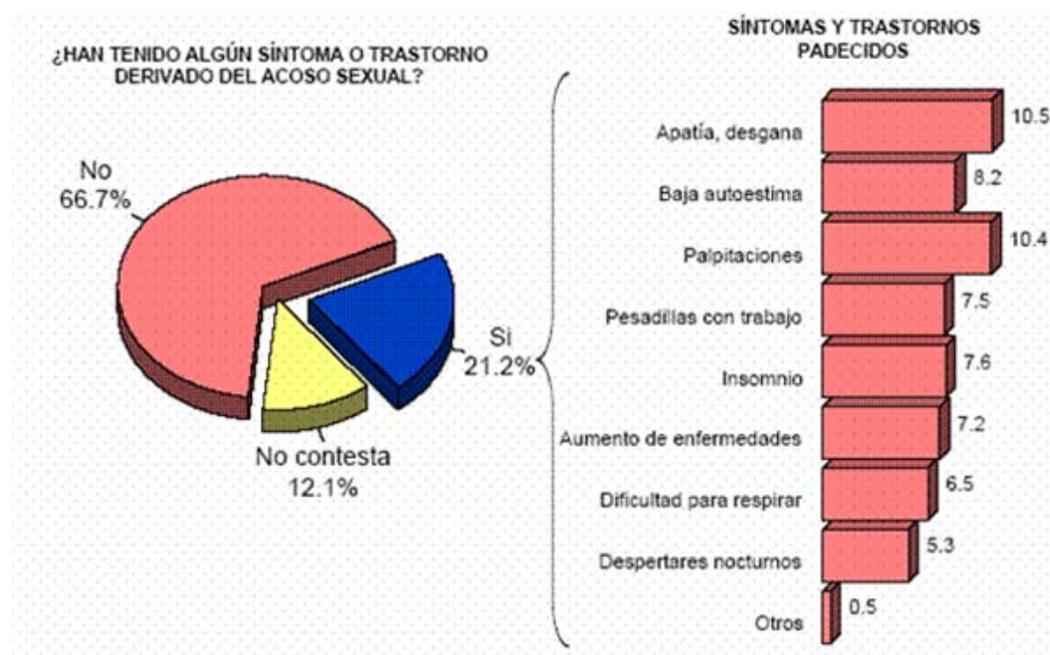


Figura 8: Muestra la distribución de los síntomas y trastornos padecidos por las mujeres de la encuesta reportada por el Instituto de la Mujer de España (2006)

Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las trabajadoras y su rendimiento laboral: como la apatía y desgano (10.5%), la baja autoestima (8.2%) y otros síntomas relacionados con el sueño como las pesadillas (7.5%) o el insomnio (7.6%). Otros síntomas, son somatizaciones reflejo de sentimientos profundos de ansiedad y miedo de difícil control. Las palpitaciones (10.4%) junto con las dificultades para respirar (6.5%) o el aumento de enfermedades en general (7.2%) son ejemplos de graves consecuencias del acoso sexual. (Instituto de la Mujer, 2006, pp.26)

Por su parte Hernández (2002) señala que las consecuencias del acoso sexual en quienes lo padecen, pueden ser demoledoras. Además de los dañinos efectos físicos y psíquicos mencionados antes, la víctima corren el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional, o llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello.

Con relación a las empresas; además de los efectos negativos señalados anteriormente, el acoso sexual incluso puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento.

Si la empresa consiente un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación. Las consecuencias para la sociedad: en su conjunto, podrían resumirse diciendo que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo de una región. (Hernández, 2002; Pérez y Nogareda, 2000)

Como se puede notar, el acoso sexual no solamente perjudica a las mujeres en su situación laboral sino también en distintos aspectos: en su cuerpo, en su personalidad y en su dignidad. La mujer puede enfermar, dejar de trabajar, estar atemorizada, estar emocionalmente perturbada o tener problemas de concentración. Esto redundará en un efecto negativo en el desempeño de su trabajo, haciendo peligrar también su empleo. El daño infringido a la mujer como consecuencia de hostigamiento sexual perjudica también a la compañía. Cuando

una empleada se enferma o tiene problemas de concentración, o cuando comete errores en el trabajo, la productividad baja y esto significa dinero, de ahí el marcado interés de las compañías anglosajonas.

El hostigamiento sexual impacta en la salud y puede asociarse a enfermedades y estrés crónico; sin embargo aún el lugar que se le ha asignado en la jerarquía de prioridades en la prevención y el tratamiento no corresponde a su magnitud. Por lo tanto, debe enfatizarse la trascendencia del hostigamiento sexual y su vínculo con la salud integral de las personas en el contexto en el que esta forma de violencia psicológica ocurre.

CAPÍTULO V. LA PREVENCIÓN COMO ESTRATEGIA EN CONTRA DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La situación del acoso sexual en la vida cotidiana, pero principalmente en el trabajo, no es fácil de estudiar debido a que existen condiciones de índole social y cultural que dificultan que se le aborde a diferencia de otro tipo de estudios. Entre las muchas dificultades se tienen: la negativa de las personas que han sufrido un tipo de acoso sexual a compartir sus experiencias; la carencia de información en los centros de trabajo sobre este problema; las creencias sobre este tipo de violencia psicológica en el trabajo; el temor que existe de que al hacer público el hecho existan represalias; la falta de políticas y procedimientos dentro de las organizaciones laborales que funcionen de manera disuasiva ante el acoso latente; la ignorancia sobre el tipo de repercusiones que el acoso sexual tiene en las personas y en las organización que no impide su proliferación.

No obstante estos obstáculos se puede comenzar a incidir sobre este tipo de violencia psicológica a partir del diseño de estrategias que contribuyan a su prevención y erradicación al interior de las empresas. La prevención será la mejor herramienta contra el acoso sexual en el trabajo.

En este sentido, será deber ineludible de las empresas y sus altos directivos tener el firme compromiso y preocupación hacia estas situaciones comenzando por ellos mismos, enfatizando que en su organizaciones no se tolerará ni permitirán comportamientos de acoso sexual, sin importar las jerarquías o rangos que se ocupen.

Como lo señala Cooper (2001, 24 pp.) las empresas y los sindicatos (en su caso), deberán establecer procedimientos específicos para las quejas por hostigamiento sexual y aunque las quejas por acoso sexual suelen ser complejas y delicadas, deben ser tratadas por parte de personas que cuenten con los conocimientos en la materia y que hayan recibido capacitación en este mismo sentido.

El que para algunas leyes y reglamentos, los patrones o altos directivos sean los directamente responsables de las prácticas de acoso sexual que ocurran

en su empresa, representa una situación esperanzadora que permite tomar acciones preventivas a fin de evitar que este tipo de violencia se dé en los centros de trabajo debido a las implicaciones que tiene en la productividad, el medio ambiente de trabajo y el prestigio de la empresa.

Aún y cuando tomar medidas preventivas resulta en costos para las empresas, estos costos resultarán considerablemente menores sobre aquellos que resulten del proceso de perder una demanda por hostigamiento en el empleo; de la baja en el rendimiento de las personas, ausentismo, desprestigio comercial y algunas otras que ya fueron abordadas en los capítulos anteriores.

La empresa y sus directivos siempre serán responsables por las acciones de sus supervisores, si las mismas resultan en despidos, baja de puesto o salarios, o cualquier otra acción tangible contra el empleado. Evidentemente la parte más importante, la integridad física y psicológica de la persona que se ve afectada al ser blanco de acosadores sexuales en el trabajo. Del mismo modo, debe considerarse la educación y reeducación del personal sin distinción jerárquica, género o estatus de contratación, respecto a este tipo de violencia en el trabajo. (Cooper, 2001)

La conducta de **acoso sexual** en el trabajo como ya fue mencionado anteriormente, tiene efectos graves sobre todas las partes en la relación laboral. En la víctima, tiene efectos psicológicos, laborales, físicos y personales, y en el orden social, ya que contribuye a crear estereotipos en el trabajo y limita las opciones de empleo por cuestiones de género.

En los acosadores, esta conducta puede costarles el empleo o una medida disciplinaria, además de crearles problemas en su hogar y dañarles su reputación, los efectos en la empresa son mayores de lo que muchos piensan: baja productividad, baja moral, pérdida de buenos empleados y pérdida de mucho dinero, en el caso de tener que pagar indemnizaciones económicas por demandas laborales.

5.1. Desarrollo de estrategias de prevención contra el acoso sexual en el trabajo

Debe existir una declaración de los empleadores en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando esto ocurra. Debe explicarse lo que se entiende por comportamiento inapropiado y dejar en claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual.

La declaración explicará el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias. La organización se ha de asegurar que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso. La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso. (Pérez y Sancho, 2003)

Debe buscarse la creación de mecanismos o sistemas que permitan su prevención tal y como se propone por el Instituto de la Mujer de España (2006):

- La desinformación generalizada de las partes implicadas se subsanaría, en parte, si se incluyeran en los Contratos Colectivos de Trabajo, o en los Reglamentos Interiores de Trabajo, cláusulas específicas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual y se difundieran adecuadamente en toda la organización laboral.
- Es necesaria también una mayor divulgación acerca de los derechos y los mecanismos de que dispone la empresa al alcance de las

trabajadoras o los trabajadores, para garantizar el acceso de los mismos a los instrumentos apropiados.

- Las asociaciones de mujeres tienen un papel muy importante con respecto a la concientización y formación. En este sentido, podrían realizarse presentaciones en las empresas destinadas a la concienciación de todo el organigrama.
- Una de las funciones esenciales del representante sindical se debe centrar en detectar los casos de acoso sexual que se puedan estar produciendo en la empresa y establecer un primer contacto con la persona que ha sido acosada, para orientarla en los pasos a seguir y canalizarlas a aquellos profesionales especializados que puedan atenderla como necesitan.
- Además, se debe contribuir a la difusión y repercusión de los protocolos referentes al acoso sexual, por lo que es conveniente establecer algún sistema de información directa, para que las trabajadoras y trabajadores puedan consultarlos a través de la Intranet de la empresa. Si se adjuntara al convenio colectivo, podrían asesorarse incluso a través de Internet.

Del mismo modo se precisa que se incorporen políticas de no tolerancia a comportamientos de acoso sexual en el trabajo, que cuenten con el apoyo y aval de la máxima autoridad de la organización.

Estas políticas deben contemplar la definición de hostigamiento en el trabajo y proporcionar ejemplos de las discriminaciones que cubran, como: religión, raza y género, preferencia sexual y discapacidad.

Es importante señalar que la víctima no tomará la iniciativa si piensa que no toman en cuenta sus intereses. Por tanto, la política debe contemplar comentarios y sugerencias respecto a la misma antes de su publicación y puesta en marcha en la empresa. (Cooper, 2001)

El primer paso para elaborar políticas en contra del acoso sexual en el trabajo, consiste en diseñar y desarrollar un programa global de prevención del

acoso sexual, en el que participen todas las personas que conforman la organización. Después debe diseñarse un programa multidisciplinario que abarque todas las perspectivas desde las que se puede abordar el acoso sexual.

Debe partirse desde la identificación de los elementos que intervienen en este tipo de procesos, y en cuyo marco se establezcan pautas y directrices institucionales para propiciar un entorno laboral seguro e incidir en la conducta del acosador. Para ello, es necesario realizar estudios sociológicos que abarquen todo el contexto en el que se desarrolla el acoso, desde una perspectiva amplia y profunda. (Instituto de la Mujer de España, 2006)

Por su parte, Cooper (2001; 24 pp.) sugiere que las empresas y los sindicatos se aseguren de que los procedimientos en cuanto a las quejas de su organización:

- Estén claramente escritos y sean accesibles para todos los empleados.
- Ofrezcan opciones informales y formales.
- Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Se basen en principios de justicia natural; es decir que se apliquen por igual a todas las personas sin distinciones.
- Sean administrados por personal capacitado.
- Ofrezcan una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación.
- Aseguren que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.
- Se revisen periódicamente para que sean eficaces.

Asimismo, deben existir registros que muestren la incidencia del hostigamiento que permitan identificar las áreas problemáticas, a fin de considerarlo en futuras estrategias de concienciación.

Llevar un registro estadístico permite a la organización identificar los hechos como sucesos aislados o que forman parte de un patrón de conducta.

Se tomen decisiones informadas y justas; así como el que los documentos manejados sean útiles en cualquier procedimiento legal posterior. En el caso de denuncia ante autoridades del trabajo, ante la Comisión de Derechos Humanos, o clientes de la empresa; los documentos de la acción interna pueden servir para determinar las medidas que se tomaron al respecto y pueden contribuir a deslindar a la organización de la responsabilidad por el hostigamiento.

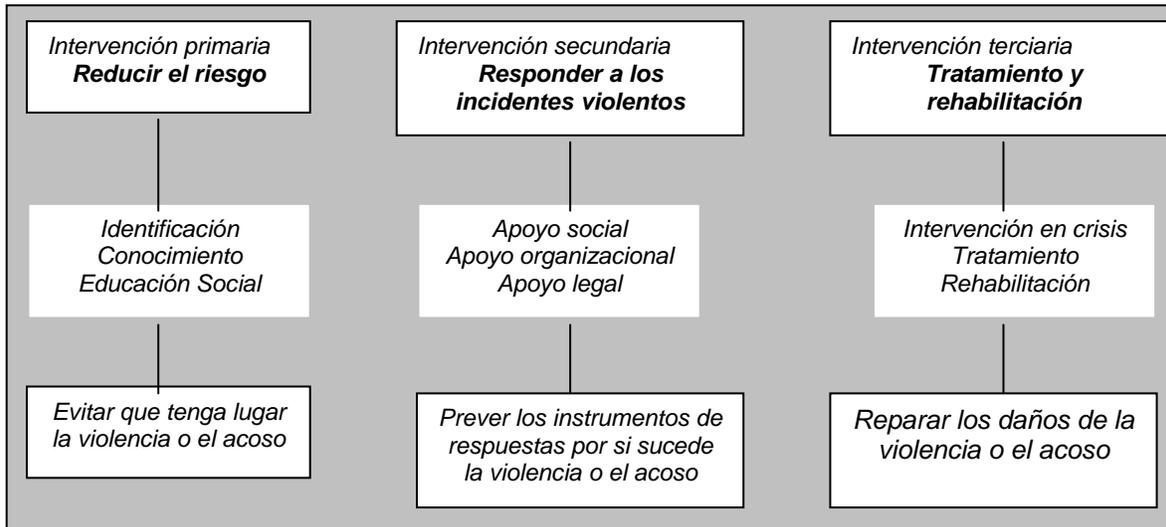
Las políticas efectivas deben centrarse en la previsión y sobre todo, en los aspectos de normas, principios, patrones culturales. Por ejemplo, el Código de Prácticas de la Comisión Europea en Alcover de la Hera *et al.* (2004; 479 pp.) en lo referente al acoso sexual recomienda:

- Realizar una declaración de principios en las organizaciones laborales, de modo tal que se asuma la postura de la organización en su conjunto, como la definición de acoso y el procedimiento a seguir por quienes pueden sentirse acosados.
- Debe comunicarse la declaración de dichos principios a todos los trabajadores y trabajadoras, a fin de que su contenido sea conocido por todos, del mismo modo establecer su vigencia y la posibilidad de aplicación.
- Promocionarse los principios entre los distintos niveles de la organización para que se asuma la responsabilidad respecto al acoso en cada uno de ellos.
- Formación de todos aquellos que puedan intervenir en un caso de acoso para que lo reconozcan, identifiquen los factores que lo propician y den soporte a las posibles víctimas.

Sin embargo, estas recomendaciones únicamente se refieren a la prevención en términos muy generales en cada organización. Debe abarcarse en forma más amplia en todo el proceso de la violencia y el acoso; identificando momentos de prevención e intervención:

- Intervención primaria: reducir el riesgo.

- Intervención secundaria: responder a los incidentes violentos.
- Intervención terciaria: tratamiento y rehabilitación.



La figura 9 muestra el proceso de prevención e intervención en el acoso en forma esquemática.

Como puede notarse, el responsable principal de que se lleve a cabo el proceso como se identificó anteriormente serán los empleadores quienes deben proporcionar un ambiente laboral sano y libre de riesgos. Para lo cual han de erradicar la violencia laboral y psicológica en sus múltiples variantes como en el caso del acoso sexual. A través del establecimiento de procedimientos internos claros y confidenciales para manejar las quejas de hostigamiento sexual a fin de resolverlas en el mismo centro de trabajo. (Cooper, 2001) Al aplicar los procedimientos internos, en forma confidencial a partir de la investigación imparcial; se alienta a las víctimas a denunciar el acoso del que fueron objeto.

5.2. La investigación de casos de acoso sexual en el trabajo

Las investigaciones han de llevarse a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para las investigaciones con el fin de evitar, por un

lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical), que la investigación mantenga la confidencialidad. (Pérez y Nogareda, 2000)

Por otra parte, para Pérez y Sancho (2003) resulta de suma importancia que antes de llevarse a cabo la investigación sobre el acontecimiento de acoso sexual, sean considerados dos aspectos:

1. A quién y cómo se ha de presentar la denuncia;
2. Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema. (op. cit) Cuando se presenta una queja formal sobre acoso sexual, lo más probable es que se genere un gran número de documentos, los cuales incluirán las declaraciones de ambas partes, registros de entrevistas con la persona encargada de la investigación por parte de la empresa, notas e informes personales. Esta información debe ser manejada como lo señala Cooper (2001; 33 pp.) con alta confidencialidad para asegurar que la misma no sea utilizada para fines diferentes a los que se pretende.

