

La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo

Mercedes Zúñiga Elizalde

Adentrarse en el dominio de la violencia en el trabajo no resulta una tarea fácil. El problema estriba en el concepto mismo de violencia, en lo que entendemos por ella. Cada persona, de acuerdo con su cultura y experiencia de vida, elabora una idea determinada de su significado y de los hechos y situaciones que la representan. La caracterización de la violencia depende fundamentalmente de la manera en que se ven o se niegan sus manifestaciones, del modo en que los actos que la expresan son comprendidos o juzgados.

Desde distintas disciplinas se intenta dar significado al concepto, y en la actualidad son diversos los enfoques al respecto. A su manera, cada una de estas orientaciones contribuye a evidenciar el sentido y alcance del término, pero también el carácter inasible de la idea de violencia (Imbert 1992). Imprevisibilidad total es el elemento que sobresale cuando se aborda la problemática. Este carácter indefinido del concepto, inasible y polimorfo, no es casual, como bien analiza Michaud; por el contrario, afirma, es “inherente a una noción que polariza la diversidad conflictual de las evaluaciones sociales”. Así, podemos entender que un mismo hecho no sea interpretado o juzgado según los mismos criterios, precisamente porque la noción de violencia nos remite a normas que no son compartidas por todos (Michaud 1986: 122).

La reordenación productiva y organizacional que se experimenta en el nivel mundial en las últimas décadas, remodela los mundos del trabajo y los diversifica. La flexibilidad que caracteriza este proceso transforma de manera particular los usos de la mano de obra masculina y femenina y profundiza las diferencias en las relaciones de poder que se establecen entre los sujetos que trabajan. Nuevos y viejos mecanismos de subordinación se dan cita para propiciar una cultura laboral colmada de desigualdades, donde la violencia se despliega a través del proceso mismo de la pro-

ducción y de la organización del trabajo para convertirse en la fuente principal de la búsqueda de la dominación de género.

La manera en que hoy se organiza el trabajo instala la violencia y la vuelve invisible a la mirada de los sujetos, la institucionaliza a través del habla, de la forma de relacionarse y de los comportamientos y conductas individuales materializadas socialmente; la integra a las vivencias cotidianas de hombres y mujeres para *naturalizarla* como componente de una cultura general del trabajo.

Ésta es la perspectiva de análisis que guía el presente trabajo: abordar las representaciones que tienen las trabajadoras en México de la violencia en sus lugares de trabajo, de aquellas situaciones o hechos aparentemente ocultos, invisibles, porque no tienen nombre, difíciles de identificar incluso para las mujeres que los sufren. Esa violencia, que es real porque se vive y deja huellas imborrables, se disimula para no ser reconocida sino en el registro de lo simbólico. Lo que aquí se expone forma parte de una investigación más amplia, titulada “Violencia en el trabajo: el género hace la diferencia. Dominación y resistencia de las trabajadoras en México”,¹ pero en este espacio sólo se tocarán las representaciones que las trabajadoras tienen de su ambiente laboral, sus percepciones sobre la violencia y el significado que le otorgan.

Las desigualdades de género en la flexibilidad del trabajo

El espacio laboral es hoy un lugar de constantes transformaciones. Nuevas modalidades organizativas lo remodelan de manera continua para convertirlo en un lugar de sombras y ocultamiento del trabajo. Algunos de los rasgos más distintivos de este proceso son la aparición de múltiples

¹ Esta investigación fue presentada como tesis para obtener el grado de doctora en ciencias sociales en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, en la especialidad de “Mujer y relaciones de género”. El trabajo se centró en estudiar la situación que viven las mujeres en México en sus lugares de trabajo en cuanto a su dominación de género, a fin de detectar las condiciones y relaciones que estarían generando violencia de género, las expresiones que ésta tiene y las formas en que las trabajadoras responden y resisten a ella, desencadenando con ello un proceso complejo a través del cual van deviniendo sujetos políticos. A través de entrevistas se intentó recuperar la narración de las experiencias de algunas trabajadoras asalariadas que están construyendo un liderazgo a partir de un quehacer con y para las mujeres en sus centros de trabajo. La población estudiada fueron mujeres asalariadas de diversos espacios laborales, del sector servicios en el Distrito Federal y de la industria en el estado de Sonora.

formas atípicas de ocupación, hasta hace poco inconcebibles, la proliferación del trabajo clandestino de todo tipo y la subcontratación como recurso para enmascarar la relación entre capital y trabajo.

Espacio público por excelencia, en la actualidad el mercado laboral se vuelve un ámbito privado, al margen del escrutinio público y de cualquier normatividad (Kruse 2001). De él todo se desconoce: quiénes trabajan, cómo trabajan, dónde trabajan, cuánto trabajan, qué relaciones se tejen ahí. El espacio del trabajo se bifurca, se diluyen sus contornos y se desdibujan las relaciones laborales. Su ámbito de acción se extiende y ramifica, entra a los hogares y se instala a través del trabajo a domicilio y doméstico, traspasa las fronteras de todo tipo gracias a las nuevas tecnologías de la información, se muestra ubicuo con el teletrabajo, brota en las calles con el comercio ambulante, se confunde en la diversidad de formas atípicas de ocupación y en la larga cadena de subcontrataciones para casi borrarse en los empleos temporales, por temporada, a jornada parcial, de aprendizaje, por honorarios.

La flexibilidad trastoca todos los rincones del mundo laboral, profundiza su diversidad y refuerza la heterogeneidad de las situaciones de empleo y ocupación. Se modifican la organización y los tiempos del trabajo, la movilidad y las condiciones de trabajo, las prestaciones, las formas de remuneración, la formación y la legislación; se flexibilizan los usos de la mano de obra y se establecen rigideces en los comportamientos sociales. En ese contexto, un factor de rigidez central, que hace posible la organización flexible del trabajo, es la división sexual del trabajo. Gracias a ella, la presencia masculina en los espacios del trabajo remunerado se naturaliza, para hacer de este lugar un territorio sobre el cual detentan simbólicamente el dominio (Bourdieu 2000).

Este es el pensamiento colectivo que determina en el trabajo la forma y dirección de la interacción entre los sexos y la lógica de su funcionamiento, generando asimetrías y desigualdades en los intercambios y en la distribución de poder entre hombres y mujeres. Esto es así, porque la diferencia de los sexos está en la base de las transformaciones organizacionales, de ahí que la flexibilidad del trabajo se presente como un fenómeno sexuado para incluir o excluir a hombres y mujeres de determinados espacios y posiciones, precisamente porque el espacio laboral se organiza construyendo dispositivos que facilitan y sostienen esos desequilibrios (Izquierdo 1998b).

La violencia de la dominación de género

La situación de desigualdad entre los sexos² se describe usualmente en términos de discriminación y segregación laboral. Sin embargo, estos conceptos son insuficientes para abarcar las diferentes manifestaciones de la dominación de género, pues sólo expresan fragmentos de la misma. En el trabajo, la dominación de género se expresa como violencia porque se erige a partir y a través del cuerpo de mujer y es simbólica porque construye una realidad sexuada que se integra a la subjetividad de hombres y mujeres (Guiho-Bailly 2000).

La violencia abierta aparece acotada, o por lo menos se la limita en lo posible, pero se alimenta la que es sorda y anónima, la que se interioriza como una suerte de sociabilidad del trabajo. Todas las instancias que conforman la estructura laboral contribuyen en esta administración de la violencia para institucionalizarla. De esta forma, la violencia se inscribe en la esfera del trabajo y en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, escapando de la conciencia de los individuos.

Las relaciones de poder marcan y determinan a hombres y mujeres; sus efectos se inscriben en el cuerpo de manera duradera a través de dispositivos que no pueden levantarse solamente por la voluntad o la toma de conciencia de los sometidos. La posibilidad de existencia de esta construcción se debe a que el poder simbólico funciona y se ejerce con la contribución de los que lo soportan, porque lo construyen como tal (Wieviorka 1996; Bourdieu 2000). Por ello la violencia real no se percibe en su desnudez, cuando mucho se distingue su disfraz.

Esta violencia simbólica, “violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento”, es lo que para Bourdieu condensaría la dominación masculina (2000: 11-12).

² Cabe aclarar, como bien lo hace Izquierdo, que “no toda desigualdad social de las mujeres es de género, ni toda desigualdad de género es sufrida sólo por mujeres” (Izquierdo 1998: 21). La desigualdad social tiene múltiples caras. En el caso de las mujeres, a las de género pueden sumarse las desigualdades étnicas o de nacionalidad, las que son producto del color de la piel o de la condición económica o de clase. De igual forma son factores de desigualdades la condición física, de salud o de capacidades diferentes. La opción sexual, la cultura, la lengua que se hable, incluso la edad, la apariencia física o la estatura constituyen también factores de desigualdad social.

Producto de “las abstracciones reales, de los dispositivos de valorización”, en palabras de Vincent (2001: 159), o de inclinaciones modeladas por las estructuras de dominación, en palabras de Bourdieu (2000), esta violencia se manifiesta de manera repetitiva y encubierta en todos los ámbitos de interacción. En el trabajo, como espacio ordenado y jerarquizado, la violencia se introduce y despliega como una tecnología trastrocando todo lo que toca.

Por ello, nombrar como violencia lo no visible vivido por las mujeres en el trabajo posibilita levantar el velo que recubre a la violencia simbólica e impide que ésta sea negada, permite reconocerla como un problema y que amerita solución. Para Bourdieu (2000) son necesarias nuevas categorías de percepción y de apreciación que permitan romper las relaciones de dominación que producen la violencia, nuevos procesos de construcción simbólica para nombrar la violencia, porque lo que es nombrado, como bien señala Loyden (2001), adquiere estatus de realidad en el registro de lo simbólico.

Concebir como violencia las variadas situaciones, acontecimientos y hechos que viven las mujeres, incluidas la discriminación y la segregación laboral, permite adentrarse en la diversidad y complejidad de su presencia en el mundo laboral, no sólo desde las normas, establecidas, sino desde una mirada que si bien tome en cuenta esas normas, no se detenga en ellas, sino que trate de identificar aquello que no se manifiesta porque no está nombrado. A falta de categorías incuestionables, la noción de violencia permite describir y comprender las diferentes situaciones que viven las mujeres en el trabajo remunerado, particularmente porque el concepto porta una carga de denuncia y de demanda, confronta la indiferencia y la insensibilidad para adentrarse en la acción política.

La noción de violencia, al situarnos en el terreno de lo político, nos posibilita desentrañar las desigualdades de género que se moldean en el trabajo y comprender las diferentes situaciones que ahí viven las mujeres, comprensión entendida como un proceso inacabado, complejo, que nunca produce resultados inequívocos.