Los registros de entrevistas deben contener toda la información concreta y relevante, incluso fecha y hora de los incidentes específicos, así como la frecuencia de los mismos.

En caso de que una de las quejas en contra de algún empleado se encuentra fundada, se deberá incluir en el expediente de la persona que acosa, un resumen de la queja, la investigación y la acción o acciones llevadas a cabo. En caso de que el comportamiento no vuelva a repetirse en un tiempo relativamente razonable, podrá retirarse de su expediente la situación de la investigación. Sin embargo, el resto de la información relacionada con la investigación deberá guardarse en un expediente sellado en forma confidencial al cual únicamente se tendrá acceso cuando exista una autorización de los altos mandos de la administración. (op. cit)

En el caso de que la persona acosada presente una queja ante la Comisión de los Derechos Humanos o las autoridades laborales, la empresa o el sindicato podrán requerir la información para demostrar que se tomaron medidas para resolver el problema. Ya que no son escasos los casos que se presentan por difamación, debido a que como lo señala Cooper (2001; 33 pp.) *“la difamación que a menudo se presenta en los casos de quejas por hostigamiento sexual, es un problema debido al perjuicio que se puede causar al carácter, la reputación y la posición de una persona.”* En este sentido, puede presentarse por temor de parte de la persona a ser demandado por difamación. Sin embargo, no es difamatorio que una persona enfrente directamente al hostigador y le diga que su comportamiento no le agrada.

Una comunicación de este tipo no afecta la reputación de la persona confrontada. (op. cit) Hasta este momento se puede mostrar lo difícil que resulta llevar a cabo medidas en contra de este tipo de violencia psicológica en el trabajo, pero no por ello deben dejarse de lado a través de la negación de la realidad, falta de atención al diseño y estructuración de los puestos de trabajo; desarrollo e implementación de políticas y procedimientos que regulen la interacción entre las personas sin distinciones de género, edad, raza o cualquier otro rasgo distintivo social y cultural.

Las empresas deberán ponderar en cada momento la integridad y la seguridad de las personas tanto física como psicológica a través de profesionales altamente capacitados y preparados para brindar apoyo a víctimas de este y otro tipo de violencia psicológica en el trabajo, financiados por las mismas organizaciones y que como ya se ha revisado en los capítulos anteriores, resulta menos oneroso que dejar los problemas se resuelvan por si mismos.

5.3. El apoyo a víctimas de acoso sexual en la organización

Los países que han reconocido expresamente la existencia del acoso sexual a través de leyes, suelen proporcionar una protección más extensa a las víctimas del acoso sexual que los países que se han ocupado del asunto tangencialmente mediante la aplicación, por ejemplo de leyes laborales que se ocupan del despido injusto, de leyes de actos ilícitos contra la violencia física, o de leyes penales orientadas al comportamiento obsceno.

Si se ha de proporcionar una amplia protección adecuada a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, es elemental entonces que primeramente, deba reconocerse que el acoso sexual es un acto ilegal distinto. Esto implicaría la adopción de un amplio plan reglamentario donde se definiera el acoso sexual, se definiera el alcance de la protección legal; se pusiera en claro la responsabilidad del empresario y del presunto agresor; estuvieran claras las sanciones y compensaciones; se especificaran los procedimientos aplicables, incluyendo la adopción de todas las normas especiales para asegurar que la reputación sexual del demandante o su narración de los hechos no fueran puestas en tela juicio y se ampliara la ayuda institucional para las víctimas del acoso sexual. (Arias, 2006)

Es importante que sea designada una persona en el interior de la empresa para ofrecer consejo y asistencia, que participe en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, entre

otros; además de que le sean asignados recursos necesarios para desempeñar su tarea.

El procedimiento debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad y confidencialidad. Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de **acoso sexual** ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato.

Los problemas en estos casos pueden presentar dos inconvenientes: el primero, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio.

El segundo, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En ambos casos cobra especial importancia la persona que ha sido designada para intervenir en los procedimientos por acoso. (Pérez y Sancho, 2003) Del mismo modo lo señalado por parte Alcover de la Hera *et al.* (2004; 479 pp.) y que fue mencionado en el punto 5.1 de este trabajo y que aparecen en la figura 9. Toda organización que se considere así misma como socialmente responsable, deberá comenzar por eliminar al interior, este tipo de comportamiento lascivos en contra de los seres humanos que laboran para ella y demostrar basada en hechos, su preocupación y atención que eviten el surgimiento de víctimas de acoso sexual en su entorno inmediato: el trabajo.

5.4. Capacitación y sensibilización oportuna contra el acoso sexual en el trabajo

No es el miedo lo que puede acabar con el acoso sexual, sino la educación. Es necesario informar y formar a todos los participantes en cualquiera de las fases de la trayectoria del acoso sexual (persona afectada, representante sindical, acosador, empresa) difundiendo los términos en los Contratos Colectivos

de Trabajo, códigos de conducta de los clientes y de la empresa, así como los derechos y deberes que las empresas tienen para evitar que surjan comportamientos de acoso sexual en el trabajo; así como los mecanismos asistenciales de que disponen las personas que son afectadas por este tipo de violencia.

Una vía de concientización podría ser la realización de presentaciones en las empresas, por parte de agentes sociales especializados. (Trabajadoras sociales, psicólogos, médicos)

Del mismo modo, deben establecerse medidas destinadas a la sensibilización social de la existencia y alcance de la problemática en torno al acoso sexual en el ámbito laboral. Para lo cual, deben llevarse a cabo medidas como las siguientes:

- Realizar campañas sensibilización de carácter institucional, las cuales podrían canalizarse a través de las instituciones o profesionales en la materia;
- Concientización de los agentes sociales: sindicatos, dueños, altos ejecutivos y personal con autoridad sobre otros;
- Sensibilización de todo el personal que labora en las empresas;
- Sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores;
- Utilización de soportes y medios, tales como colocar carteles en empresas, trípticos, buzones de voz, buzones de denuncias, entre otros;

Para ello, los sindicatos, empresas e instituciones deben incluirlo como un punto clave en los cursos para los funcionarios, así como la impartición de talleres que sirvan para ayudara reconocerlo y prevenirlo. Los representantes sindicales y la administración de la empresa deben recibir capacitación especial para manejar los problemas de acoso sexual y de esta manera sean capaces de reconocerlo y corregir los estereotipos errados sobre las mujeres y los hombres. (Cooper, 2001) Entre las principales consideraciones que deben ser incluidas en la capacitación se encuentran:

- Las dimensiones del lugar de trabajo y el número de miembros que hay que atender.
- Las diferencias de clase social, grupo étnico, edad y lengua entre los miembros y sus diferentes expectativas.
- La capacidad de manejar una gama muy amplia de formas de acoso sexual: de sutiles a abiertas.
- Otros servicios disponibles: información y referencia, ayuda psicológica, intervención en crisis.
- Familiaridad con la legislación sobre derechos humanos.
- Frecuencia del acoso sexual, determinada por la observación y los estudios realizados.

Pérez y Sancho (2003) proponen que se debe proporcionar una formación general a mandos medios y a los gerentes de línea, misma que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Aquellos miembros de la empresa a quienes les sea asignada la responsabilidad en materia de acoso sexual, tendrán que recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación, apoyo psicológico a las víctimas y reorientación al acosador).

En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema del acoso. Es importante que todos en la compañía conozcan los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual, de forma tal que en caso de presentarse una situación de esta índole, la resuelvan de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

METODOLOGIA

Objetivo general

El objetivo general de la presente investigación fue identificar y conocer a través de la técnica de estudio de casos, las experiencias de acoso sexual sufridas y narradas en cada uno de los casos revisados por parte del personal que labora o laboró en una empresa del ramo textil del estado de Querétaro, y su relación con los niveles o características que se proponen en la teoría revisada.

6.1 Tipo de estudio

La investigación fue de tipo exploratorio y cualitativa debido a que este tipo de estudio puede ahondar en problemas específicos y al mismo tiempo, puede explicar fenómenos de la psicología del trabajo que por su naturaleza no son fáciles de abordar al interior de las organizaciones laborales.

Para abordar esta investigación se optó por el estudio de casos de una empresa del ramo textil ubicada en el municipio de San Juan del Río, en el estado de Querétaro; por constituir un estudio en profundidad de un ámbito particular, que posibilita la reconstrucción de un fenómeno psicológico, social y cultural, mediante la identificación e interpretación de los aspectos o referentes que lo configuran.

A través de los estudios de casos que se llevaron a cabo, se pretendió obtener conocimientos descriptivos que vinieron a complementar esta investigación y generar conocimiento en cuanto a que el acoso sexual es un comportamiento violento contra el género.

Los estudios de casos con características exploratorias se efectúan comúnmente con el fin de examinar un tema o fenómeno poco estudiado o sin investigar en el pasado, de acuerdo con Selltiz en Ibarra (1999, 10 pp.); éstos tienen como propósito identificar temáticas para futuros estudios sobre un problema determinado. En este marco se inscribe la presente investigación para,

conocer cómo ocurrió dicho fenómeno en la empresa en la que se llevó a cabo esta investigación.

6.2 Universo de Trabajo

Organización manufacturera textil e industrial de capital 100 % Nacional; fundada en el año de 1925 en la Ciudad de México como distribuidor textil y trece años después como convertidora textil. Figura entre los principales grupos industriales textiles de México y América Latina. Emplea alrededor de 6,254 personas en empleos directos, entre las cuales el 94% labora como personal sindicalizado y solo el 6% lo hace como personal no sindicalizado. Esta empresa se dedica a la fabricación y comercialización de telas cuya composición es a base de fibras sintéticas, artificiales y naturales como el algodón, para los mercados nacionales y extranjeros. Cuenta con naves industriales distribuidas en 3 estados de la República Mexicana; en el Municipio de Naucalpan en el Estado de México tiene una planta industrial para el teñido de tela, que representa el **4%** del personal empleado; conformado por 51% del personal sindicalizado y 49% no sindicalizado. En cuanto a la distribución por género el 97% corresponden a los hombres y únicamente 3% son mujeres. En el Municipio de Tepeji del Río, en el Estado de Hidalgo, se encuentran 6 plantas industriales; 4 que fabrican Hilo que generan el **40%** del empleo del total del personal requerido; en donde el 96% del personal empleado es sindicalizado y únicamente el 4% es personal no sindicalizado; en cuanto a su distribución por género el 98% son hombres, mientras que el 2% son mujeres. Existen 2 plantas industriales que fabrican Tela, empleando al **22%** del total de empleos que colaboran en esta empresa, mismos que se distribuyen en un 97% del personal contratado como sindicalizado y un 3% como personal no sindicalizado; en cuanto a su distribución por género existe un 98% de hombres y tan solo un 2% de mujeres. El siguiente **33%** de los empleos se concentra en el Municipio de San Juan del Río en el estado de Querétaro, distribuidos en 4 plantas industriales. En tres de estas plantas se realiza teñido y

acabado final a las telas; entre estas tres plantas emplean al 46% del total del personal de la base del 33%; es decir que emplean alrededor de 959 personas; de las cuales el 90% es personal sindicalizado y únicamente el 4% es personal no sindicalizado; la distribución por género es del 96% son hombres y el 4% son mujeres. Finalmente, la planta que también se ubica en el Municipio de San Juan del Río y que se encarga de la fabricación y elaboración de tela mezclillera, emplea al 54% del personal de la base de 33%; esto es, 1,100 personas. En donde el 97% de los empleos son llenados por personal que es contratado como sindicalizado, mientras que el 3% corresponde al personal no sindicalizado. En tanto la distribución por género ubica al 65% de los puestos de trabajo asignados a los hombres, mientras que las mujeres representan el 35% del personal empleado. En todos los procesos antes descritos la empresa cuenta con la tecnología más moderna del ramo a nivel mundial (tecnología de punta), salones de trabajo amplios cuyas condiciones físicas de trabajo como la temperatura, humedad, iluminación, ventilación y ruido son variables en función del tipo de producto y proceso del que se trate. Esto es, mientras que en los procesos para hacer hilo, las plantas requieren condiciones de temperatura mayores a los 30 grados Celsius y una humedad relativa al 65%. En las plantas en donde se fabrica la tela (tejido) dentro de los salones en donde se encuentran los telares, existe ruido de entre 90 y 100 decibeles. Para las plantas de acabado y teñido de telas, la condición de trabajo de mayor riesgo se localiza en el manejo de productos químicos y colorantes, algunos de estos corrosivos como la sosa cáustica. En lo referente a las exigencias de trabajo, estas demandan del personal rolar turnos, debido a que las plantas industriales laboran las 24 horas del día los 7 días a la semana, con dos periodos de vacaciones de siete días cada uno por año. Las medidas del desempeño del personal se hace a través de los equipos que las máquinas tienen integrados en donde se les mide la eficiencia hombre máquina, teniendo únicamente 30 minutos para descansar y disfrutar de sus alimentos. En la gran mayoría de los puestos de trabajo, se les demanda permanecer de pie. Tradicionalmente las plantas desde su origen emplearon exclusivamente hombres para llevar a cabo las actividades de trabajo, principalmente en las plantas

industriales ubicadas en Naucalpan, en el Estado de México y en las plantas de Tepeji del Río en el Estado de Hidalgo. Caso similar sucedió con las tres plantas industriales de San Juan del Río en el Estado de Querétaro; pero ante la escasez de mano de obra en esta región, desde su puesta en marcha en el año de 1996, la cuarta planta industrial dedicada a elaborar tela para mezclilla ha empleado tanto hombres como a mujeres en todos sus procesos productivos.

6.3 Población y muestra

El estudio se realizó en las plantas ubicadas al sureste del estado de Querétaro en el Municipio de San Juan del Río. En las cuatro plantas industriales que representan el 33% del total del personal empleado por la empresa seleccionada para el presente estudio. Lo anterior debido a que presentaba una mayor participación de las mujeres en los procesos productivos (35%) en comparación con las demás plantas industriales de la misma Empresa. Esta población estaba conformada por alrededor de 2,000 personas que venían laborando hasta el momento del estudio. El número exacto de trabajadores y trabajadoras no se precisó debido a lo altos índices de rotación que la empresa presentaba, principalmente en la planta industrial en donde se fabrica mezclilla. Durante el periodo en que se realizaron las entrevistas para documentar los estudios de caso, se pudo observar un 32% en la rotación de personal en esta planta industrial; en donde las bajas por abandonos de trabajo y renuncias voluntarias se encontraban en el 49% y 43% respectivamente, siendo las principales causas por las que el personal ya no continuaba en esta parte de la empresa. También se pudo observar que durante el mismo periodo arriba señalado, esta planta industrial presentó un índice de ausentismo del 2% mensual. El criterio para elegir la muestra fueron todos los casos de acoso sexual en el trabajo ocurridos en cualquiera de las cuatro plantas industriales del Municipio de San Juan del Río en el Estado de Querétaro; durante el último año laboral, contado a partir del mes de octubre del 2005 y anterior a diciembre del 2006. Los

casos más relevantes de la muestra estuvieron integrados por 11 personas, de las cuales 10 fueron mujeres y 1 persona cuya preferencia sexual era homosexual; 1 mujer de 17 años de edad, 2 de 19 años, 1 de 23 años, 2 de 24 años, 1 de 30 años, 1 de 32 años y 1 de 33 años de edad. También se presentó el caso de un hombre acosado sexualmente cuya edad se encontraba, al momento de realizar el estudio en los 20 años. En cuanto a la preparación académica de las personas, se observó que de las 10 mujeres, 3 contaban con secundaria incompleta, 3 habían concluido la secundaria, 2 tenían bachillerato inconcluso, 1 había concluido el bachillerato y 1 persona contaba con carrera técnica incompleta (4º semestre secretarial), el hombre tenía el bachillerato terminado. En cuanto al estado civil se observó que de las personas que fueron acosadas sexualmente en la empresa, 8 personas eran solteras, mientras que 3 de ellas eran casadas. Respecto a la antigüedad laboral de las personas que fueron víctimas de este tipo de violencia en el trabajo, se observó que hubo 1 persona con tres semanas de haber ingresado a la empresa, 1 con un mes de antigüedad, 2 personas que tenían dos meses de antigüedad, 3 personas cuya antigüedad al momento de realizar el presente estudio fue de 1 año, 2 personas con una antigüedad laboral de dos años y 2 personas cuya antigüedad se encontraba en los seis años. En tanto, las personas que se comportaron como acosadores en el trabajo, el 100% era casado; hubo 6 personas que tenían 32 años de edad, 2 personas tenían 36 años, 2 contaban con 40 años de edad al momento de realizar el estudio y 1 persona tenía 45 años de edad. La relación laboral que existía entre la víctima y el acosador se observó que 8 de los casos guardaban relación de jefe-subordinado; mientras que 1 caso se presentó por parte de dos vigilantes de la empresa y 2 casos tenían una relación laboral entre pares, es decir, que eran compañeros de trabajo quienes cometieron el acoso sexual.

6.4 Instrumento para la recolección de información

Se decidió llevar a cabo entrevistas no estructuradas con persona que habían referido haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo en el último año laboral contado a partir del mes de octubre del 2005 y anterior a diciembre del 2006. Las entrevistas no fueron grabadas, ya que ninguna persona aceptó ser grabada, únicamente se transcribió tal cual la versión de los hechos de cada caso sin omitir detalle alguno.

Previamente, fueron citadas por separado cada una de las personas y en presencia de su sindicato, ya que todas las personas estaban contratadas como sindicalizadas, a fin de que dieran su versión del caso.

El lugar en el que se llevaron las entrevistas fue un cubículo cerrado en el interior de la planta industrial en donde había ocurrido el acoso sexual. Cada que se iniciaba una entrevista a la persona en turno, se le informaba que estaba en todo su derecho de narrar o no su caso y que la información sería manejada en forma confidencial.