La violencia desde la percepción de las trabajadoras

La violencia de género comprende una amplia gama de artificios, materiales y simbólicos, que implican una sistemática exclusión de la mujer del acceso a derechos humanos de toda naturaleza. Algunas de las entrevistadas en este trabajo así lo perciben. Otras, sin embargo, sólo distinguen diferencias en la situación laboral de hombres y mujeres, pero no las reco-

nocen como violencia, aunque declaran sufrirla. Todas las entrevistadas manifestaron un malestar latente en el trabajo, lo viven como mujeres trabajadoras; empero, no nombran la violencia en el trabajo. Algunas entrevistadas definen esta realidad laboral como discriminatoria, lo que se explica porque la discriminación es una de las formas de desigualdad más visibles, incluso cuando aparece de manera encubierta o justificada. La violencia simbólica, en cambio, permanece oculta. El malestar que generan entre las trabajadoras las diferencias en el trato y en las oportunidades entre hombres y mujeres en sus lugares de trabajo, no suele identificarse de manera clara y contundente como dominación de género, y pocas identifican las diferencias en el trato como violencia.

Algunas de las entrevistadas manifestaron vivir en el trabajo múltiples situaciones que pueden ser concebidas como violencia y algunas claramente lo identifican como un estado permanente: “Lo que hay es violencia siempre, porque se violan nuestros derechos, hay una violación a nuestros derechos humanos”. La violencia puede presentarse de distinta manera, como lo describe una de ellas: “Llegan compañeras así: golpeadas, hostigadas, con miedo de acusar al empleador, despedidas, horrible”. En otros lugares, el abuso sexual constituye otra vertiente de esa realidad, como lo denuncia una trabajadora del magisterio: “Hemos tenido compañeras que han llegado a decirnos de abuso sexual de los maestros, de los directores”.

Lo visible: la violencia sexual

Entre las entrevistadas, el hostigamiento sexual se considera una realidad constante y generalizada, obvia, que se vive como parte integral del trabajo, como lo expresó una trabajadora: “El hostigamiento sexual que existe en todos lados”. La violencia física, definida como golpes, y la violencia sexual, en sus versiones de abuso, violación y hostigamiento, son claramente identificables —con todo y la diversidad de interpretaciones que se dan a estas situaciones— porque constituyen hechos acotados y tienen un nombre que los identifica. Por el contrario, la amplísima variedad de formas de exclusión, sometimiento y violación de los derechos humanos de las mujeres, incluidos los ataques materiales y simbólicos a su dignidad y libertad, difícilmente se reconocen como violencia, aun cuando la defensa de estos principios sea la que movilice las acciones de resistencia de las entrevistadas.

Al tener un nombre, el hostigamiento sexual es más factible de señalar. Por ello se explica que las entrevistadas, al intentar expresar las mani-

festaciones de violencia en sus lugares de trabajo, se inclinen por colocar al hostigamiento sexual como la evidencia más constante y generalizada. Este reconocimiento no evita que el fenómeno sea considerado natural en cualquier entorno laboral y parte integrante de toda relación de trabajo.

Como espacio simbólico, el trabajo es un lugar para la construcción de subjetividades masculinas. Desde estos parámetros, las mujeres son intrusas en un medio donde la comunicación corporal y verbal es masculina. En ese sentido podemos explicar que una buena parte de las trabajadoras entrevistadas, aparentemente de manera contradictoria, consideren que la existencia o no del hostigamiento en el trabajo depende del comportamiento individual de cada trabajadora, si cada mujer permite o facilita que se genere. Paradójicamente estas expresiones pudieran estar indicando, también, que las trabajadoras conceden al mercado laboral una naturaleza violenta que se desencadena, como hostigamiento sexual por ejemplo, a partir de la conducta de las mujeres. Como sujetos extraños al medio laboral, algunos comportamientos de las mujeres pueden ser los detonantes de esa violencia en estado latente. De ahí que las mujeres sean vistas por otras mujeres, y también por los hombres, como responsables de su propia victimización. Éste sería el riesgo implícito en el hecho mismo de participar en el mercado laboral y frente al cual las mujeres tienen que desensibilizarse colocándose una coraza para la sobrevivencia, como acto de resistencia para permanecer en el trabajo.

Para algunas trabajadoras, la cosificación de las mujeres en sus lugares de trabajo es tal que ninguna se escapa de ser percibida como objeto sexual: “aquí las mujeres son vistas en general como la oportunidad de irse a acostar con ellas. Mujer que entra, todo el que puede está a la caza de ver quién se acuesta con ella. En general, no hay excepciones, sean chicas, grandes, jóvenes, feas, bonitas”.

El hostigamiento sexual reviste tal magnitud de daño que incluso para una trabajadora se expropia el principio de libertad:

Tenemos que ser muy serias, no tenemos libertad en el trabajo, ni mucho menos vestarnos como queremos porque ya empezamos a provocar, entonces no existe esa libertad para nosotras. Ni siquiera en la casa donde trabajamos; entonces desde ahí viene el hostigamiento, y si de repente queremos acusar o decirle al señor o al muchacho que nos está molestando, vienen como chantajes, de decir “¡Ay, pues qué te van a creer!” Y cosas así, y lo más grave es que cuando demandamos esto con la empleadora, es al contrario, claro, van a defender a su familia; entonces, siempre nosotras vamos a salir perdiendo.

Según las entrevistas, el hostigamiento sexual siempre está presente, se trate de la administración pública o de empresas privadas en la indus-

tria, en la educación o en los servicios de salud, en lugares con sindicatos oficiales o independientes, como lo ejemplifican estos testimonios:

El acoso: mira conmigo, mira yo te llevo, ándale aquello, conmigo vas a estar mejor. Pasa también de mujeres a hombres, pero es más frecuente de hombres a mujeres, entre jefes y subordinados, y entre iguales.

Lo del hostigamiento sexual es terrible porque ninguna institución atiende esta situación, o nada más por el solo hecho de ser empleadas del hogar, trabajadoras del servicio domestico, no hay una institución donde tú puedas llegar y decir: "Oiga, tengo este caso".

Entonces, para mí si fue muy agresivo, cuando ingresé era de las más jovencitas y me tocaba supervisar parte de la cocina. Entonces entrar a la cocina y toda la bola de hombres que están ahí le chiflen a uno, yo me sentía cucaracha cada vez que entraba.

Algunas trabajadoras definen el hostigamiento sexual como una forma de discriminación, incluso para una de ellas constituye una forma de violencia contra las mujeres. Hay sectores particularmente sensibles a este problema por la indefensión de derechos en la que ejercen su ocupación, como es el caso de las empleadas del hogar, quienes con mayor insistencia relataron la gravedad del problema, como en este testimonio:

El hostigamiento sexual es otra cosa que nos marca mucho a nosotras. Cuando pasamos por ese problema en una casa, se nos van las ganas de seguir trabajando en ese empleo. Empezamos a ver ese trabajo como donde siempre te pasan esas cosas, como el hostigamiento.

Una cuestión adicional es que la mayoría de las mujeres que lo viven no lo denuncian. La denuncia no necesariamente implica que el problema se resuelva, no sólo por la dificultad de comprobarlo sino por la falta de cobertura legal. Cuando se ha dado el caso de denuncia, las trabajadoras suelen ser despedidas. La mayoría de las veces las mujeres prefieren renunciar. La renuncia suele ser la medida más socorrida para salir del problema, fomentada incluso por familiares y amigas de la trabajadora. Algunos testimonios en servicios ejemplifican esta situación:

Acabamos de tener una compañera que fue [víctima de] un hostigamiento sexual, nosotras como organización quisimos hacer llegar una carta a este empleador y ella se resistió y dijo: "No, no quiero meterme en problemas". Se salió del trabajo.

[El hostigamiento sexual] se da, pero no todas denuncian. Yo veo mucho este tipo de hostigamiento entre los maestros de secundaria, pero casi nadie de-

nuncia. Se da más en secundaria porque hay más hombres, pero también si el director de primaria lo ejerce, las maestras no dicen: "Está pasando esto".

El hostigamiento sexual se considera un problema tan generalizado que incluso la instancia que debería combatirlo, como es el sindicato, se convierte en un agente hostigador, como se observa en los siguientes testimonios sobre sindicatos de instituciones públicas:

A nivel del trato con los hombres es de cuates, las que no quieren hacer "jalón" pues entonces ahí empieza, si no el hostigamiento sexual, sí el laboral. Con el sindicato es muy fuerte el problema del hostigamiento sexual.

Hay situaciones tan difíciles que a veces los mismos integrantes de los sindicatos hostigan a las mujeres que acuden a ellos: sí llegan acudir, pero les cobran, les piden para hacer un trámite.

Fui a pedir casa y me dijeron que si no me acostaba con el que estaba otorgando las casas, pues entonces no me la daban; la segunda vez me dijeron que si no era casada no me la daban. Muy diferente para los hombres, a los hombres no les van a decir que se acuesten.

Sin embargo, a pesar de que existe claridad sobre lo que implica la violencia, como se observa en la definición que hace una de las trabajadoras: "La palabra violencia es pasar del límite de tu libertad, violentar esa libertad tuya; entonces, cuando alguien violenta esa libertad, puede violentar cualquier parte de ti, tu manera de pensar, tu manera de vivir y, desde luego, tu cuerpo, tu físico", la misma entrevistada considera que si bien el hostigamiento es un problema serio, algunas mujeres lo propician o han encontrado formas para sobrellevarlo y verlo de manera natural en el medio de trabajo, como lo evidencia su testimonio:

Yo lo veo como una situación muy difícil; pero yo veo que muchas mujeres lo aceptan muy bien, lo ven muy normal, muy natural, incluso mujeres que entran luego en el círculo. Hay mujeres que no, sobre todo las jovencitas, que se resisten, que se dan su lugar y las más grandes no. Entre las mayores como que es común, además todo mundo está esperando a ver a qué hora la que va llegando cae con el primero; para el común denominador es tan normal, y además lo cuentan con tanta gracia y tanto cinismo, incluso las que lo viven lo cuentan con tanta naturalidad.

Con todo y cuestionarlo, llama la atención que algunas entrevistadas de la industria y de servicios consideren que las mujeres "provocan" el hostigamiento sexual, o bien que la existencia o no de éste se da a partir del comportamiento o actitud que tomen las mujeres, si ellas "se dan a respetar" o no, si lo permiten o "saben darse su lugar".

Desde esa perspectiva, pareciera como si el ambiente laboral lo crearan las mujeres a su gusto, pues según otra de las entrevistadas, “el ambiente es como tu manera de ser fuera, o como te vayas formando, te podías llevar con la gente”. Todo depende de cómo se comporten las mujeres, no se percibe que un ambiente de trabajo se rige por normas bien estructuradas, institucionalizadas, no por el libre albedrío de las y los trabajadores, y si existe hostigamiento sexual es porque la organización misma del trabajo lo permite y lo posibilita.