Todas las personas aceptaron dar su versión de los hechos siempre y cuando se mantuviera el anonimato de las mismas. La estrategia para iniciar cada una de las entrevistas era manifestarles explícitamente que la empresa estaba enterada de que habían sido víctimas de acoso sexual en su área de trabajo y que la empresa les escucharía sin ningún tipo de represalia en su contra.

Las principales preguntas que se hacían a cada una de las personas fueron las siguientes: ¿Podrías usted comentar cómo sucedieron los hechos?, ¿Qué relación guarda con el acosador?, ¿desde cuando han venido sucediendo los hechos?, ¿estos son repetitivos?, ¿cómo se ha sentido desde entonces?, ¿ha recibido algún tipo de amenazas hacia su persona o hacia su trabajo?, ¿de qué tipo?, ¿qué otras áreas de su vida se han visto afectadas?

Estas entrevistas documentaron las versiones que fueron haciendo las personas que reportaron haber sido víctimas de acoso sexual al interior de la empresa. Para lo cual, se clasificaron cada uno de los casos mediante las iniciales **EC**, *estudio de caso*; con un número arábigo y una letra en minúscula, el orden

consecutivo de los mismos; ejemplo **EC4c**. (Se muestran en los resultados) En cada uno de los casos se elaboró un expediente en forma individual con datos biográficos obtenidos de su expediente laboral. Posteriormente, se procedió a entrevistar a las personas señaladas como acosadores y a quienes se les informó de que se trataba la entrevista y de la postura de la empresa en torno a que este tipos de comportamientos ejercidos en contra de compañeros o subalternos de trabajo no están permitidos en la empresa. Del mismo modo que con las víctimas se procedió a integrar un expediente de los acosadores pero debido a que el estudio no se centró en el acosador sino en la víctima, no se profundizó en las entrevistas con estos.

RESULTADOS Y DISCUSION

A continuación son presentados cada uno de los casos que reportaron haber sufrido de acoso sexual en el trabajo al interior de la empresa por parte de algún compañero de trabajo, jefe inmediato o del personal de vigilancia de la seguridad patrimonial de la organización. Posteriormente, los casos son analizados en su parte cuantitativa en donde se optó por la presentación de gráficas a fin de explicitar los resultados y compararlos con datos obtenidos en otros estudios revisados en el marco teórico de la presente investigación. Del mismo modo se hace un análisis cualitativo, base de la interpretación del estudio exploratorio.

Caso 1: Sofía, 19 años, capturista sindicalizada

Sofía recién había ingresado a laborar en la planta textil en el área de producción, siendo este su tercer empleo formal. Al terminar la educación secundaria estudio hasta el tercer año de preparatoria, sin embargo debido a cuestiones económicas tuvo que dejar sus estudios para apoyar con los gastos familiares. Debido a que su padre falleció y su madre ya no podía sostener la manutención de ella y sus cinco hermanos decide incorporarse al trabajo formal.

En los dos primeros trabajos su estancia fue ampliamente valorada, pero debido a causas ajenas a ella, como los cierres de las empresas en las que participó, se vio en la necesidad de buscar empleo. Su inicio en la planta comenzó como aprendiz en producción precisamente como capturista de datos. Sus responsabilidades consistían en ingresar la información de los reportes impresos de producción en la base de datos informática para el control diario de la misma.

La relación con sus compañeros al inicio fue muy agradable ya que le apoyaban con sus actividades y dudas que tenía, inclusive su jefe inmediato le tenía paciencia y le pronosticaba mucho éxito en la empresa. Pero a los pocos meses de que ingreso a laborar en la empresa comenzó a percatarse de que el

jefe del área con quien comparte oficina, iniciaba acercamientos demasiado atrevidos.

En una ocasión ella se encontraba sentada sobre la silla de su escritorio en donde captura los datos, cuando el jefe llegó de pronto por detrás de ella y estando de pie aproximó su pelvis para tener contacto con la espalda de Sofía. En principio ella supuso que había sido un hecho aislado. Sin embargo, días después en que llovía fuertemente justo cuando era la hora en que terminaba su turno de trabajo, el jefe se dirigió a ella y la tomó de la mano que tenía libre y le dijo que debido a que llovía muy fuerte él podría darle un “aventón” hasta la puerta de salida de la planta; debido a la distancia que existe entre la planta y la salida de la planta, de aproximadamente 500 metros, pero le agradeció el detalle y le dijo que no era necesario.

Posteriormente ya en el camino hacia la salida se lo vuelve a encontrar detrás de ella y para que supuestamente no se mojará el jefe le vuelve a ofrecer llevarla no solo a la salida de la planta, sino que inclusive le dijo que la llevaría hasta su casa.

Sofía recordó los dos sucesos anteriores en la oficina por lo que no aceptó la invitación y prefirió taparse con un plástico y salir corriendo para no mojarse. Una vez en la salida aborda un taxi hacia su casa.

Unas cuadras antes de llegar a su casa pudo percatarse de que su jefe la había seguido en su vehículo particular y que cuando se estacionó el taxi el auto del jefe se encontraba del otro lado de la misma calle en la que ella vive. Cuando el taxi se retira, el jefe le habla a Sofía y le pide que aborde su automóvil tan sólo para conversar por unos momentos, ante lo cual ella se niega pretextando que ya la esperaban en su casa y que no podía quedarse con él. Transcurrieron aproximadamente 40 minutos y ella junto con su madre se asoma por la ventana de la casa tan solo para descubrir que el jefe seguía dentro de su vehículo estacionado en el mismo lugar.

Esta situación estaba dando inicio a un acoso sexual que se había extendido fuera de los límites del trabajo. Sofía refiere que esta situación comenzó a producirle temor y angustia sobre todo por saber que su jefe concentra las áreas

productivas de mayor impacto en la planta productiva, por lo que tiene gran influencia con el gerente y el director de la empresa. Su madre le dijo que mejor buscará otro empleo en el que no fuera ella a sufrir algún daño a su persona, pero Sofía prefirió asistir al trabajo ya que en su casa necesitan mucho del dinero.

Al día siguiente todo marcha aparentemente normal ya que había mucha gente en la oficina; sin embargo al mediodía sucedió lo que tanto temía, encontrarse a solas con el jefe, quien le reprochó su proceder mencionándole que si seguía así jamás progresaría y que tenía que ser más amable con él. Que lo único que el quería era que ella le aceptará una invitación para salir a cenar, ante lo cual Sofía le dijo que no podía aceptar ya que en su casa le prohibían salir de noche. El jefe de inmediato la tomo del brazo y le dijo que si accedía a su petición el podía hacer que ganará más dinero pero que si por el contrario, no accedía estaba en juego su trabajo y que ya sabía donde vivía.

En los siguientes días Sofía comenzó a padecer de estrés; por las noches se despertaba sobresaltada y miraba por la ventana hacia la calle para cerciorarse de que no estuviera un auto estacionado. Cuando lograba conciliar el sueño tan solo era para soñar que el jefe la asediaba y ya no lograba volver a dormirse.

Durante el día empezaba a desarrollar angustia cuando se acercaba la hora en que el jefe llegaba a la oficina. Derivado de esta situación, se equivocaba en algunos reportes y el jefe le recriminaba cada error por mínimo que éste fuera. Los ataques fueron subiendo de tono y de forma, cada vez los gritos eran fuertes y ya no importaba quien se encontrara en la oficina.

Ante estos hechos Sofía decidió solicitar ante su sindicato y el área de Recursos Humanos un cambio de área, sin contar las razones verdaderas por las que estaba solicitando dicho cambio. Obviamente el jefe rechazo el cambio cuando le fue consultado, argumentando un bajo desempeño y mala actitud para el trabajo. Y que inclusive debido a que en esos momentos se estaba reduciendo personal, lo más probable es que ella sería candidata para salir de la empresa.

Esta situación fue aprovechada una vez más por el jefe para continuar su acoso ahora más directo sobre Sofía, diciéndole que de él dependía su permanencia en el trabajo y que sino accedía a sus pretensiones de su cuenta

corría que inclusive no encontrará trabajo en mucho tiempos aún después de que causará baja del actual.

Esto no hizo sino agravar su estado de salud físico y psicológico; “comencé a padecer de dolores de espalda, gástricos y de cabeza. Cada vez comía menos y en mi casa lo notaban, ya que presentaba estragos del insomnio que me ocasionaba la situación con mi jefe. Pensaba que no podía hacer nada para evitar esta situación ya que yo era una simple obrera y él tenía mucho más poder y en cualquier momento me podía correr de la empresa. Mi mamá me decía que esta situación me estaba consumiendo mi salud.” Ante estos hechos Sofía decidió contar lo sucedido al sindicato y al área de Recursos Humanos de la empresa a quienes les dijo todo lo que estaba ocurriendo a pesar de que muchos de sus compañeros le decían que no tenía caso que lo hiciera ya que ella llevaba las de perder. Ella estaba decidida a no perder su trabajo por culpa de su jefe el cual tiene la edad de 40 años, por lo que después de hablar con las instancias mencionadas ella supo que hablaron con su jefe y en ningún momento fue necesario que se le careara con el mismo.

Actualmente Sofía se encuentra en otra área dentro de la misma empresa pero con otro jefe y menciona que ya no ha sido molestada por el jefe anterior, desconoce exactamente que fue lo que sucedió con el ex jefe, de lo que si esta segura es de que ya no la molesta ni se le acerca en la planta y menos fuera de la misma. Todavía no ha superado sus noches de insomnio e inclusive refiere estrés postraumático cada vez que se encuentra en el trabajo, considera necesario acudir con un especialista para tratar su caso y que le ayude a sobrellevar su vida de mejor manera.

Caso 2: Saúl, 20 años, almacenista

Saúl había ingresado a la empresa textil desde hace 2 años como ayudante general o aprendiz en el área de almacenes. Oriundo de la Ciudad de México concluyó sus estudios de educación media superior (bachillerato), hijo

único quien vive actualmente con su madre debido a las separación de sus padres cuando el se encontraba terminando la primaria.

Su madre ya no puede costear sus estudios superiores y el padre ya no los apoya económicamente por lo que Saúl debe buscar un trabajo que le permita apoyar a su madre con los gastos de la casa y los suyos propios.

Esta empresa textil es su primer empleo formal y al principio ve difícil su permanencia en la misma, debido a su preferencia sexual (homosexualidad); los compañeros de trabajo se burlaban de él y no le enseñaban la actividades que tenía que llevar a cabo.

En algunos casos los compañeros de trabajo lo molestaban persistentemente por esta situación con insultos, burlas o bromas, inclusive en algunos casos por él relatados, con tocamientos cuando se deba la vuelta y agresiones físicas. Su jefe anterior nada hacía por remediar esta situación ya que le decía que él no podía ayudarlo, que mejor renunciará. Pero como relata el propio Saúl: “para mí este tipo de cosas no son nuevas para mí, ya que desde la escuela los demás chicos me molestaban y pocos eran los maestros que me ayudaban al respecto. Por lo que he aprendido a cuidarme y enfrentar con el apoyo de mi madre a este tipo de gente.

En el trabajo sabía que no iba a ser la excepción. Lo único que lamentaba era que mi anterior jefe no moviera ni un dedo para apoyar mi trabajo y en cambio mejor me pidiera que renunciará”. Meses después hubo cambios en la estructura del área en la que él laboraba, lo que permitió que su actual jefe valorará el trabajo que hacía y esto lo permitiera ascender en las categorías del tabulador y ser actualmente el responsable del almacén. Con el apoyo de su jefe y del sindicato de la empresa Saúl fue reconocido más por su trabajo y responsabilidad que por su preferencia sexual.

Sin embargo, hace algunas semanas ocurrió un incidente que a él le produce estrés y temor cuando lo recuerda. Serían alrededor de las 10:00 a.m. de un día sábado cuando se dirigía hacia otros de los almacenes que se encuentran en otra de las plantas de la empresa. Para ello, debe cruzar por la caseta de vigilancia principal, mostrar su identificación y mencionar el asunto que va a tratar

en la otra planta. Justo al momento en que se esta registrando Saúl; uno de los dos vigilantes adscritos comienza a proferirle palabras de contenido sexual, lo toma del brazo derecho y le dice que necesita decirle algo pero en el interior de la caseta de vigilancia. Se niega pero cuando logra soltarse del primer vigilante el segundo se encontraba detrás de él y lo empieza a empujar con las rodillas y logran introducirlo a la caseta de vigilancia.

Ellos saben que siendo sábado el tránsito de personas y de vehículos es menor por lo que una vez que logran meterlo a la caseta cierran detrás de ellos la puerta, la cual junto con las ventanas son de cristal y no tienen cortinas. Saúl se encuentra aterrado y les dice que como broma ya estaba bien que lo dejarán salir, pero ambos vigilantes le decían que no le harían nada malo solo lo que a un “puto” como a él le encantaba y uno de ellos lo sujeta de la espalda por la parte de atrás y lo somete para colocarle de rodillas enfrente del otro vigilante, quedando la cara de Saúl exactamente frente la bragueta del pantalón del segundo vigilante, quien ya se había descubierto el pene; en tanto el primer vigilante continuaba sujetándole por la espalda, el otro le tomaba de los cabellos y le dirigía la cara directamente hacia su miembro. Afortunadamente en ese momento se escucha el claxon de un vehículo de carga que era ocupado por el trabajador Oscar quien pudo percatarse de los movimientos de la caseta y les dijo que si le abrirían o no; los dos vigilantes nerviosamente le abrieron el portón al conductor y acto seguido dejaron ir a Saúl, no sin antes decirle que se trataba de una broma que no se lo contará a nadie ya que le pesaría.

Durante ese día no pudo concentrarse en el trabajo tenía mucho miedo y solo esperaba que terminará su turno de trabajo para irse a su casa. Durante el trayecto a su casa su temor se transformo en coraje y furia; deseaba cobrarse la afrenta por rumbo a su casa, contacto a unos amigos los cuales le propusieron que citará a los dos vigilantes fuera de la empresa una vez que terminarán su turno de trabajo el cual concluía a las 7:00 de la noche y que cuando acudieran les darían a ambos una golpiza que nunca olvidarían. Cuando llega a su casa habla por teléfono a la empresa y habla con uno de los vigilantes para citarlo afuera de

la empresa y cuando cuelga el teléfono su madre lo estaba escuchando y le pide que le cuente que fue exactamente lo que le ocurrió.

Después, ella le aconseja que no lo haga que mejor reporte el incidente al sindicato y al área de recursos humanos de la empresa a primera hora el lunes siguiente. Saúl accede a la petición de su madre, pero en las siguientes noches comienza a padecer sueños perturbadores en los aparecen los vigilantes quienes lo someten y lo golpean hasta que pierde el conocimiento y le hacen “cosas” que le resultan difíciles de describir.

No puede dormir y se despierta sobresaltado en las dos siguientes noches previas al día en que debe denunciar el incidente lo que le produce estrés postraumático y después de dos años de no haber faltado en ningún momento a su trabajo, Saúl no acude al trabajo y mejor decide hablar por teléfono con su jefe inmediato para presentarle su renuncia, debido a que no quiere contarle por lo que paso el sábado y mucho menos volver a ver a estas personas.

El jefe no acepta su renuncia y le pide que venga a verlo para que lo haga en persona y le explique los motivos por los que ya no desea continuar en el trabajo, Saúl no quiere volver más a la empresa y le dice a su jefe que si puede lo ve el miércoles siguiente. La madre de Saúl influye para que decida acudir a la empresa y denunciar los hechos, ya que ella le explica que no debe permitir que estas personas hagan lo que se les da la gana sin que nadie se entere y que no sería justo que otra persona pase por lo mismo que le ocurrió a él. Una vez en la empresa Saúl habla con el sindicato y le cuenta lo ocurrido, experimentando sentimientos de culpa y vergüenza por lo ocurrido; por lo que el representante sindical le dice que si él desea hacer la denuncia en la empresa él lo apoyará, incluso si laboralmente la misma no procede en contra de los acosadores, para que los denuncié ante las autoridades civiles.

Saúl acude a recursos humanos en presencia del sindicato y de su jefe inmediato a denunciar los hechos. Los responsables son citados a declarar por separado cada uno de ellos y terminan por reconocer su error, aduciendo que se trataba de una broma y que así se “llevaban” con él y que en otras ocasiones esta persona los había estado “provocando” con sus ademanes afeminados pero que

nunca habían pensado hacerle daño solo “jugar” con él. Cabe señalar que la edad de los dos vigilantes era superior a los 40 años.

Hoy día estos elementos fueron separados de la empresa y Saúl sigue laborando en ella. Pero él no ha logrado superar la situación ya que no ha podido dormir como lo hacía hasta antes del incidente. Refiere haber bajado por lo menos de entre 8 a 10 kilogramos de peso por el estrés que esta situación le esta produciendo.

No confía en los vigilantes y le ha pedido a su jefe que lo reacomode en otra posición del área en la cual no tenga que tratar con ningún vigilante de la empresa, cuando llega a su casa después del trabajo, procura no salir y evita hacer vida social debido a que aún recuerda el incidente como si lo estuviera viviendo.

Ya han pasado más de tres meses de lo hechos y es claro que Saúl requerirá ayuda profesional para lograr superar los trastornos psicológicos y físicos que le produjeron su experiencia traumática.