Por ello se puede entender que el hostigamiento sexual se perciba como un fenómeno que aparece sólo en la medida en que la mujer lo permite: “depende mucho de la persona, hasta dónde quiera llegar, del respeto que yo siento, que es lo más importante, que te des a ti”; o que se considere que “depende mucho de la mujer y del respeto que tuviera”.

Otras trabajadoras lo ven como un problema que depende de las condiciones de indefensión o no de las trabajadoras, como lo señaló una de las entrevistadas respecto del sector público: “Hay áreas que son muy difíciles, sobre todo en las áreas de campo; pertenecen a limpia, a parques y jardines, a aguas, que son las más difíciles porque son niveles escolares más bajos”. Ahí, se señala, en un mundo más separado de los otros y muy masculinizado, en condiciones laborales mucho más precarias, las mujeres viven situaciones de violencia muy fuertes: “su situación ha sido tan difícil, para que les den un permiso se tienen que acostar con los jefes. Las citan en sábado o domingo o ya que se fueron los demás empleados para que puedan ganarse el permiso”.

Se considera que entre las trabajadoras que desempeñan puestos administrativos el hostigamiento sexual no se presenta de manera tan descarnada: “a lo mejor las relegan o las congelan, pero no acceden como lo tuvieron que hacer las de campo”.

Respecto de la situación en la industria, las maquiladoras cuentan con una negra historia en materia de hostigamiento sexual y laboral. Cuando una mujer sufría hostigamiento, lo usual era simplemente renunciar, porque no había ninguna opción de denuncia o de revertir la situación. Ahora, a la par de los procesos de modernización tecnológica y de reorganización del trabajo, muchas empresas han introducido nuevas reglamentaciones en materia de socialización de hombres y mujeres o de superiores y subordinados. Una trabajadora de maquila describe así la situación en su empresa: “hay cierta cordialidad, tanto entre sindicato, empresa, trabajador, hay mucho respeto tanto de un

lado como de otro; ahí no se permite ni un grito, nadie le puede gritar a nadie, palabras altisonantes tampoco”.

Ciertas trabajadoras consideran que el ambiente laboral en la maquila ha cambiado, que ahora hay más respeto hacia las mujeres: “No te voy a decir que no ha habido jefes ni supervisores que hostiguen, que acosen y eso, pero yo creo que cuando pasa es porque hay quien lo permite”. De nuevo aquí se percibe que es un problema individual y no social, que depende de la mujer, de que ella lo permita, y no que la creación de un ambiente laboral libre de violencia se trate de algo que compete a la empresa y al sindicato crear.

Ninguna de las entrevistadas del sector negó la existencia del hostigamiento sexual, aunque ya comienzan a considerarlo un asunto del pasado:

No, anterior[mente] sí hubo, tanto de mujeres hacia hombres, como de hombres hacia mujeres; simplemente las sanciones ¿eh? O sea, ahí si alguien presenta un reporte de hostigamiento, hay amonestación por escrito, se hizo un formato para eso, cómo se iba a sancionar y todo.

En efecto, se reconoce que no ha desaparecido y que hoy es un problema que ocurre de manera ocasional: “Sí ha habido casos de gente que de repente abusa de que está en un puesto más importante; pero así nada más, pero si un trabajador reporta algún tipo de situación irregular, lo sacan del lugar; si no se disciplina, va para afuera”.

Otras entrevistadas más críticas, piensan que las disposiciones empresariales no lo han desaparecido, sólo han limitado sus manifestaciones más agudas: “Sí se da, menos como el hostigamiento que conocíamos hace tiempo de malas palabras o de fotografías; eso ha desaparecido un poco”.

Las reglamentaciones que se establecen en las maquiladoras y en otras empresas industriales con el intento de evitar cualquier conducta que lesione la productividad, están dirigidas generalmente a las mujeres, a normar su vestimenta y formas de comportamiento, como lo muestra el testimonio de una operadora: “los huaraches tampoco están permitidos, la mujer sí tiene una medida, o sea, si va a traer falda, tiene una medida, hasta dónde te va a llegar la falda para que pases a trabajar, si vienes en short, igual”. La mujer como objeto del deseo es a la que se pretende someter para no obstaculizar las metas previstas de productividad, sin que el ambiente laboral cambie en su conjunto: “todo está muy reglamentado, la calidad, el vestir, el hostigamiento, todo se trata de quedar por escrito para que haya acuerdo”, afirma una trabajadora de maquila.

El hostigamiento sexual ha logrado cierta visibilidad en algunos espacios laborales, sobre todo en aquellos en donde se convierte claramente en un obstáculo para alcanzar ciertos estándares de productividad. Sin embargo, la violencia no desaparece. Por el contrario, se enmascara en otras formas para no ser reconocida como tal, aunque se la sienta y se la sufra.

La violencia de género es percibida por las trabajadoras principalmente como hostigamiento sexual, pero de manera contradictoria y pocas veces como violación a un derecho. Al mismo tiempo que es visto por algunas entrevistadas como si fuera parte de la realidad estructurante del mercado laboral, tan normal como cualquier forma de organización del trabajo, como lo describe una trabajadora: "En muchas ocasiones no sabemos distinguir cuándo somos acosadas. Es un problema generalizado. Se necesita más información de lo que es el acoso, porque lo desconocemos completamente y nosotros lo aceptamos y vivimos con acoso y se vuelve algo normal y no se ponen reglas".

No son de extrañar, en ese sentido, afirmaciones de trabajadoras como la siguiente: Las mujeres "también participamos, somos también acosadoras". O bien, que se asegure que "ha florecido de que las mujeres sean más acosadoras, más atrevidas para integrarse a como actúan los hombres", cuando se hace mención a cómo las condiciones atroces de competencia del entorno laboral obligan a ciertas mujeres a asumir actitudes consideradas masculinas para desarrollar con éxito una carrera laboral.

Esto no significa que las mujeres no sean capaces de hostigar sexualmente a otra persona, sino que tiene que ver en principio con la posición de poder en la que se encuentra la mujer. Percibir a las mujeres como hostigadoras en las mismas circunstancias que el hombre nos revela más bien el desconocimiento o confusión sobre el significado real del hostigamiento sexual, producto de las relaciones desiguales de poder entre los sexos, y no solamente entre niveles desiguales de poder en la jerarquía de puestos. Si no, cómo entenderíamos el hostigamiento entre pares.

La persistencia del hostigamiento sexual nos habla más bien de que las mujeres siguen sin ser percibidas como trabajadoras, como se señaló en uno de los testimonios mencionados arriba: "Las mujeres son vistas en general como la oportunidad de irse a acostar con ellas". La existencia o no de un sindicato, o las características del mismo, no parece que haga la diferencia en cuanto a percibir a las mujeres como trabajadoras o a crear un ambiente laboral libre de violencia. La distinción parece más bien estar

en la reglamentación que imponga la empresa o institución y, principalmente, en el trabajo y organización que las propias trabajadoras hagan al respecto.

En determinados lugares son los dirigentes sindicales los principales hostigadores, los que condicionan las prestaciones a cambio de favores sexuales, como en el caso de la administración pública. No obstante, en algunos casos la dirigencia sindical es un espacio de poder fundamental para afrontar la violencia contra las mujeres, siempre y cuando exista la voluntad de combatirlo, como se muestra en este ejemplo en la industria:

Hace tiempo, como éramos más mujeres que hombres, yo presenté un caso de hostigamiento. El gerente les decía (a las trabajadoras): “Yo te puedo dejar, en mis manos está, tú no te vas a ir”. Y hubo quienes sí se aventaron, hubo quienes no, hubo quienes me lo reportaron y ya; yo presenté el problema, lo suspendieron a él y se tomó la decisión de que fuera una mujer quien estuviera en recursos humanos, o sea, porque estás atendiendo a más mujeres que a hombres.

La violencia como violación de derechos y ataques a la dignidad de la persona

La violencia se personifica también en el lugar de trabajo como violación de derechos, ya sea de derechos consignados en una ley, reglamento o contrato colectivo, o fundamentalmente de derechos que convocan preceptos generales como la justicia, la libertad y la dignidad. El sentimiento permanente de inseguridad, de incertidumbre (ya sea por la inestabilidad en el empleo, la amenaza permanente de despido o los ambientes laborales hostiles), constituye otra variante de violencia de género cuya existencia pocas entrevistadas registran.

Las trabajadoras del hogar se perciben como intrusas en una casa que nunca les va a pertenecer, a pesar de ser su lugar de trabajo; por el contrario, su cuerpo significará una presencia peligrosa para los y las empleadoras:

Si algunas de las compañeras son guapas, no se pueden pintar las uñas, no se pueden peinar bien, no se pueden vestir bien, porque van muy guapas, y eso entonces para todas nos implica problema. Como que no les garantiza [a las empleadoras] si nosotras somos guapas o tenemos estudios.

La identidad de las mujeres como trabajadoras pasa por el cuerpo para construir estereotipos. La apariencia puede en muchos casos ser considerada determinante, pero una misma imagen no representa lo mismo de un

espacio laboral a otro, pues las reglas son diferentes. Si en el sector financiero, por ejemplo, se busca el prototipo de mujer femenina, maquillada, elegante, formal, en otros, como en el servicio doméstico, esa imagen puede ser peligrosa, como señala una trabajadora del sector: “eso nos hace ver que la idea que tienen es que seamos indígenas, seamos pobres, tengamos necesidades para poder trabajar muy bien”. La violencia llega a esos extremos, para cada lugar se inventa la imagen acorde, situación que va colocando cada vez más obstáculos para que las mujeres puedan alcanzar la identidad de “trabajadora”.

El nombre con el que se define una ocupación es una forma muy clara de valorización o desvalorización social, y así lo ven las empleadas del hogar, cómo desde el nombre se impone la discriminación: “una discriminación en cuanto a decirnos las sirvientas, las criadas y todo eso, con nombres despectivos”. No en vano las trabajadoras del hogar han realizado una lucha fundamental por definirse como empleadas del hogar.³

La inseguridad es una sensación que embarga a varias de las entrevistadas y constituye otra forma simbólica de violencia, ya sea porque siempre está latente el temor al despido o a los regaños o represalias, o simplemente porque el espacio laboral es adverso y extraño en todo sentido. Nuevamente éste es el caso de las empleadas del hogar: “Nos enfrentamos a infinidad de inseguridades en ese sentido porque entras a una casa y no te garantizan que las señoras te van a tratar bien, que no vas a tener problemas”.

Esta situación de violencia permanente no es exclusiva de los sectores más desprotegidos, en otros sectores aparentemente más seguros por contar con un sindicato fuerte y gran organización de los trabajadores, como es el magisterio, se dan situaciones similares: “Hay un abuso por parte de las directoras, desde cómo se expresan: ‘mi maestra, mi trabajadora social, mi secretaria’. Son de ellas”.