Caso 3: Susana, 33 años, capturista sindicalizada

Susana es una mujer casada, tiene 2 hijos pequeños de 6 y 3 años de edad. Su último grado de estudios es el 4º semestre de la carrera de secretaria. Con este suma su cuarto empleo formal, en el actual (empresa textil) ha permanecido por más de 6 años. Durante este tiempo logró aprender más sobre aspectos de inventarios y administración de materiales así como de la calidad de la tela que se produce en la empresa.

La relación con sus jefes ha sido cordial e inclusive hablan de que el trabajo de Susana es de los mejores de entre los demás trabajadores y trabajadoras del área. No ha sido fácil para ella abrirse paso en un área rodeada de hombres; sus compañeros no les parece que ella tenga que venir a ponerles el ejemplo de cómo se debe trabajar.

Esta situación más que ocasionarle dificultades con sus jefes, le ha venido generando conflictos con varios de sus compañeros. En cierta ocasión cuando se encontraba laborando en el turno nocturno, siendo alrededor de las 3:00 a.m. recibió una llamada telefónica en la que le hablaba un hombre al cual no pudo reconocerle la voz. Lo único que esta segura es que era de alguien de adentro de la empresa, ya que la línea de teléfono donde ella labora no recibe llamadas del exterior, solo es para uso interno.

La persona al otro lado del teléfono iniciaba hablándole sobre sus características y atributos físicos y sobre lo que le deseaba hacer. Inmediatamente ella colgaba el teléfono y no volvía a contestarlo. Suponía que se trataba de una burla de alguien que la quería espantar, pero comenzó a preocuparse cuando en otras ocasiones recibió llamadas a distintas horas del día con los mismos mensajes y de parte de la misma voz.

Esta situación la comenzó a preocupar y a estresar, por lo que decidió comentarlo con su jefe inmediato, con el sindicato y el área de recursos humanos de la empresa. Las llamadas fueron rastreadas y se pudo establecer que se hacían del teléfono que se encontraba en el área contigua a la que trabajaba Susana. Finalmente las llamadas cesaron pocas semanas siendo alrededor de las siete de la noche, Susana refiere que: "...cuando me dirigía de mi oficina al sanitario me llamo la atención que estuviera un trabajador el cual no tenía porque estar en la zona de trabajo cercana a los baños de las mujeres, pero yo me metí al baño. Tiempo después estando en el interior de uno de los privados del baño, pude ver que la puerta de mismo se movía y pensé que se trataba de otra mujer que había entrado, pero me lleve una desagradable sorpresa cuando de la parte de abajo del privado se encontraba el mismo señor que minutos antes había visto afuera del baño, quien me estaba espiando y en cuanto se dio cuenta de que lo miré, salió corriendo.

Yo me vestí y corrí y pude verlo como ingresaba corriendo al área de a lado a la que yo laboro". El hecho fue reportado tanto al jefe inmediato como al sindicato y al área de recursos humanos, quienes localizaron al responsable el cual resulto ser en efecto el trabajador del área contigua al área en donde Susana

laboraba, de alrededor de 45 años de edad quien reconoció no solo su comportamiento de ese momento, sino que también había dicho ser el responsable de las llamadas telefónicas que ella había recibido semanas atrás. Lo cual ocasionó que el trabajador fuera separado de la compañía.

Derivado de esta situación, Susana desarrollo estrés, pérdida del apetito, dolores intensos de cabeza y conflictos con su marido, ya que ella no le había contado nada al respecto, sino hasta que él le noto su cambio. Ella señalaba que tenía miedo de salir de noche por lo que le pidió a su jefe que le permitiera permanecer un turno de trabajo de día. Sin embargo, después no podía controlar todos los comentarios que sobre su persona hacían los compañeros de trabajo al respecto.

En los que se le reprochaba que por su culpa hubiera tenido que perder su trabajo su compañero, cuando era ella la “culpable” por venir a provocarlos con sus pantalones ajustados y su cara de “mosca” muerta. La presión que le ejercían sus compañeros, abarcaba el sabotaje de trabajos, le escondían los reportes y en una ocasión llegó a encontrar un reporte que horas antes había terminado, en el bote de basura partido en pedazos.

Ante estos hechos, Susana decide renunciar a la empresa para ya no ser presa de más burlas y conflictos en su casa; a pesar de la insistencia del jefe de que se quedará, que no hiciera caso de esta situación. Hoy prefiere no tratar el tema y se ha encerrado en su casa al cuidado de sus hijos, cada vez que suena el teléfono prefiere no contestarlo y únicamente salir en compañía de su esposo y familiares.

Caso 4a: Socorro, 30 años, obrera

Hace un año que entro a laborar a la empresa debido a la necesidad que tenía de apoyar económicamente a su familia ya que es madre soltera y debe cuidar de dos hijos menores de edad. Cuando ella ingresa existía un instructor en

el área quien se encargaba de llevar a cabo la capacitación y el entrenamiento de todo el personal de recién ingreso.

Ahora él es jefe de área, por las mismas fechas ingresaron varias mujeres, entre las cuales únicamente dos eran mayores, incluyéndola a ella; el resto de las trabajadoras eran menores a 22 años.

Desde el primer día de trabajo el jefe la puso a barrer el área y pudo observar que a las otras muchachas las tomaba de la cintura, cuando se encontraban descuidadas o les llegaba por atrás y les tocaba las costillas o bromeaba para aprovechar cualquier oportunidad para tocarlas, o abrazarlas y cuando ellas se molestaban inmediatamente las ponía a barrer.

Ella recuerda que cuando se quejo de que ya no quería seguir barriendo, el jefe se molestó y le dio unas hojas las cuales tenía que estudiar y barrer al mismo tiempo ya que al final del día le preguntaría. Tiempo después él se enteró de que ella era soltera y comenzó a tratar de abrazarla como a las demás pero le retiraba la mano y le decía que no le parecía que la molestará y en represalia la seguía dejando barriendo y no la capacitaba. Socorro refiere lo siguiente: “en una ocasión le pregunte que porque no me enseñaba a operar la máquina, y le dije que yo me sentía capaz de poder hacerlo, su respuesta fue –yo pensé que eras casada y por eso no te había enseñado – y yo aprendí a operar la máquina mucho tiempo después cuando me cambiaron de turno y otro compañero me enseñó”. Después de que cambia de turno y tiene otro jefe ya no vuelve a tener contacto con el jefe anterior pero puede darse cuenta de que a otras compañeras continua acosándolas y que inclusive en una ocasión pudo ver como le desabrochaba el sostén a una muchacha a la cual le jaló el tirante y se lo reventó; después ella andaba consiguiendo una aguja para repararlo.

Lo más grave es que se ha dado cuenta que otras compañeras le permiten que las toque porque temen que las quite de la máquina y las mande a barrer. Socorro refiere que el estrés de esta situación le afectó solo al principio ya que cuando cambió de turno de trabajo pudo superarlo porque encontró apoyo con su nuevo jefe y sus compañeros.

Caso 4b: Jacqueline, 24 años, obrera

Ella es oriunda de San Juan del Río, en el estado de Querétaro, madre soltera con un hijo menor de edad; que ha tenido que trabajar debido a que en su casa su madre quien le ayuda a cuidar a su hijo ya no puede solventar los gastos de ella y el bebé. Por lo que ingresa a laborar a la empresa textil y desde el primer día se da cuenta que en el área existen “cosas” muy raras que le ocurrían a las demás compañeras.

El jefe anterior al actual le pidió que saliera con ella en varias ocasiones, pero nunca aceptó e inclusive fue reportado por varios compañeros lo que ocasionó que lo despidieran, pero tiempo después regresó pero ya no molestaba a nadie. Pero con el siguiente jefe del área ella refiere que si tuvo problemas, tal y como ella lo señala: “en dos ocasiones el jefe quiso tocarme la cintura y la última vez me voltee y le di un manotazo y le dije que no me anduviera tocando. Él se enojo y después ya no me hablaba y les daba mucha preferencia a aquellas chicas que no le decían nada”.

Caso 4c: Obdulia, 34 años, obrera

Obdulia proviene de la ciudad de San Juan del Río, Querétaro y desde que tuvo a su único hijo, después de que su pareja los abandonó; ha trabajado en varios lugares desempeñándose en distintos puestos y en ninguno había visto lo que en un año que tiene ya en la empresa textil. El jefe del área presionaba a las mujeres sobre todo a las más jóvenes a que se dejarán abrazar y a quienes no se lo permitían las dejaba barriendo y no les permitía subir de puesto.

Cuando el intento propasarse con ella y ésta le puso un alto, le costó que no le dieran más responsabilidad y la dejará por mucho tiempo barriendo sin darle la responsabilidad de operar la máquina del área. A pesar de que ella ha demostrado interés al asistir a la capacitación fuera de los turnos de trabajo, y

cumplir con las actividades que le han encomendado, el jefe la continua dejando en el mismo puesto de trabajo con el mismo salario con el que ingreso.

Esto le ha producido estrés porque a pesar de que sabe que esta situación no debería continuar en el trabajo; se siente presionada porque necesita el salario del trabajo. No duerme muy bien por las noches y aunque ha pensado en renunciar, cuando ve a su hijo dormido en la cama, no se atreve.

Esta situación le ha afectado físicamente al grado que ha bajado de peso, le ha afectado el carácter, cuando su hijo se equivoca o comete un error por más mínimo que este sea le grita y después se arrepiente. Obdulia debe recibir atención profesional psicológica antes de que sus trastornos se agraven.

Caso 4d: Rosa, 24 años, obrera

Radicada en la ciudad de San Juan del Río, Querétaro, viviendo actualmente con sus padres, es su segundo trabajo formal ya que debido a la situación económica de su familia tuvo que dejar de estudiar la preparatoria. Al ingresar a la empresa textil hace dos meses y desde el primer día se dio cuenta que el jefe del área es un acosador sexual que abusa de su autoridad y cuando alguien le pone un alto, inmediatamente toma represalias. No las promueve, las deja que continúen por muchos meses en el mismo puesto para las mujeres se cansen y terminen renunciando al trabajo.

En cierta ocasión le intento manosear las piernas y como no se dejo, la mando a barrer y a realizar junto con otras compañeras los trabajos más pesados. Dejaba a las mujeres que le permitían que las manosee o las tocará en distintas partes del cuerpo.

En otra ocasión le propuso que fuera con el al cuarto oscuro que se encuentra alejado del área, para revisar según él, un desperfecto; sin embargo otras mujeres la alertaron sobre este comportamiento, por lo el jefe se enojó aún más y la marginó aún más del resto de las compañeras.

A partir de entonces se siente estresada y tiene mucho miedo de coincidir con él en algún lugar alejado de la empresa. No ha logrado conciliar el sueño en varias noches y presenta dolores abdominales con frecuencia, así como de dolor de espalda. Ella dice que ha acudido al médico pero que no le han encontrado ninguna enfermedad e inclusive le dicen que es una enfermedad psicosomática que pudo haber desarrollado en el trabajo.

Caso 4e: María, 23 años, obrera

Mujer soltera que nació y vive en la Ciudad de San Juan del Río, Querétaro. Con estudios de secundaria. Debido a la necesidad económica de su familia, cuya madre es soltera con dos hijos menores a María. Por lo que ingresa, desde hace dos años, a laborar a la empresa textil para apoyar a sus hermanos y a su madre con los gastos.

Durante este tiempo se ha dado cuenta que el jefe del área es una persona que constantemente acosa sexualmente a las mujeres que considera guapas y de buen cuerpo. Al principio el jefe le saludaba en forma cordial, pero después él comenzó a saludarle de una manera “extraña”, la sujetaba de la mano y le acariciaba en la palma de la mano con el dedo medio, en varias ocasiones repetía lo mismo, lo cual le producía malestar hasta que decidió impedirselo e inclusive intentó abrazarla y sujetarla de la cintura, pero cuando ella se molestaba, el jefe la retiraba de la máquina que se encontraba a su cargo y la ponía a barrer como “castigo” por no acceder a sus intenciones.

María no es la única persona a la que le ha hecho este tipo de actos, sino que inclusive a otras trabajadoras de recién ingreso o de menos de 30 años de edad, ha intentado desabrocharles el sostén cuando están de espalda. Al igual que sus compañeras agredidas, ha sufrido de estrés, insomnio y malestares estomacales. Y aunque acude al médico, los dolores le han continuado.

Caso 5a: Martha, 17 años, obrera en entrenamiento

Martha migra de su natal Coatzacoalcos, Veracruz, después de concluir sus estudios de secundaria en compañía de su madre y de su hermana. Las tres deciden probar suerte en San Juan del Río, en el estado de Querétaro; debido a que el padre las abandonó cuando se encontraban en aquel lugar. Llegaron a casa del hermano de su madre quien ya tiene muchos años radicando en la ciudad.

De inmediato, Martha se propuso conseguir un empleo por lo que su primera opción fue esta empresa textil. Cuando ingresa al trabajo en su primer día tiene contacto con su jefe, un hombre de 32 años de edad, con estudios de secundaria, casado y con dos hijas menores de edad; quien le hace de inmediato los cuestionamientos acerca de su edad y su estado civil, algo poco usual entre los jefes de las áreas. Ingresa como aprendiz en producción y a los pocos días es acosada por el jefe quien la toma de la cintura justamente cuando ella se encuentra de espaldas, lo cual la toma por sorpresa y no le da tiempo a decir nada.

Cuando logra asimilar lo que le acaba de suceder su jefe se ha retirado del lugar donde existió el tocamiento. En los días siguientes a este suceso, le recoge la credencial de la empresa y comienza a “jugar” con ella diciéndole que no le va a entregar la credencial e inclusive hace una apuesta con un trabajador diciéndole que él era capaz de aventarle la credencial en una coladera del área. Finalmente, decide condicionarle la entrega de la credencial a cambio de que ella acepte acompañarlo a uno de los cuartos oscuros en donde se acumula el polvo y el material del área, mismo que se localiza en un sótano y a más de 500 metros de distancia y aislado del área de trabajo: *“te conviene ir conmigo allá abajo”*.

Ante lo cual ella decide no acceder y pedirle que le entregue su credencial ya que ha concluido su turno de trabajo, el jefe le devuelve su credencial. Lo anterior ocurre un sábado por la mañana por lo que Marta descansa al día siguiente y no regresa sino hasta el siguiente lunes. Siendo precisamente durante su día de descanso que comienza a tener estrés que le causó la situación con el

jefe. A partir de este momento comienza a tener sueños interrumpidos y no logra conciliarlo tan fácilmente.

Transcurren 5 días después del último incidente y el jefe en “represalia” la retira de la máquina en donde ella venía capacitándose con el argumento de que no estaba haciendo bien su trabajo y que la necesitaba más para barrer el área y realizar trabajos más pesados. No queda la menor duda de que este cambio obedeció a su negativa del otro día. Posteriormente, el jefe continúa su acoso ahora de manera más directa y le dice que en esa área quien mande es él y que sino hace lo que le indica, que las puertas están abiertas para que se marche del trabajo.

El jefe continúa con su acoso, en donde comienza a realizarle preguntas las cuales cada vez son más atrevidas. Le pregunta que si ya ha tenido relaciones sexuales, que sino él puede enseñarle. Esto hace que ella decida acudir al área de Recursos Humanos ha renunciar y justo cuando el encargado del área le pregunta sobre los motivos de su renuncia, ella se suelta a llorar y menciona que se siente muy apenada y culpable ante los hechos que esta a punto de narrarle. No sabe la razón por la que esto le ocurrió a ella, pero que inclusive esta situación les sucede a otras compañeras del área pero que ellas no se atreven a denunciarlo por temor a las represalias. Martha refiere que: *“...tengo tanto miedo al salir del trabajo, siento que me siguen. Me dan ganas de llorar, ¿por qué me suceden estas cosas a mí si yo no he hecho nada malo?”*

Últimamente no he podido dormir como antes, me despierto sobresaltada después de que tengo pesadillas en donde me veo totalmente bañada en sangre. Pero a lo mejor yo tengo la culpa, ya no se que pensar”. Martha requiere de atención profesional para superar su estrés para que pueda desempeñarse mejor en su trabajo y en su vida cotidiana.

Caso 5b: Hilda, 19 años, obrera en entrenamiento

El encargado de recursos humanos optó por investigar más acerca de la situación del caso anterior y descubrió que otra trabajadora de nombre Hilda, de

19 años de edad, casada, con dos hijos menores de edad, originaria de la San Juan del Río en el estado de Querétaro. Al igual que Martha, tiene escasas tres semanas de haber ingresado a éste que es su primer empleo formal y debido a la situación económica necesita del empleo. Ella también menciona que al ingresar, el jefe de esta misma área le cuestionó sobre su edad y su estado civil.

Posteriormente le asignó tareas de aprendiz en una máquina para que pudiera entrenarse en la misma. Al principio el jefe no se metía con ella, pero después se dio cuenta que molestaba a Martha y lograba ver como la tomaba de la cintura aún con la molestia de su compañera. Por un momento pensaba que como ella era casada él no se metería con ella; sin embargo estaba equivocada, ya que inició por querer acariciarla de la cintura y después del brazo, a lo que ella respondió de inmediato reclamándole su proceder que por favor la respetará ya que ella era casada y no le gustaba que la tocarán de esa forma. Después cambió su forma de acosarla, haciéndole preguntas sobre si ella nunca le había sido infiel a su esposo ni con el pensamiento.

Después, refiere ella que: “me hacía preguntas muy intimas que no tenía yo porque responderlas tales como, de que si era muy caliente en la cama, sobre lo que me gustaba que me hiciera mí marido en la cama y otras estupideces por las que le marque el alto. No me parece que tenga que estar en mi trabajo cuidándome de un idiota que debe apoyarnos en el trabajo y no estar molestando a mujeres que lo único que deseamos es trabajar”.