³ Varias organizaciones de trabajadoras del hogar en el Distrito Federal, principalmente, realizaron en 1999 un trabajo de sensibilización sobre las formas denigrantes y discriminatorias de nombrar a las mujeres que se dedican a esa ocupación. Se levantó una consulta entre las trabajadoras en diferentes puntos de la ciudad para que ellas se manifestaran acerca de cuál consideraban debía ser el nombre de su ocupación. La mayoría optó por el de empleadas del hogar, aunque muy cerca en votación estuvo el de trabajadoras del hogar. En este artículo se les denomina indistintamente con los dos nombres, particularmente con el segundo considerando que éste es el que utiliza la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).

Si el ambiente laboral se califica “de mucha discriminación, se mantiene mucho el asunto discriminatorio”, como lo hace una de las trabajadoras de la industria, las mujeres no cuentan con muchas herramientas para enfrentarla; además, como señalan las entrevistadas, excepcionalmente se cuenta con el apoyo de la familia o del marido. Por el contrario, en muchos casos son éstos los que presionan a las trabajadoras para que renuncien.

En cuanto a la defensa de sus derechos, las entrevistadas manifestaron que lo que predomina es una actitud pasiva al respecto, incluso en lugares altamente feminizados como el magisterio:

No hay un hecho que diga que el director abusó, casi nadie lo quiere escribir. Sí hay un enfrentamiento a veces verbal, pero el director o la directora lo que hace es marginar, aislar: ésta es la que me está dando problemas, la peor comisión, el peor salón, no le paso llamadas.

Incluso el recurso del sindicato no siempre representa una defensa contra la violencia, por el contrario, como se ve en este testimonio en el magisterio: “Si te acercas al sindicato es peor, si te metes a asistir a asambleas, si quieres ser representante. Nadie quiere ser representante sindical, nadie: No, no, no, porque ahí me van a poner en tache todo mundo y en ninguna escuela me van a querer”.

En otros casos, como en tranviarios, a pesar del interés por participar, las mujeres estuvieron excluidas hasta hace pocos años de la vida sindical y de la posibilidad de asumir cargos directivos:

Siempre ha sido un sindicato muy machista. Como trabajadoras mujeres no teníamos participación alguna. Teníamos una representación masculina, representación que nos tenía reprimidas, era quien nos asignaba los contratos. Cualquier cosa que denotara un disgusto o una rebeldía ya era para que no se nos diera el contrato, se nos relegara.

La negación de comida o descanso durante la jornada laboral también representa otra forma de violencia y violación de derechos. Un caso crítico es el de las empleadas del hogar, sobre todo en las de planta, las que tienen que dormir y comer en la misma casa, en el espacio y la comida que las empleadoras gusten darles, como afirma una trabajadora del sector: “Se les prohíbe la comida, o ya se les acabó la comida y puedes comer esto, y son comidas de hace dos, tres días, o una empleadora que, por ejemplo, no hay regularmente comida, tiene comida de hace una semana”.

El trato hacia las mujeres y los hombres es muy diferente en casi todos los espacios laborales, según lo relata el conjunto de trabajadoras entrevistadas. Con los hombres la relación de los superiores suele ser más cercana,

particularmente porque la mayor parte de los jefes o superiores son hombres. Incluso, observa una de las trabajadoras, no entrar al estándar de formas de relacionarse puede implicar un rechazo, si no es que una reprensión: “Esa actitud mía de pedir que me respeten porque yo no era una mujer de la calle para que me trataran así, redundó en que yo era una mujer que ‘me creía mucho’, [como] que si de veras valiera tanto la pena. O sea, la otra manera de violentarlo a uno”.

El trato constituye otro ámbito de violencia, que se extiende a hombres y mujeres, pero no los afecta de la misma manera. Cuando toca a las mujeres resulta más negativo, como lo explica una trabajadora:

Piensan que por ser hombres tienen derecho a limitar tu trabajo o a reprimir tus ideas; así he tenido este tipo de experiencias, sucede que cuando tú planteas una idea y te dicen que no sirve, después la ves como suya. Ya he tenido de ese tipo de experiencias y es frustrante porque es tu palabra contra la de él; finalmente te quedas con la amargura de que él es el jefe y a él le van a creer.

La desvalorización del trabajo es un aspecto crítico, y genera el sentimiento de haber sido violentada. Un ejemplo claro lo constituye el servicio doméstico, en donde la violencia aparece de manera más recurrente y descubierta. La relación entre empleadoras/empleadores y trabajadoras no se da en términos de una relación laboral, aunque sí existe la característica que la define legalmente: el vínculo de subordinación. Por ello, el trato que se establece depende de la voluntad o estado de ánimo de los primeros. Así, hay empleadoras que respetan derechos y otras no, todo queda en el ámbito de su voluntad, por lo cual no extraña que las trabajadoras señalen que “hay más de las que te pueden maltratar”.

Las trabajadoras expresan otra manifestación de violencia en la distribución de cargas de trabajo, la asignación de trabajo excesivo determinado por el sexo, recrudescido por la desaparición de formas de relaciones de solidaridad y compañerismo en el trabajo. La violencia laboral tiene sexo, como lo describe una entrevistada de maquiladora:

Cuando nos acosan en el plan laboral, los gerentes de alguna forma nos hacen sentir que nosotras no podemos con el trabajo, cuando lo que no se puede es acabar el trabajo en el tiempo en que ellos quisieran para entregar buenas cuentas, entonces es un poco triste.