Del mismo modo, Hilda considera que se ha visto afectada en su vida, debido a que ahora no logra conciliar el sueño y teme que su marido se entere de lo que ha estado ocurriendo en el trabajo. No logra concentrarse en el trabajo y a comenzado a equivocarse, cada vez que pasa el jefe por atrás de ella se pone muy estresada y ha pensado en dejar el trabajo y conseguirse otro, pero mientras no encuentra otro “tiene” que sobrellevar la situación. Ya que ella mira difícil que en su condición de mujeres les hagan más caso que a su jefe que además de su autoridad es hombre.

Posteriormente, el encargado de recursos humanos hace una investigación en el expediente del jefe que ha cometido actos de acoso sexual en

contra de estas dos trabajadoras y descubre que tres años atrás había sido la misma persona que había sido denunciado por otras cinco trabajadoras, las cuales se narran en el caso número 4. Ante estos hechos el jefe es separado de la empresa, pero el daño psicológico que ocasionó entre quienes se atrevieron a denunciar e inclusive entre quienes no lo hicieron, sigue siendo motivos de estrés entre ellas, por lo que requieren ayuda profesional.

Caso 6: Carmen, 32 años, Laboratorista

Originaria de la Ciudad de México con 6 años de radicar en la Ciudad de San Juan del Río, Querétaro. Los mismos años que tiene de casada y lugar donde nació su único hijo.

El esposo de Carmen sufrió un accidente de tránsito 3 años atrás, lo que le produjo invalidez de la cintura del cuerpo hacia abajo. Ante estos hechos decide regresar al empleo formal, después de que tres años atrás había dejado de trabajar para dedicarse al cuidado de su hijo. Ingresó a la empresa textil hace tres años como laboratorista de calidad.

Durante este tiempo se ha desempeñado satisfactoriamente, de acuerdo con su jefe inmediato es una trabajadora competente y de quien no tiene queja alguna. En las últimas semanas por comentarios de su jefe y de sus propios compañeros y compañeras de trabajo, han notado que Carmen ha modificado su manera de vestir, nunca había venido al trabajo con pantalones o vestidos ajustados y con exceso de maquillaje.

Todos coinciden que este cambio coincide con el ingreso al trabajo de Ricardo, joven de 22 años de edad, con estudios de Técnico Superior Universitario y originario de la Ciudad de San Juan del Río, Querétaro. Siendo éste su primer empleo, Ricardo ingresa a la empresa precisamente en la misma área que Carmen. Siendo este su primer empleo es considerado por su jefe como un joven dedicado, atento y respetuoso con todos sus compañeros de trabajo. Cada vez que Ricardo se encontraba solo en el área de trabajo, Carmen lo buscaba para

hacerle plática y hablarle sobre los ojos tan bonitos que él tenía, acariciarle sus manos e inclusive en una ocasión desabrochase la blusa delante de él para mostrarle sus senos.

Por el temor de Ricardo, Carmen continúa su acoso en contra de él. Después prosigue su acoso a través de cartas que le escribe y les pone los labios pintados en el mismo. Ricardo le comenta de esta situación a otro compañero de trabajo y le muestra la carta que le fue entregada por Carmen, este compañero de trabajo le recomendó que le sacará una copia al mismo y que guardará la carta en otro lugar ya que ésta sería la prueba que Carmen estaba acosándolo y pudiera mostrarlo cuando fuera necesario.

Ante las negativas de Ricardo de no aceptar las propuestas de Carmen, ella decide denunciar con su jefe inmediato, el sindicato y recursos humanos, que él la estaba acosándola sexualmente y que en una ocasión le intento desabrochar la blusa y que no sabía que era lo que él pretendía pero que esto le causo mucho temor, no consideraba justo que los compañeros de trabajo la molestaran solo porque su esposo estaba inválido y que ya él en una ocasión su marido fue a reclamarle su proceder a Ricardo. Antes estos hechos y cuando se investiga más sobre la situación, Ricardo muestra el papel que semanas atrás Carmen le había entregado y cuando ella lo ve en presencia de su jefe, lo quiere negar pero después acepta que el joven le gustaba mucho y que por eso lo había estado pretendiendo.

Debido a estos hechos, Carmen debe recibir atención profesional que le ayuden a superar su comportamiento como acosadora. Del mismo modo, Ricardo manifiesta que a raíz de esta situación a padecido de estrés, no ha podido conciliar su sueño, padece de dolores de cabeza. Lo que ocasiona equivocaciones en el trabajo, cada vez que debe entregar reportes de precisión de pruebas de calidad. Ha llegado a pensar en renunciar a su trabajo ya que no tolera las burlas de que es objeto de parte de los compañeros de trabajo quienes le cuestionan su "hombría".

Después de revisar cada uno de estos casos aquí documentados, pueden observarse que en todos ellos, cada una de las víctimas de acoso sexual en el trabajo, presentaron similitudes como la edad, la apariencia (apreciada subjetivamente por el acosador), el perfil en habilidades (personal en capacitación) y con altas expectativas económicas. En cuanto al perfil del acosador se observó que todos eran casados (Ver tabla 1)

Es importante señalar que se establecieron los casos para el análisis estadístico en pares de contrarios, es decir que se establecieron los casos como binomios de víctima-acosador, por lo que existen 12 binomios o pares de contrarios. Debido a que el acoso sexual en el caso de estudio 2 (EC2), fue cometido por dos personas distintas en contra de la misma víctima, es que surgen 12 pares y no 11 como están desde un inicio. De este análisis estadístico se desprenden los siguientes aspectos a resaltar a partir del rol de cada persona; es decir, si su papel fue como víctima de acoso sexual o bien como acosador:

- **Rol vs. Edad.**

Las víctimas (1) tenían una media de casi 24 años de edad; mientras que los acosadores (2) presentaron una media de 35 años de edad. Con una desviación estándar de 5.6 años respecto a la media de las víctimas y de 4.7 años en el caso de los acosadores. Con una diferencia de edad entre las medias de ambos roles de 11.33 años.

Means and Std Deviations				
Level	Number	Mean	Std Dev	Std Err Mean
1	12	23.7500	5.65886	1.6336
2	12	35.0833	4.73782	1.3677

Tabla 2: Muestra las medias y las desviaciones estándar en cuanto al rol (víctima o acosador) versus edad.

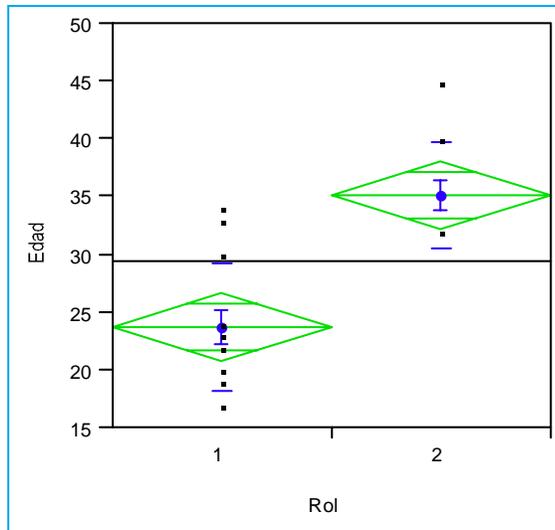


Figura 10. Muestra las diferencias entre las edades de las víctimas y los acosadores en el presente estudio, así como la desviación estándar en cada caso.

El nivel de significancia Alfa es de 0.05 lo que nos permite afirmar con un 95% de certeza que la edad del acosador en esta investigación, fue mayor a la de la víctima que sufre de acoso sexual en el trabajo. Muy a pesar de que en el estudio citado por el Instituto de la Mujer de España (2006, 24 pp.) en el que no pudieron observar a la edad como factor determinante en el perfil del acosador.

- **Rol vs. Género**

De los 12 casos estudiados se encontró que 9 víctimas correspondieron al sexo femenino; mientras que 3 eran hombres. Los acosadores en su mayoría fueron del sexo masculino excepto una mujer que cometió acoso en contra de un compañero de trabajo; es decir que una mujer acoso a un hombre; del mismo modo se dio el caso del acoso cometido de parte de dos hombres en contra de otro hombre. Al obtener la Chi cuadrada del rol versus sexo, se encontró un margen de confiabilidad del 99.91% de certeza para afirmar en este estudio, que son los hombres quienes acosan a las mujeres por su condición de género.

Asimismo, se pudo observar que aún y cuando el acoso sexual en el trabajo se presentó en su mayor parte entre personas del género femenino;

también se presentó en el caso EC2, que sin importar su preferencia sexual (homosexualidad) se le considera también del género femenino.

Tal y como lo señala Lubertino en Hernández (2002) quien plantea el acoso sexual directo que se comete en forma reiterativa y que presenta una conducta con connotación **homofóbica**: “cuando su contenido implica rechazo o discriminación de la persona en razón de su orientación o identidad sexual. (género).” En este sentido lo femenino, como lo señala Carolyn Shaw Bell en la RIT (1999) y Coper (2001) forma parte de lo colectivo en la sociedad y de la cultura, factor que es impuesto a la persona, social e históricamente.

Test	ChiSquare	Prob>ChiSq
Likelihood Ratio	12.221	0.0005
Pearson	10.971	0.0009

- **Rol vs. Antigüedad.**

La media de la antigüedad de las víctimas de acoso sexual en este estudio se encontró en menos de seis meses, mientras que la media de la antigüedad del acosador fue de 8 años.

Rol	Medias Anova		
	Número	Media	Desv. Std
1	12	0.55000	0.65718
2	12	8.26667	0.65718

Tal y como se puede observar en el análisis, la diferencia media entre las antigüedades entre la víctima y el acosador es de alrededor de 8 años. El nivel de significancia Alfa es de 0.05 lo que permite afirmar con un 95% de certeza, que la antigüedad del acosador en esta investigación, fue mayor a la de la víctima que sufre de acoso sexual en el trabajo.

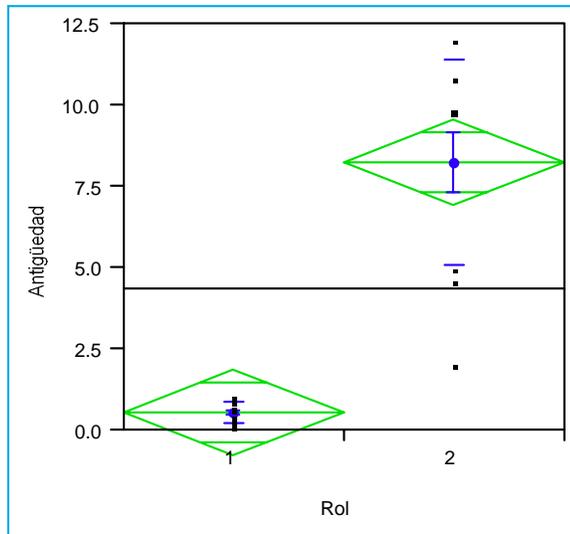


Figura 11. Muestra las diferencias entre las antigüedades de las víctimas y los acosadores en el presente estudio, así como la desviación estándar en cada caso.

- **Rol vs. Estado civil.**

El estudio mostró que el 85% de las víctimas eran solteras y únicamente el 15% era casada. Mientras que en el caso de los acosadores el 100% era casado.

Test	ChiSquare	Prob>ChiSq
Likelihood Ratio	21.788	<.0001
Pearson	17.143	<.0001

A través de la prueba de Pearson obtenemos una Chi cuadrada menor a .0001 lo cual permite afirmar con un alto grado de confiabilidad que el acosador en este estudio, fue una persona casada y que prefería mujeres solteras por encima de las casadas. El factor de ausencia del varón fue determinante para que el acosador eligiera a su víctima.

- **Rol vs. Escolaridad.**

De todos los factores tomados en comparación con el rol, el de la escolaridad no fue contundente al momento de realizar generalizaciones al menos en este estudio.

Test	ChiSquare	Prob>ChiSq
Likelihood Ratio	10.491	0.0148
Pearson	9.071	0.0284

Sin embargo, se pudo observar que existieron personas que tuvieron mayores dificultades para mostrar estrategias de contención más efectivas, que aquellas personas que tenían mayor nivel escolar como en los casos EC1, EC2 y EC4d quienes tenían estudios de bachillerato y fueron más efectivas al momento de enfrentar el acoso del que fueron objeto, pues llegaron a denunciar el hecho en forma directa al área de recursos humanos de la compañía; mientras que el resto de las personas lo hizo a través de medios indirectos; auditorias de clientes, presentarse a renunciar sin mencionar sus motivos o por medio de compañeras de trabajo.

En la siguiente tabla pueden observarse los datos generales de cada uno de los casos estudiados:

Caso	Edad (víctima)	Nivel Estudios	Sexo	Estado Civil	Edad (Acosador)	Relación Autoridad
EC1	19 años	3º Bachiller	Femenino	Soltera	40 años	Jefe Inmediato
EC2	20 años	Bachillerato Terminado	Masculino(preferencia sexual- Homosexual)	Soltero	45 años	Vigilante
EC3	33 años	4º Sem. Secretarial	Femenino	Casada	40 años	Compañero de Trabajo
EC4a	30 años	2º Secundaria	Femenino	Soltera	32 años	Jefe inmediato
EC4b	24 años	2º secundaria	Femenino	Soltera	32 años	Jefe Inmediato
EC4c	34 años	2º Secundaria	Femenino	Soltera	32 años	Jefe Inmediato
EC4d	24 años	1º Bachillerato	Femenino	Soltera	32 años	Jefe Inmediato

EC4e	23 años	Secundaria Terminada	Femenino	Soltera	32 años	Jefe Inmediato
EC5a	17 años	Secundaria Terminada	Femenino	Soltera	36 años	Jefe inmediato
EC5b	19 años	Secundaria Terminada	Femenino	Casada	36 años	Jefe Inmediato
EC6	32 años	Bachillerato terminado	Femenino	Casada	32 años	Compañero Trabajo

EC: Estudio de Caso

En cada caso es posible observar que existen características típicas en el comportamiento de acoso sexual en el trabajo, tal y como lo señala Meliá *et al* (2004): comportamientos reiterativos o repetitivos: EC1: “...cuando el jefe llegó de pronto por detrás de ella y estando de pie aproximó su pelvis para tener contacto con la espalda de Sofía.”; “...el jefe se dirigió a ella y la tomó de la mano que tenía libre”; EC3: “...recibió una llamada telefónica en la que le hablaba un hombre al cual no pudo reconocerle la voz.”; EC4a: “...le tomaba de la cintura... o le llegaba por atrás y les tocaba las costillas”. EC4c: “El jefe del área presionaba a las mujeres sobre todo a la más jóvenes...”. La duración de los comportamientos es variable pero busca su permanencia con el tiempo y se va incrementando la intensidad del acoso hasta volverse muy grave: EC1; “Al día siguiente todo marcha aparentemente normal..., encontrarse a solas con el jefe...el jefe inmediato la tomo del brazo y le dijo que él podía hacer que ganará más dinero..”; EC2: “...los compañeros de trabajo se burlaban de él y no le enseñaban las actividades que tenía que llevar a cabo.”, “...así se llevaban con él y que en otras ocasiones los había estado provocando con sus ademanes afeminados...” El comportamiento se vuelve bastante diverso; EC4c: “en dos ocasiones el jefe quiso tocarme la cintura..”; EC4d: “...le intentó manosear las piernas y como no se dejó, la mando a barrer y a realizar...los trabajos más pesados.”, “...le propuso que fuera con él al cuarto oscuro.”; EC6: “...que Carmen ha modificado su manera de vestir...Todos coinciden que este cambio coincide con el ingreso al trabajo de Ricardo.”; El crecimiento en la gravedad de conductas las cuales son cada vez más agresivas:

EC1: *“...el auto del jefe se encontraba del otro lado de la misma calle en la que ella vive...”*, *“...si por el contrario no accedía estaba en juego su trabajo y que ya sabía donde vivía.”*; EC2: *“...uno de los vigilantes...comienza a proferirle palabras de contenido sexual, lo toma del brazo derecho...lo empieza a empujar con las rodillas...uno de ellos lo sujeta de la espalda por la parte de atrás y lo somete...”* Este caso fue un claro intento de violación que deja en claro conductas homofóbicas que esconden orientaciones sexuales de tipo homosexual de parte de quien manifiesta estas conductas de rechazo; EC3: *“...cuando de la parte de abajo del privado se encontraba...quien me estaba espiando...”*

Estas son tan solo algunas de las características que se presentaron en los casos estudiados. Pero también se debe resaltar que las personas estaban más expuestas por los factores de riesgo individual que Estrada (2001) cita con mayor frecuencia: ser jóvenes, usar uniforme, el aspecto personal y la forma de comportarse, actitudes y personalidad y menor experiencia y capacitación que los compañeros de trabajo.

No debe dejarse de lado que en toda violencia psicológica, existe la subjetividad, la cual desestabiliza al receptor de estos actos violentos, y que pueden producir en el mismo, un estado de confusión, acompañado de angustia, depresión, un estado constante de tensión y paulatinamente el desarrollo de un concepto erróneo de sí mismo. EC1: *“...Durante el día empezaba a desarrollar angustia...comencé a padecer de dolores de espalda, gástricos y de cabeza..”*; EC2: *“...a él le produce estrés y temor cuando lo recuerda...experimentando sentimientos de culpa y vergüenza...”*; EC5a: *“...se siente muy apenada y culpable...Pero a lo mejor yo tengo la culpa, ya no sé que pensar.”*

La pérdida de la autoestima y la tendencia a la dependencia hacen difícil que la víctima denuncié este tipo violencia (Delgadillo et al., 2001) Se puede observar en cada caso estudiado, en mayor o menor medida, un deterioro en la confianza y la autoestima de la persona acosada; así como deterioro de sus habilidades y sus relaciones sociales. (Piñuel y Zabala 2001, 53 pp. e Hirigoyen, 2001, 49 pp.)

En cuanto al acosador, no se ahondo demasiado en sus características psicológicas, debido a que el estudio de los casos estuvo enfocado más en las víctimas que en el acosador; sin embargo se puede señalar que existió consistencia respecto al hecho de que todos los acosadores superaban los de 35 años y que pertenecían al género masculino; con excepción del EC6 quien era mujer y tenía 32 años de edad. Lo cual coincide con lo que señala Piñuel y Zabala (2001; 55 pp.) con respecto al perfil del acosador: mayoritariamente jefes, aunque existen acosadores entre los mismos compañeros (EC3 y EC6) y todos eran casados al momento en que cometieron el acoso.

En cada uno de los casos es posible identificar también que inician con una decisión secreta y consciente de acosar a la víctima y de utilizar contra ella la violencia psicológica para conseguir lo sexual. Tal es el caso del EC1 en donde el jefe asediaba y amenazaba a la trabajadora para conseguir de ella favores sexuales: *“...quien le reprochó su proceder mencionándole que si seguía así jamás progresaría y que tenía que ser más amable con él.”*

Entre las principales afecciones tanto físicas como psicológicas, que las personas refirieron padecer por haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo, destacan: dolores de espalda, de cabeza, gástricos, disminución de peso, estrés, alteración del sueño, angustia, culpa, vergüenza, conflictos familiares. EC1: *“...Todavía no ha superado sus noches de insomnio..”*; EC2: *“...en las siguientes noches comienza a padecer sueños perturbadores..”*; EC3: *“...Susana decide renunciar a la empresa para ya no ser presa de burlas y conflictos en su casa.”*; EC5a: *“...siento que me siguen...me despierto sobresaltada después de que tengo pesadillas en donde me veo totalmente bañada en sangre.”*

Todos los casos coinciden con el estudio presentado por Instituto de la Mujer de España (2006, 6 pp.) en el cual el acosador sigue una ruta para llevar a cabo sus planes: elige una víctima vulnerable, busca ganarse la confianza de la víctima, le ofrece preferencias y atenciones de “privilegio”, los cuales desea cobrarles a la víctima a su manera, recurre a las amenazas y finalmente llega a la violencia física.

Es así como lo anterior parece probar que la sexualidad se presenta en todas las organizaciones como una problemática importante y cargada de emoción. (Coper, 2001), que desencadena en las personas (agresores) comportamientos de violencia psicológica fundamentada en acoso sexual en el trabajo cometidos en contra de otras personas (víctimas) y que ocasionan daños en su salud física y psicológica.

Es evidente que falta mucho por andar en esta empresa para la erradicación completa de comportamientos de acoso sexual, pero se ha iniciado el camino para lograrlo. No se puede negar que este tipo de conductas son producto de una sociedad en la que la empresa se encuentra inmersa y que harán falta medidas más profundas en todos los niveles de la sociedad para extirpar de nuestra cultura la violencia contra las mujeres por el solo hecho de serlo. No será con leyes más severas y con simulaciones morales que será combatida este tipo de violencia psicológica en el trabajo; sino a partir de transformaciones más profundas en los modelos sociales de nuestro país, región por región; y las empresas juegan un papel social fundamental.

Por ello, se debe esparcir entre sus miembros la semilla del cambio.

Las limitaciones de tipo moral que tuvo este trabajo deben servir a otras investigaciones para buscar ahondar más acerca de este tipo de variantes de violencia psicológica en el trabajo, buscar sobre la base de las características de las organizaciones que tienden a desarrollar o hagan que surjan este tipo de comportamientos con mayor facilidad en un tipo de organización que en otras.

A partir de lo anterior se puede proponer para el presente estudio la siguiente hipótesis de investigación: *“Aquellas organizaciones que muestran estructuras organizacionales cuyo tramo de autoridad es ambiguo y éste se encuentra centralizado en los hombres tiene mayores probabilidades de propiciar un ambiente que estimule el surgimiento de acoso sexual en el trabajo”*. Lo cual nos lleva a plantear cuestionamientos tales como: ¿existen diferencias organizacionales en el surgimiento de comportamientos de acoso sexual en el trabajo?, ¿es posible que el perfil del acosador se mantenga “latente” en un tipo de

organización y otro tipo de empresa lo facilite?, ¿qué repercusiones económicas tienen para las empresas micro, pequeña, mediana y grandes de México, el acoso sexual en el trabajo?, ¿cómo puede ser tratado el comportamiento de las personas que han sido víctimas de acoso sexual en el trabajo, aún después de abandonar su empleo?

Como puede ver, existen más preguntas que respuestas pero este tipo de investigaciones son importantes para lograr que las organizaciones ofrezcan trabajos en ambientes libres de **acoso sexual** y de cualquier otro tipo de violencia psicológica que ocurra en el trabajo.

CONCLUSIONES

Como se ha podido observar en la presente investigación, el trabajo no solo es concebido como simple actividad transformadora de la vida del ser humano, capaz de permitirle a este, modificar la naturaleza y vivir de ella; sino que también, inmerso en esta actividad, se sitúa como el ámbito capaz de servir como receptor de aspectos culturales (actividades, creencias, conocimientos, valores, etc.) que influyen a los procesos de trabajo, físicos y psicológicos.

Sobre los cuales únicamente se pone atención, dejando de lado el impacto que la misma división del trabajo, la tecnología y las condiciones en general, tienen sobre la psicología humana. El trabajo, como tal, no tendría porque ser nocivo a la vida de muchos y beneficio de pocos, pero se debe reconocer que el modelo económico se alimenta de este tipo de contradicciones (dialéctica) para continuar con su perpetuidad omnipotente.

El psicólogo del trabajo, no debe mantenerse al margen de esta situación. Debe conocer los fenómenos ante los cuales la sociedad se enfrenta y establecer estrategias de intervención que puedan “aliviar” de alguna manera el sufrimiento del ser humano en dicha sociedad.

El trabajo es fuente cada vez más, de trastornos psicológicos que tienen su manifestación en la vida laboral, pero cuya génesis se encuentra en la sociedad misma. El acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, no ha querido verse como un acto de violencia, y aunque no es del tipo de violencia física (violencia visible), al menos en primera instancia, éste (el acoso sexual) se genera principalmente por la división que del trabajo se ha hecho por sexo y del concepto de género, los cuales están estrechamente vinculados y no son términos estáticos, debido a que son sociales e históricamente contruidos.

La prevención es la herramienta más efectiva para la eliminación del acoso sexual en el trabajo. Para ello, el psicólogo del trabajo deberá desarrollar métodos para sensibilizar a todos quienes participan en el proceso de trabajo (empresarios, trabajadores, sindicatos, entre otros) sobre el impacto y la importancia que reviste evitar este tipo de violencias dentro de las organizaciones.

Participar, no es solo elaborar políticas de contención, sino buscar ir más allá, en la prevención misma. Debe cuestionarse el modelo mismo de organización que las empresas tienen, el cual sirve a su vez de generador de este tipo de conductas. Tales es el caso de la empresa en la que se llevó a cabo esta investigación, en donde se identificaron factores desencadenantes de comportamientos de acoso sexual, como la centralización de los puestos con mayor poder en los hombres, la nula participación de las mujeres en los asuntos sindicales y laborales de la empresa; el que las mujeres de recién ingreso sean capacitadas por el jefe inmediato en lugar de dirigir las hacia un área encargada de su habilitación en el trabajo, presenta altos riesgos de manifestarse en acoso sexual.

Así como también la actitud y disposición que guardan los Gerentes de las distintas áreas de la empresa, quienes ven como algo de poca trascendencia prevenir esta violencia en el trabajo.

Sin lugar a dudas, las actuales condiciones económicas y sociales van en detrimento de la autopercepción que el hombre y la mujer tienen de sí mismos, lo cual se traduce en una profunda crisis de su identidad de género, que influye en su propia subjetividad para evaluar si las causas provienen de las nuevas identidades femeninas o por condiciones económicas adversas.

En este sentido se puede entender a través de la sociología fenomenológica que el acoso sexual en el trabajo es parte de la incompatibilidad de objetivos en la percepción humana, la cual genera diferencias, y éstas confrontaciones entre los individuos, que si no son transformadas a través de la discusión tendiente a lograr acuerdos, entonces se desencadena la violencia tal y como lo señalaba Galtung en Delgadillo y Mercado (2006, 2 pp.): *“Es el fracaso en la transformación del conflicto lo que lleva a la violencia...la violencia en general, y la guerra en particular, no es sólo un monumento al fracaso de la transformación del conflicto para evitar la violencia, sino también el fracaso de utilizar la energía del conflicto para propósitos más constructivos...”*

De esta manera debemos entender al acoso sexual en el trabajo, como una variante del acoso psicológico en cuanto a que en ambos casos se trata de

humillar y perseguir al otro y se le considera como un objeto a disposición de quien lleva a cabo el acoso. Como se pudo ver en la investigación aquí presentada en cada uno de los casos, se pasó del acoso sutil o leve hasta llegar al acoso muy grave o violento en el que inclusive se llegó, en uno de los casos, a un intento de violación.

Es así como puede señalarse, en consistencia con la Investigación realizada por el Instituto de la Mujer en España (2006) y la presente investigación, que a mayor intensidad del acoso sexual, mayor manifestación de síntomas psicosomáticos, como la apatía, el desgano, baja autoestima, pesadillas, insomnio, dolores en el vientre y de espalda, los cuales fueron manifestados por las personas entrevistadas.

Del mismo modo, se puede señalar que a mayor intensidad en el acoso sexual, mayor permanencia en el tiempo de estos síntomas. Y que a mayor intensidad del acoso sexual, mayor afectación en otras áreas de la vida de la víctima (amigos, familia, recreación, desarrollo)

Finalmente, se debe comprender que esta violencia directa debe ser entendida a partir de la relación estrecha que guardan el contexto, el ambiente y el individuo; así como entenderla como parte de una violencia cultural la cual se perpetua a través de la sociedad y sus instituciones, mediante la violencia estructural como resultado de la organización de cualquier sociedad, y el trabajo no escapa a esta esfera de influencia.

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

Como ya se ha podido observar, este tipo de violencia en el trabajo conlleva en las organizaciones que la toleran, pérdidas de productividad, absentismo, rotación y la generación de un ambiente de trabajo que propicia la violencia. No bastó solamente con mostrar la situación mediante los estudios de caso aquí expuestos, hizo falta señalarle a los Directivos de esta empresa textil, la importancia que este tipo de violencia en el trabajo tiene en la imagen de su empresa hacia el interior y hacia el exterior.

Al interior, con los empleados y proveedores que participan todos los días con ella y que deben trabajar en un ambiente libre de todo tipo de violencia en el trabajo; y hacia el exterior con los clientes, sobre todo aquellos de trascendencia internacional a quienes se pueda probar y demostrar un respeto al ser humano.

A pesar de que los clientes internacionales manifiestan en sus códigos laborales su “compromiso” con los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras de las empresas con las que participan comercialmente, cierto es que lo único verdaderamente importante para estas empresas, lo es la imagen del producto de su marca. Auditorias que aplican en los momentos en que consideran pertinente y necesario hacer par verificar el cumplimiento a su Código. Solo a través de este tipo de auditorias fue que se pudo convencer a los Directivos de la empresa y se pudiera llevar a cabo la estrategia de arraigo de intolerancia a prácticas de acoso sexual en el trabajo a partir de una de las auditorias del cliente más importante y de prestigio mundial en cuanto a ropa se refiere. (Ver en apéndice resultado auditoria *Supplier/Contractor Action Items Confirmation*), en cuya auditoria se “recomendó” tomar acciones preventivas sobre comportamientos de acoso sexual en el trabajo y que fueron detectados en una de las áreas de la empresa.

Basados en esta auditoria se elaboró la política y los procedimientos que regulan el comportamiento al interior de la empresa en este tipo de conductas (ver en apéndice Norma antiacoso sexual en el trabajo de la empresa).

Posteriormente, se procedió a elaborar la línea telefónica de denuncias ante comportamientos de acoso sexual en el trabajo, a la cual se puede acceder desde un teléfono en el interior o bien con un número telefónico desde el exterior (ver en apéndice Buzón de voz: “Línea antiacoso sexual de la empresa”).

A través de esta línea de denuncias se estableció que la persona que denunciara hechos de acoso sexual en el trabajo cometidos en su contra o contra otras personas sería atendida de inmediato, el buzón cuenta con rastreo de números telefónicos.

De tal manera que se registraban y llevaban los controles de casos sucedidos en la empresa. En caso de que existieran denuncias de más de una persona en contra de un supuesto acosador, se procedía a investigar en el expediente laboral de esta persona para indagar la existencia de antecedentes violentos o de que existieran denuncias en su contra y posteriormente se le citaba para esclarecer los hechos y darle oportunidad de defenderse y aportar sus argumentos.

Cabe señalar que durante el periodo en que se estableció el buzón de voz de denuncias de acoso sexual en la empresa, no se ha presentado hasta el momento, denuncia alguna.

Posteriormente, se continuó con el establecimiento de una política que rechaza todo comportamiento de acoso sexual en la empresa (ver política de rechazo a comportamientos de acoso sexual en la empresa) pero que cuyo impacto abarcará a todos los niveles de la organización, para lo cual se logró que el Director de Producción y los dueños de la compañía la firmarán. En este sentido Cooper (2001, 24 pp.) señala: “... *las empresas y los sindicatos (en su caso), deberán establecer procedimientos específicos para las quejas por hostigamiento sexual...*”

Una vez que se logró el compromiso de los altos mandos de la organización, se procedió a incluir en los programas de inducción del personal de nuevo ingreso de todos los niveles de la organización información relativa a este tipo de violencia psicológica en el trabajo; así como en programas ex profeso al personal que ya se encontraba en la empresa. Para ello, fueron elaborados

trípticos informativos (ver apéndice), y se esta preparando un programa educativo que evite el surgimiento de comportamientos de acoso sexual en la empresa dirigido a las personas que tiene bajo su mando personal sin importar su género. Sin embargo, es importante señalar que cada uno de los casos aquí revisados no han recibido apoyo psicológico por parte de la empresa y debe canalizarse sobre todo aquellos casos en los que se presentó alteración en la subjetividad ya que presentaron los síntomas propios del acoso psicológico en el trabajo: trastornos en su salud y en su equilibrio socioemotivo y psicofísico.

REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, Carlos, Domínguez, Bilbao Roberto, Martínez, Iñigo David, Rodríguez, Maza Fernando. 2004. "Introducción a la psicología del trabajo". Ed. McGraw-Hill / Interamericana de España, España, 468-481 pp.
- Alonso- Fernández, F. 1995. "Psicopatología del trabajo" España, 149-151 pp.
- Alonso, Jorge. 2005. "Mujeres asesinadas en Ciudad Juárez: dimensiones de un desafío", México, disponible en: www.envio.org.ni
- Aguirre, Aleyda. 2006. "El acoso sexual atenta contra la dignidad, derechos humanos y laborales de las trabajadoras", México, La Jornada, disponible en: www.jornada.unam.mx/2006/01/02/informacion/89_acoso.htm
- Arias, Solís Francisco. 2003. "Víctimas del acoso sexual", disponible en: <http://www.xornal.com/article.php3?sid=20060703192803>
- Armendáriz, Alberto, Pineda, Octavio, Jiménez, Pilar, Delgado, Mónica y Botello, Yaotzin. 2006. "Buscan mujeres mayores oportunidades laborales y políticas: Ven poco avance hacia la equidad" , México, periódico Reforma, Sección Internacional, 6 pp.
- Bartolomé, F. 2006. Sección "Templo Mayor", periódico Reforma, México, 14 pp.
- Bedolla, Patricia; Bustos, Olga; Delgado, Gabriela; García y García, Blanca E.; Parada, Lorenia (comp.). 1993. "Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual: Estudios de Género y Feminismo II",

México, D.F: UNAM, pp. 37-48., disponible en:
<http://www.isis.cl/temas/vi/reflex3.htm>

- Bedolla, Patricia; Bustos, Olga; Flores, Palacios Fatima; García, García Blanca (compiladoras). 2000. "Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual: Estudios de Género y Feminismo I", México, D.F: UNAM, pp. 175-205
- Berger, P., y Luckmann, T. 2001. "La construcción social de la realidad". 1ª. Edición en castellano, 1968. Argentina. Amorrortu.
- Bourdieu, Pierre. 2005. La dominación masculina. Ed. Anagrama, Barcelona España, 7-137 pp.
- Boyett, Joseph y Boyett, Jimmie. 1999. "Hablan los Gurús" Cap. 7 Negocios, Trabajo y Sociedad. Ed. Grupo Editorial Norma, S. A., Colombia, 345 – 381pp.
- Cacho, Lydia. 2006. "Tortura de mujeres", semanario *Enfoque*, periódico Reforma, México, 1-2 pp.
- Carrillo P., Marco Antonio. 2003. El Entorno Económico en México. Facultad de Psicología, UAQ, México. 1 – 17 pp.
- Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio. 1998. "Violence at work", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>
- Código Penal para el Estado de Querétaro. 2005. "Delitos contra la libertad e inexperiencia sexuales", Ed. Sista, México, 75-76 pp.

- Coler, Ricardo. 2005. "El reino de las mujeres", Ed. Joaquin Mortiz, S. A. De C. V., México, 2ª. Reimpresión, 205 pp.
- Coolican, Hugo. 1994. "Métodos de investigación y estadística en Psicología. Ed. El Manuel Moderno, S. A. de C. V., México, Cap. 8, 127-137 pp.
- Cooper, Jennifer. 2001. "Sexualidad y género en el ámbito laboral" Ed. PUEG-UNAM, México, 57-71 pp.
- Cooper, Jennifer. 2001. "Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral" Ed. PUEG-UNAM, México, 103 pp.
- Cottín, Beloso Adrián. 2005. "Yo quiero aprender a ser mujer: las competencias laborales de la mujer, que el hombre no posee", ponencia presentada en el XVI Congreso Nacional de psicología del trabajo y el XIII Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos, Querétaro, México.
- Covarrubias, V. Alejandro. 1992. La Flexibilidad Laboral. Ed. Colegio de Sonora y Fundación Friedrich Ebert. "Prólogo" por Enrique de la Garza. pp. 9 – 28.
- David, Natacha. 2002. "Acoso sexual: desarticular la relación de poder a través de la prevención", Francia, disponible en: www.ilo.org
- Delgadillo, Guzmán Leonor y Mercado, Maya Aída. 2002. "Una historia que contar: mujer y trabajo", ponencia Congreso Internacional de Psicología y encuentro de egresados. México, Querétaro.

- Delgadillo, Guzmán Leonor y Mercado, Maya Aída. 2006. “Mujer y trabajo: una historia que contar”, ponencia XVII Congreso Iberoamericano de psicología del trabajo y XIV Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos, Guanajuato, México.
- Delgadillo, Guzmán Leonor y Mercado, Maya Aída. 2006. “Algunas teorizaciones sobre la violencia de género: límites y herencias conceptuales”, ponencia XVII Congreso Iberoamericano de psicología del trabajo y XIV Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos, Guanajuato, México, 17 pp.
- Delgadillo, Guzmán Leonor; Mercado, Maya Aida; Santos, López Aristeo; Ponce, Dávalos Teresa; García, Iturriaga Sergio Luis; Rocha, Reza Sonia, Rojas, Garcia Adelaida. 2005. “Violencia organizacional: una propuesta de abordaje”, ponencia presentada en el XVI Congreso Nacional de psicología del trabajo y el XIII Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos, Querétaro, México.
- De la Garza, Enrique. 2003. “Estructura Industrial y Condiciones de Trabajo en la Manufactura”. En: De la Garza, Enrique y Salas, Carlos coordinadores (2003) “La situación del Trabajo en México, 2003. Plaza y Valdés, México
- De la sota, Guimón Eduardo. 2003. “Acoso sexual en el trabajo”, España, disponible en: <http://netdoctor.es/XML/verArticuloMenu.jsp?XML=003159>
- De Troy, Colette y Collins, Mary. 2002. “Hacia un marco común europeo para medir los progresos en la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres” Centro Europeo de Acción política sobre la Violencia Contra las Mujeres, Comunidad Europea.

- Di Martino, Vittorio, Hoel, Helge y Cooper, Cary L. 2003. "Preventing Violence and Harassment in the Workplace". Irlanda, Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Diario Oficial de la Federación. 2006. "Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres", México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, 2-13 pp.
- EDAI. 2004. "Esta en nuestras manos: No más violencia contra las mujeres", Ed. Amnistía Internacional, España, 17-60 pp., disponible en: <http://www.amnistiainternacional.org>
- Edreira, María José. 2003. "Fenomenología del acoso moral" España, disponible en: www.edreira.gxd
- Elder, Sara y Jonson, Jeffrey. 1999. "Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer" Revista Internacional del Trabajo, Vol. 118, No. 4, Ginebra, Suiza, 502- 519 pp.
- Estrada, Rodríguez Gisela. 2001. "Risk Factors in Occupational Violence." Montreal: Tri-National Conference on Violence as a Workplace Risk. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte - Programa de Actividades de cooperación.
- Espinosa, Torres Patricia. 2004. Las mexicanas y el Trabajo III. "Hostigamiento sexual", Instituto Nacional de las Mujeres, México, 23 pp.
- Franco, A. Marco. 2005. "El fin del trabajo", México, disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/finw.htm>

- Garduño, Ma. Angeles. 1994. "La categoría de género en la explicación de los perfiles de enfermedad y muerte de varones y mujeres". Salud Problema # 25. UAM-X. México.
- Gómez, Maza Francisco. 2002. "El acoso sexual en México", México, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02feb/s02020504.html>
- González, Ascencio Gerardo y Duarte, Sánchez Patricia. 1996. "La violencia de género en México, un obstáculo para la democracia y el desarrollo: Políticas públicas y hostigamiento sexual", Ed. Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-Azcapotzalco, Serie Derecho, México, 59-71 pp.
- Guevara, Ramírez Lydia. 2003. "Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes de trabajo", Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social (SCDLSS), Ciudad de la Habana, Cuba, disponible en: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_513.shtml
- Hernández, Tosca. 2000. "Des-cubriendo la violencia", Universidad Central de Venezuela, 57-75 pp., disponible en: <http://168.96.200.17/ar/libros/violencia/hernandez.pdfsearch=%Tras%20la%20violencia%20de%20Galtung%22>
- Hernández Ortiz, Karina. 2002. "¿Qué es el acoso sexual?", México, disponible en: <http://iteso.mx/~ri48235/index.htm>
- Hirigoyen, Marie-France. 2001. "El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso." Ed. Paidós, Barcelona España, 89-92, 106-108, 163-242 pp.

- Hirigoyen, Marie-France. 2003. "Acoso moral: Contextos, diferencias, consecuencias y medidas ". Gaceta Médica de Bilbao, No. 18, España, 39-47 pp. Disponible en:
www.femeval.es/Egeria%5cwebPublisher%5Carchivos%5CNRL_Hirigoyen.pdf
- Htun, N. Mala. 1998. "Derechos y oportunidades de la mujer en América Latina", disponible en: <http://www.ispm.org.ar/documentos/index.htm>
- Ibarra, Cerdas Martha. 1999. "Expresiones sexistas en la cultura escolar: la cotidianidad en dos aulas de clase de II grado de un centro educativo del área metropolitana". Tesis para optar por el grado de Licenciada en Antropología, con énfasis en Antropología Social: Universidad de Costa Rica.
- INEGI. 1992. Encuesta Nacional de Empleo. México, disponible en: www.inegi.gob.mx
- INEGI e Instituto Nacional de las Mujeres. 2006. "Mujeres y hombres en México 2006", décima edición, Ags., Ags., México, 686 pp.
- Instituto de la Mujer de España. 2006. "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados." , Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España, 36 pp. Disponible en: http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/acoso%20sexual.pdf
- Invertia. 2006. Noticias: "Economía/Laboral. Las mujeres cobran un 15% menos y tienen serias dificultades para conciliar vida familiar y profesional, México disponible en: :
http://mx.invertia.com/noticias/noticias.aspx?idNoticia=200602241651_EUP_2006224175337

- Klein, Naomi. 2001. "No Logo". Ed. Piados, Barcelona 559 pp.
- Labra, Armando. 1986. Grandes Tendencias Políticas Contemporáneas: Políticas de Empleo. UNAM, Coordinación de Humanidades. 3 – 20 pp
- Lagarde, Marcela. 1990. "Cautiverios de las madres: madresposas, monjas, putas. Presas y locas". Tesis Doctoral. Coordinación General de estudios de Posgrado, UNAM, 99-137 pp
- Lorente Acosta, M., Lorente Acosta, J. A. 1998. "Agresión a la Mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural." Editorial Comares, España1998.
- Loría, Savillón Cecilia. 1996. "Familias con futuro, derecho a una sociedad más justa", México, Ed. Grupo de Educación Popular con Mujeres, México, 35pp.
- Martínez, Rodríguez Laura y Garda, Salas Roberto. 2005. "Observatorio ciudadano de la violencia de género en el Distrito Federal", Asociación para el Desarrollo Integral de personas violadas, A. C. y Centro de intervención con hombres e investigación sobre género y masculinidad, A. C., México, disponible en: www.equidad.df.gob.mx
- Martínez, Fabiola. 2006. "Los homicidios en Juárez, de tipo "sexual sistémico", señalan expertos", La Jornada, México, 16 noviembre.
- Martínez, Susana. 1997. El estudio de la Integridad Mental en sus Relación con el Proceso de Trabajo, Ed. UAM-Xochimilco, México, 115-186 pp.
- Marx, C. 1975. "Proceso de trabajo y proceso de valorización". El Capital. Tomo I, Vol. I, México, Siglo XXI. 215-226

- Meliá Navarro, J., Sempere Aleixandre, J. y Romero Gil, J. 2004. "Factores de Riesgo del acoso social en el trabajo (Mobbing): Un estudio de la fundación para la prevención de riesgos laborales de la comunidad valenciana." España, disponible en: www.riesgoslaboralescv.com
- Monárrez, Frago Julia. 2002. "Feminicidio sexual serial en Ciudad Juárez: 1993-2001 en Debate Feminista, Estudios de la Frontera Norte, año 13, Vol. 25, México, 15 pp.
- Montesinos, Rafael y Martínez, Griselda. 1999. "Erotismo y violencia simbólica: una ensayo sobre el proceso civilizatorio", revista Iztapalapa, No. 47, México.
- Muchinsky, Paul M. 2002. Psicología Aplicada al Trabajo, 6ª. Edición, Ed. Thomson Editores, S. A. de C. V. , México, 96-98, 191-193 pp.
- Navas, María Candelaria. 1990. "Conceptualización de género" Ponencia presentada en el seminario " Mujeres centroamericanas ante la crisis, la guerra y el proceso de paz", organizado por FLACSO I UNICEF.
- Palloix, Christian. 1980. Proceso de Producción y Crisis del Capitalismo. Ed. H. Blume Ediciones, Madrid, Capitulo II, segunda parte. 8 – 9 pp
- Peiró, José María y Prieto, Fernando. 1996. Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II "Aspectos psicosociales del trabajo" Ed. Síntesis Psicología, España, 5 –45 pp.
- Piñuel y Zabala, Iñaki. 2001. "Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" Ed. Sal Térrea, España, 116, 128-161, 220-223, pp.

- OMS. 2004. "Sufre acoso sexual 25% de la población femenina mundial", disponible en:
<http://barcelona.indymedia.org/newswire/display/82598/index.php>
- OIT. 2003. "OMCT "Violencia contra la Mujer en Turquía" presentado al Comité contra la Tortura de la ONU.
- Organización Mundial de la Salud. 2003. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington: Organización Mundial de la Salud.
- OSHA. 2006. " La violencia en el lugar de trabajo", EE. UU., boletín disponible en: www.osha.gov
- Pérez, Bilbao Jesús y Nogareda, Cuixart Clotilde. 2000. "Violencia en el lugar de trabajo" España, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_489.htm
- Pérez, Bilbao Jesús y Sancho, Figueroa Tomás. 2003. "Acoso sexual en el trabajo" España, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, disponible en: http://ccoortvasaludlaboral.iespana.es/ntp507_acoso_sexual.htm
- Picos, Moreno Arturo. 2001. "Acoso sexual en la empresa: cómo prevenirlo.", Ed. Área de Filosofía y Empresa del IPADE, México, 59 pp.
- Revista Internacional del Trabajo. 2006. "Género, formación y trabajo", Ginebra, Suiza, disponible en:
http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/e_c_g.htm

- Revista Internacional del Trabajo. 2005. "Integración laboral de la mujer", Vol. 124, No. 4, Ginebra, Suiza, 395- 398 pp., disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/in_lab.htm
- Revista Internacional del Trabajo. 1999. "Mujeres, género y trabajo: parte I", Vol. 118, No. 3, 247- 252 pp.
- Reynoso, Castillo Carlos. 2003. "Hostigamiento en el trabajo", México, disponible en: www.unicz.it/lavoro/AL_REYNOSO_CASTILLO
- Rodríguez, C. Martha, Frías, Arroyo Irma, Barroso, Villegas, Rodolfo, Ramírez, Páez José Antonio. 2001. "Doble jornada de trabajo femenina y efectos negativos de tipo psicológico" UNAM-Iztacala, México, disponible en: <http://www.psicologia-online.com/ciopa2001/actividades/19/index.html>
- Rodríguez, Alejandro. 2006. "El sexo oculto del dinero", México, disponible en: <http://www.vanguardia.co.cu/foros/viewtopic.php?p=7132&sid=117df3272c29fa6aeeb826d1390b509b>
- Romero, Flor. 2002. "Hostigamiento sexual en el trabajo" Programa de T.V. Diálogos en confianza, Once T.V., México, IPN. Disponible en: <http://oncetv.internext.com.mx/cgi-bin/trace.cgi?q=despdial&terms=DC19042002%5Cb>
- Rubio, Carlos. 2005. "Se sienten abandonados: critican sistema de Francia", entrevista concedida por el sociólogo francés Jean Baudrillard al periódico Reforma el 27 Noviembre en Madrid, España. 8 pp.

- Salle, M. A. 2000. "Formación para la empleabilidad y la ciudadanía y perspectiva de género: dimensiones interdependientes y transversales en el diseño y la gestión de las políticas de formación", Ponencia Género y Formación Profesional. 1er Seminario Latinoamericano sobre Género y formación profesional, organizado por INAFORP y Programa de Promoción de la Igualdad (PROIGUALDAD), Panamá, disponible en: http://www.cinetrfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/e_c_g.htm
- Sanmartín, José. 2004. "La violencia y sus claves", Ed. Ariel, S. A., 4ª. Edición, Barcelona, España, 7-68 pp.
- Shaw, Bell Carolyn. 1996. "Deficiencias de las estadísticas sobre raza, origen étnico y sexo", Revista Internacional del Trabajo, vol. 115, número 5, 588 pp.
- Sinha, Tapen. 2006. "Pensiones, futuro imperfecto", suplemento Enfoque, periódico Reforma, México, 6-7 pp.
- Stanley, L., Wise S. 1992. "El acoso sexual en la vida cotidiana". Ediciones Paidós. Barcelona, 245 pp.
- State of Wisconsin Department of Workforce Development Equal Rights Division Civil Rights Bureau. 2005. "Ley de Empleo Justo de Wisconsin: Acosamiento, Hostigamiento o Intimidación en el Lugar de Empleo", No. 2, EEUU, disponible en: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>
- Teixeira, Jussara. 1989. "Reflexiones en torno a la salud de la fuerza de trabajo femenina. Fuerza de trabajo femenina urbana en México". UNAM. Coord. Humanidades. Ed. M.A. Porrúa. México

- Vaca Cortés, Jesús. 2001. “La concepción salud-enfermedad-muerte en los raramuri”. Proyecto de Investigación No. 9703030 Consejo Nacional de la Ciencia y Tecnología CONACYT, Delegación Estatal Chihuahua. Sistema Regional de Investigación “Francisco Villa”. SIVILLA. Escuela Libre de Psicología, A. C.
- Velasco, Nieto Armando. 2005. “Muy trabajadora y responsable era Lupita, Dr. V. Rojas”, reportaje del periódico El Sol de San Juan, de OEM, México, disponible en: www.elsoldesanjuan.com.mx
- Warshaw, Leon J. 1999. “La violencia en el lugar de trabajo”, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. 51.1-51-9 pp.
- Werner, Klaus y Weiss, Hans. 2003. “El Libro Negro de las marcas: el lado oscuro de las empresas globales”. Ed. Sudamericana, Buenos Aires. 317 pp.
- Zamora, Erika. 2006. “Acoso sexual”, Sinopsis del programa *Diálogos en confianza*, Once, T.V., México, disponible en: <http://oncetv.internext.com.mx/cgi-bin/trace.cgi?q=despdial&terms=DC31052006%5Cb>
- Zizek, Slavoj. 2005. “El acoso de las fantasías”, Ed. Siglo XXI editores, S. A. De C. V., 2ª Edición, México, 217-219 pp.
- Zuñiga, Araceli. 2005. “La violencia contra las mujeres en el cancionero popular” , periódico La Jornada, México, disponible en: http://www.jornada.unam.mx/2005/03/07/informacion/79_cancionero.htm

APENDICE

Supplier/Contractor Action Items Confirmation

ZT – Zero Tolerance

IA – Immediate Action

CI – Continuous Improvement

Supplier/Contractor Name and Address: Manufacturas Kaltex TOE assessor: Roberto Cardona/Ruben Victoria TOE assessment date: 10/21/03 TOE Assessment Rating: Immediate Action	TOE Verifier: TOE Verification Date: TOE Verification Result:
---	--

Description of Action Item	Action Type (ZT, IA or CI)	Person Responsible for completion of action item	Completion Date of Action Item	Verification Date	Verification Result	Comments
Sexual Harassment Supervisors or management touching employees, especially women, in any way that could be considered to have sexual implications; sexual comments made to employees that would be considered to create an unreasonably hostile work environment; or requiring any form of sexual favor in exchange for beneficial treatment in employment or as a condition of receiving and/or maintaining employment is considered sexual harassment	ZT	Alberto Sandoval	1month			EE, Kaltex to write, post policy with regards to Sexual Harassment and its consequences with regards to personnel abusing the system. Proper training program to management and supervisor about company values and code of conduct.

Note 1: All Zero Tolerance and Immediate Action Items must be completed BEFORE any production is placed with a new supplier/contractor.

Note 2: Although, compliance with the Terms of Engagement Program is a prior condition of doing business with LS&CO., it is not a guarantee that business will be placed with your company.

Note 3: VO= visual facility observation, FM= interviews with facility managers or supervisors, RR= records review, EE= employee interviews, EX= external information Owner/Plant Manager Confirmation

I confirm that the action items above are an accurate reflection of the items identified by the LS&CO. TOE assessor during the LS&CO. Terms of Engagement assessment of my facility and I commit to the completion of the action items within the given timeframe.		
Name of Owner/Plant Manager: Owner/Plant Manager:	Alberto Sandoval Date:	Signature of
Name of Levi Strauss Assessor: Strauss Assessor:	Rubén Victoria Date:	Signature of Levi

Descripción:	Empresas de aplicación:	Alcance:	Áreas vinculadas:
Normas Antiacoso Sexual	Manufacturas Kaltex,	A todos los niveles.	Todas

Definición:

"El acoso sexual es la conducta verbal o física de carácter sexual u otros comportamientos fundamentados en el sexo, que vulneran la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, y que son consideradas ofensivas y no deseadas por quien las padece".

De acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de **carácter sexual**, que **no sea deseado** y que la víctima lo perciba como un **condicionante hostil para su trabajo**, convirtiéndolo en algo humillante.

Por tanto, en Manufacturas Kaltex, S. A. de C. V. no toleraremos comportamientos de acoso sexual, bajo ninguna de las modalidades arriba descritas, por parte de las personas que directamente laboran con nosotros o que prestan una relación subordinada para nosotros; sin importar el nivel jerárquico del que se trate.

Para ello, nos comprometemos a fomentar un ambiente positivo para el trabajo que busque evitar este tipo de conductas inapropiadas para el funcionamiento adecuado de la Organización: .

I. Generalidades sobre el Acoso Sexual.

1.1. Acoso sexual es la discriminación ilegal basada en el sexo. Para ello se establecen los Niveles de acuerdo a la gravedad de los comportamientos de acoso sexual, los cuales son:

- I. **Acoso Leve, verbal:** Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual que no sean aceptados por la o las personas a las que van dirigidos.
 - a) Cuando una persona pasa por un área de la empresa y un grupo de mecánicos comienza a silbar o a proferir palabras que hacen alusión a temas sexuales.
 - b) Si una persona al estar conversando con otra emplea de manera intencional palabras de contenido sexual.

II. Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

- a) Al recibir intencionalmente llamadas telefónicas con temas ofensivos y de carácter sexual, la persona se queja de este tipo de comportamientos por parte de otra persona.
- b) Cuando un supervisor se dirige a una persona en tono directo sobre sus características personales.
- c) Cuando un empleado que denuncia el comportamiento inapropiado de un superior, recibe una evaluación insatisfactoria que no está de acuerdo y además es inconsistente con el rendimiento real de su trabajo.

III. Acoso Fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

- (a) Un superior manda llamar a una persona para que con el pretexto de tratar asuntos de trabajo, se acerque físicamente a ella y la abraza.
- (b) Al pasar una persona cerca de otra persona, ésta última le toca intencionalmente partes del cuerpo de la persona que tienen connotaciones sexuales.
- (c) La hora de salida ya llegó y el supervisor le pide a una persona que no la va a dejar salir de la oficina hasta que no hablen a solas y cierra la puerta.

1.2. Está prohibido hacer acusaciones o dar declaraciones falsas concernientes a un incidente de acoso sexual. Es una violación de esta norma para cualquier persona que intencionalmente haga una acusación falsa de acoso sexual o cometa represalias y que además dé intencionalmente información falsa concerniente a un incidente de acoso sexual.

1.3. No serán toleradas las siguientes conductas de parte del personal que trabaja en Manufacturas Kaltex o de quienes prestan un servicio subordinado para la empresa

1.3.1. Hacer propuestas sexuales desagradables, pedidos de favores sexuales, u otra conducta de naturaleza sexual dirigida hacia una persona a causa de su sexo.

1.3.2. Cualquier conducta verbal o física desagradable suficientemente severa o generalizada que tenga el efecto o el propósito de interferir irrazonablemente con el desempeño en el trabajo

o de crear un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio, u ofensivo.

1.3.3. Acoso por parte de un supervisor con autoridad inmediata o sucesivamente más alta sobre una persona. cuando el acoso trae como consecuencia una acción tangible de empleo tomada por el supervisor contra la persona.

1.3.4. Entre las acciones tangibles de empleo se encuentran las siguientes:

- a) Despedir a un empleado
- b) No darle trabajo,
- c) No ascenderlo,
- d) Cambiar un término o condición de empleo, como por ejemplo el lugar o el horario de trabajo, la compensación o los beneficios, o tomar una decisión que cause un cambio significativo en cualquier beneficio de empleo.

1.3.5. El otorgar oportunidades de empleo o beneficios a cambio de la sumisión de una persona a las propuestas sexuales o a los pedidos de favores sexuales por parte del personal que Recluta y Selecciona al personal o las personas que tengan autoridad directa sobre la persona acosada sexualmente.

1.3.6. Avances sexuales inoportunos, petición de favores sexuales y otras conductas, físico o verbal, de naturaleza sexual cuando:

1.3.6.1. La sumisión a esta conducta lleva de manera explícita o implícitamente una condición de empleo, mejora económica y/o desarrollo laboral.

1.3.6.2. La sumisión o rechazo de dicha conducta por parte de una persona, se utiliza como base para obtener empleo que afecten a dicha persona;

1.3.6.3. Dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir excesivamente con el trabajo o el rendimiento de una persona o de crear un medio ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidante.

II. Obligación de Notificar

- 2.1 Para tomar las medidas que sean necesarias y corregir las situaciones relacionadas con incidentes de acoso sexual o represalias, Manufacturas Kaltex, S.A de C.V., deberá estar enterada de estos hechos. Por lo tanto, cualquier persona que crea que haya experimentado o testimoniado un acoso sexual o represalia, deberá reportar inmediatamente dicho comportamiento a la empresa, para ello se creará un comité quien recibirá todas las denuncias. Sino desea ser confrontada, la persona podrá hacerlo a través de la extensión telefónica con buzón de voz que la empresa establezca para tal fin; Así como también en el buzón de quejas y sugerencias el cual se localizará en el acceso a cada planta. La empresa tiene la responsabilidad de mantener en forma confidencial, las demandas recibidas por las personas que así desearon manejar el asunto.
- 2.2 Será obligación del Supervisor de notificar cualesquiera conocimientos que tenga, observe o reciba una demanda o reclamo de un incidente de acoso sexual o represalia, ya sea oral o por escrito. Tendrá que notificar a Recursos Humanos y al Gerente de Planta de manera inmediata sobre los hechos que a él le constan.

III. Procedimientos

3.1 Las denuncias o acusaciones bajo esta norma serán dirigidas y resueltas tan pronto como sea posible, después de que se haya hecho el reclamo. Será responsabilidad del Comité determinar los medios más apropiados para dirigir la denuncia o acusación.

3.2 Las opciones incluirán:

- A) Investigar la denuncia o acusación según se menciona más adelante en el inciso D.
- B) Bajo el acuerdo de ambas partes, intentar resolver la denuncia o acusación por medio de una forma alternativa de resolución de la discusión (por ejemplo, mediación); siempre y cuando el comportamiento haya sido del tipo descrito en los Niveles I y II definido en esta Normatividad.
- C) Todas las denuncias o acusaciones deben hacerse tan pronto como sea posible después de que hayan ocurrido. Un retraso en notificar, puede ser razonable bajo ciertas circunstancias, según sea determinado sobre la base de cada caso. Sin embargo, un retraso en la notificación, que ocurra en un período que no sea razonable, será considerado apropiada para evaluar a fondo una denuncia o acusación.

- D) Si se lleva a cabo una investigación, la supuesta víctima y el acusado tendrán derecho a:
- i. Recibir un citatorio por escrito para aclarar la denuncia acusación a fin de levantar el acta de investigación que corresponda;
 - ii. Presentar la información pertinente al Comité de seguimiento; y
 - iii. Al final de la investigación, el Comité de Seguimiento, preparará un informe escrito que incluirá un reporte de los resultados reales y una resolución, informando si la norma ha sido infringida.
- E) Si se encuentra que alguien ha violado las reglas de la norma, el informe o los informes se deben enviar al jefe de la persona que trasgredió las normas y le informará de la sanción a la que se hizo acreedor la persona a su cargo.
- F) Si se descubre que ocurrió acoso sexual por parte de un supervisor con autoridad inmediata o sucesivamente más alta sobre un individuo pero no se tomó ninguna acción tangible de empleo; el Jefe inmediato superior será corresponsable si sabía del acoso, a menos que el Jefe inmediato superior, haya tomado medidas correctivas con base en lo marcado por la norma vigente.
- G) Acoso por compañeros de trabajo: El Jefe inmediato superior será responsable por el acoso sexual cometido por cualquiera de sus empleados sin autoridad inmediata o sucesivamente más alta sobre una persona ofendida; si el Jefe inmediato sabía de tal conducta, a menos que el Jefe inmediato haya tomado medidas correctivas apropiadas en forma inmediata. Esto incluye dibujos de índole sexual hechos en las paredes o instalaciones de la empresa y que hagan alusión a una persona.
- H) Cuando se ha iniciado una acción formal en contra de una persona que ha violado las normas, el Comité de Seguimiento deberá asegurarse de notificar a la persona afectada sobre la medida tomada.
- I) El acta de investigación levantada quedará en el expediente laboral del individuo que cometió la violación a la norma.
- J) Todos los documentos e informes de la investigación relacionados con un caso de acoso sexual, deben ser manejados en forma confidencial y no se pueden

hacer públicos, a no ser que sea requerido por una autoridad civil o laboral.

IV. Información y Educación.

- 4.1 El Comité de Seguimiento dará un informe anual que documente:
 - a) El número de denuncias o acusaciones en casos en que se infrinjan las normas;
 - b) El número principal de las normas infringidas que se han encontrado; y
 - c) Ejemplos de sanciones impuestas por infringir las normas.
- 4.2. El Comité de Seguimiento difundirá entre todo el personal esta norma, distribuirá trípticos con la información pertinente y los medios disponibles con los que cuenta, dirigidos al personal en la empresa a fin de que estén enterados sobre las represalias existentes contra quienes trasgredan dichas normas.
- 4.3. En cada momento la empresa promoverá a través de platicas con todo el personal la observancia de las normas
- 4.4. Las personas podrán hacer denuncias directamente al comité mediante denuncias escritas las cuales podrán depositar en los buzones físicos localizados en los ingresos de cada planta; o a través de la línea telefónica 9399 si es del interior de la empresa y el Tel. 27 19399 si se desean hacer denuncias desde afuera de la compañía.

V. Sanciones Disciplinarias.

- 5.1 Toda acción disciplinaria será aplicada inmediatamente después de concluida la investigación y se deberá notificar por escrito a la persona que haya trasgredido lo marcado por la presente Norma, así como a su Jefe inmediato.
- 5.2. El trasgresor será removido de su puesto cuando se compruebe que ha cometido violaciones a la norma en más de una ocasión y se sujetará a las medidas que la empresa emprenda en su contra.
- 5.3 Cuando se trate de una primer violación a la norma y no existan antecedentes sobre comportamientos similares; siempre y cuando estos comportamientos no se encuentren entre los Niveles 3 y 5, previamente definidos dentro de la Norma; se suspenderá por espacio de tres días al trasgresor.
- 5.4 En los casos de reincidencia en la trasgresión a las presentes Normas, serán sancionados con la **rescisión de la relación de**

trabajo y jamás podrá laborar en alguna de las compañías del Grupo Kaltex.

- 5.5 Toda persona que proporcione información falsa o mienta sobre supuestos comportamientos de acoso sexual en su contra o sobre terceras personas, será sancionada del mismo modo que en el punto 5.4. de esta Normatividad.
- 5.6 Cualquier comportamiento de acoso sexual cargado de violencia física, amagos o amenazas psicológicas sobre otra persona, será sancionado con la **rescisión de la relación de trabajo** y se colaborará con la autoridad judicial correspondiente.

Buzón de voz: “Línea antiacoso sexual de la empresa”

Edición:

"Hola, estas llamando a la línea segura de Kaltex para reportes de acoso sexual. Si has sufrido de acoso sexual o conoces de alguien que lo ha sufrido, y no se atreve a denunciarlo, te pedimos que después del tono nos proporciones el nombre del acosador, nombre de la empresa de Kaltex en donde ocurrieron los hechos y una breve descripción. Mantendremos el anonimato de los denunciante. Recuerda: no eres culpable por recibir un acoso sexual.

Gracias



Manufacturas Kaltex MANUFACTURAS KALTEX S.A. DE C.V.	POLÍTICA DE RECHAZO A COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA.	Fecha: 12/11/03 U. Cambio: 19/07/2006 Página: 1 de 1 Ref: formag4.doc Revisión: 00
--	---	--

"El acoso sexual es la conducta verbal o física de carácter sexual u otros comportamientos fundamentados en el sexo, que vulneran la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, y que son consideradas ofensivas y no deseadas por quien las padece".

En manufacturas Kaltex, S.A. de C.V. no permitiremos ni aceptaremos comportamientos de acoso sexual, bajo ninguna de sus modalidades, por parte de las personas que directamente laboran con nosotros o que prestan una relación subordinada para la empresa; sin importar el nivel jerárquico del que se trate.

Dirección de Producción



Ing. Steve Creamer

P. ¿Cualquier comportamiento de mis compañeros o mis superiores que no me agrade, es considerado como acoso sexual?

R. Solo en aquellos comportamientos en los que la conducta tiene el efecto o el propósito dar o negar beneficios de cualquier índole con base en la buena voluntad de un empleado para conceder favores sexuales.

Ejemplo: Pepe le dice a Ivana que ella conseguirá su promoción si acepta salir con él después de la hora de trabajo.

Ejemplo: Gerardo insinúa que Susana debe seguir saliendo con él si quiere conservar su trabajo.



P. ¿Existe en la empresa un reglamento escrito que prohíba el acoso sexual?

R. Sí, el reglamento define el acoso sexual y dice enfáticamente que no será tolerado. Y menciona los medios a través de los cuales el personal puede hacer las quejas verbales o escritas. El reglamento también describe las medidas disciplinarias que se impondrán a quienes lo trasgreden, pudiendo llegar hasta el despido.

5

No toleres Comportamientos de Acoso Sexual.

- No aceptes o recibas regalos que después pretendan ser cobrados con favores sexuales.
- Procura no aceptar que te lleven en vehículos particulares o en taxis sospechosos, haz caso a tu intuición.
- No permitas ni aceptes comportamientos que te ofendan o denigren.
- Si alguien te esta acosando y te encuentras en un lugar rodeado de gente, levanta la voz y menciónale tu desaprobación a ceder a sus intenciones.
- No importa que labores para un contratista, la empresa te escuchará si eres víctima de acoso sexual.

El Acoso Sexual A todos nos ofende y lastima. Denunciarlo es tú Derecho!

Línea directa para Denuncias: De fuera de la empresa Tel 27 193 99 y del interior de la misma Ext. 9399 ambas con Buzón de Voz. O bien en los Buzones Físicos localizados a la entrada de la planta
Recuerda: No eres culpable por recibir un acoso sexual.



6

Guía Práctica para La Prevención de Actos de Acoso Sexual en la empresa.

Manufacturas Kaltex
MANUFACTURAS KALTEX SA DE CV.

¿Cómo identificar Comportamientos de Acoso Sexual en la Empresa?

1

P. ¿Qué es el acoso sexual?

R. El acoso sexual es una propuesta desagradable, un pedido de favores sexuales, o una conducta de naturaleza sexual (verbal, no verbal, o física) dirigida hacia una persona a causa de su sexo. Puede ocurrir contra personas del mismo sexo o del sexo opuesto.

P. ¿Qué otros ejemplos de conductas podrían considerarse acoso sexual?



R. Frecuentes propuestas o insinuaciones sexuales, lenguaje de naturaleza sexual continuo o frecuente, comentarios gráficos o

degradantes sobre una persona o su aspecto, la exhibición de objetos o dibujos sexualmente sugestivos, o cualquier contacto físico desagradable o abusivo de naturaleza sexual.

P. Y en mi área de trabajo, ¿cómo puedo detectarlos?

R. El acoso sexual también incluye situaciones en las que los beneficios en el trabajo están condicionados a favores sexuales a cambio de una mejor posición o remuneración económica.

Debes tomar en cuenta las siguientes consideraciones; las cuales te permitirán darte una mejor idea sobre este tipo de comportamientos y como evitarlos .



Niveles de acoso:

Nivel 1) Acoso leve, verbal:

Conversaciones, piropos, chistes, miradas y gestos con contenido sexual y que no sean aceptados por la persona.

Nivel 2) Acoso medio: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 3) Acoso fuerte: Manoseos, sujetar o acorralar. Presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos.

P. ¿La empresa también puede actuar cuando el acoso sexual ha sido hecho por una persona que no es su empleado, pero que le proporciona algún servicio en sus instalaciones?

R. Por supuesto que sí y la empresa tomará el mismo tipo de medidas como si fuera su empleado.

P. ¿Cuál es la mejor forma de prevenir el acoso sexual?

R. Debes denunciarlo de inmediato a la empresa, ya que este comportamiento no es tolerado en Manufacturas Kaltex y la Organización desaprueba firmemente cualquiera de sus modalidades.

P. ¿Qué sucederá si soy víctima de un acoso sexual?

R. La empresa, a través de un comité, previamente designado por ella, llevará a cabo una investigación completa, sin demora, para determinar si ocurrió acoso. Y en caso de que así haya ocurrido castigará al o a los culpables.

P. ¿Qué pasa si mentí sobre haber sufrido un acto de acoso sexual?

R. Para la organización son iguales de dolosos tanto el acoso sexual como la mentira de haberlo sufrido. Y ambos son castigados al grado de que se puede perder el empleo y dejar una mala reputación laboral. Así que, mejor habla con la verdad.