La discriminación por la edad constituye de igual forma otra manera de violentar a las mujeres. En la industria es una barrera mucho más poderosa que en los servicios para acceder a un empleo. Así lo relata una trabajadora de la maquila:

Hay muchas trabajadoras que después de los 35 años no las emplean, que son gente joven, gente que puede trabajar. No sé por qué esa discriminación. No las emplean, a producción no; y si hay, pues en limpieza o haciendo otras cosas; pero ¿por qué? si es gente muy fuerte todavía, que puede trabajar.

La violencia como negación del ejercicio de los derechos reproductivos

Aunque no las nombren ni las reconozcan a cabalidad, las entrevistadas identifican problemáticas que exhiben la violencia simbólica que predomina en sus lugares de trabajo. El tener conciencia plena de que el embarazo es un riesgo para permanecer en el trabajo o una barrera sólida para promoverse, al igual que los cuidados de hijos e hijas y otras responsabilidades familiares y domésticas, es un punto de partida para ir descubriendo la violencia que se oculta en el trabajo. El conocer no implica obrar en consecuencia, efectivamente, pero la acción comienza cuando se fracturan las bases del sometimiento y se busca minimizarlo.

En distintos espacios de trabajo, uno de los problemas recurrentes para las mujeres es la imposibilidad de ejercer los derechos reproductivos. El despido por embarazo muchas veces se facilita por la indefensión jurídica de ciertas trabajadoras —sobre todo las empleadas del hogar— como lo atestigua una trabajadora del gremio: “La empleadora simplemente le dijo: ‘es que ya no me sirves, yo necesito a alguien que no tenga ninguna responsabilidad’. Entonces, después de trabajar siete años, simplemente le decían adiós”.

El embarazo es una limitante para el desarrollo profesional de las mujeres, constituye un motivo recurrente de despido, como lo testimonia una operadora: “Han salido problemas con mujeres que salen embarazadas en ese tiempo y no las dejan; o sea: ‘sabes qué, tú te vas de aquí, se terminó tu contrato’, pero no importa que tú estés embarazada y a ver cómo te las arreglas”.

Si los hombres cuentan con múltiples apoyos solidarios de parte de sus familiares y amigos (padres, hermanas, pareja, hijas y otras mujeres y hombres) para hacer una carrera laboral o fortalecer la que tienen, las mujeres están solas. Solas enfrentan todas las desventajas y el ejercicio de sus derechos reproductivos se convierte en su peor enemigo, como lo afirma una trabajadora de la industria: “La planta las ha dado de baja porque no puede la misma mujer solucionar esos problemas, empiezan a pedir permiso, a faltar mucho; ¿qué hace la planta? La planta dice: ‘¿cómo voy a estar perdiendo? Mejor hasta ahí queda”.

La violencia invisible

Sin que lo designen como violencia, el panorama laboral que las entrevistadas describen la señala, como la que entraña la obligación exclusiva de las trabajadoras de conciliar vida laboral y doméstica; la que afecta su salud al intentar responder a las exigencias del trabajo con todas las cargas sociales y familiares encima; la que está contenida en el dominio de su cuerpo y que reglamenta su apariencia y vestimenta para borrar del espacio del trabajo la corporalidad del sujeto mujer; la que se encuentra instalada en las ocupaciones feminizadas que, al ubicarse fundamentalmente en la base de la pirámide de puestos, posibilitan su mayor sometimiento; la que provoca la distribución de cargas de trabajo y asignación de tareas a partir del sexo del trabajador, y la que propician todas las exclusiones o negaciones de derechos.

Las trabajadoras viven violencia al tener que demostrar méritos extraordinarios para llegar a puestos de alto nivel, o porque tienen que soportar la exclusión de los círculos de "favores", o porque se ven obligadas a trabajar con eficiencia bajo altos niveles de estrés para conciliar sus múltiples responsabilidades en la familia, la sociedad y el trabajo. La falta de guarderías con horarios compatibles y locales accesibles para hijos e hijas de las trabajadoras les impone restricciones desconocidas para sus colegas masculinos, al igual que las derivadas por los horarios reducidos de las escuelas, que suponen que las madres completarán la formación escolar en la casa.

El cuidado de los hijos es un elemento que genera problemas constantes en el desempeño laboral de las mujeres y puede convertirse en un factor de estrés y daños a la salud de las trabajadoras al combinarse con las exigencias del trabajo, además de ser un obstáculo para su participación política y sindical. Con todo, no se visibiliza su importancia y validez como problema social de modo que fuera colocado en la agenda de las organizaciones sindicales para ser incorporado en los contratos colectivos o condiciones generales de trabajo.

A pesar de que las entrevistadas coinciden en cuanto a cuáles son las situaciones más reveladoras que se viven en el trabajo y que pueden ser concebidas como formas de violencia simbólica, la mirada que cada una tiene de esas problemáticas no es la misma y, a veces, incluso parece contrapuesta. A las situaciones vividas, cada una de las trabajadoras le atribuye significados particulares. Para algunas es violencia, en toda la extensión de la palabra; para otras simplemente se trata de situaciones desfavorables. Como bien lo observa Michaud (1986), los mismos hechos no son

comprendidos ni juzgados según los mismos criterios. Esto nos lleva de nuevo a reiterar que al institucionalizarse, la violencia escapa a la mirada de los sujetos. Las trabajadoras viven violencia y la sienten, pero no todas la nombran, no la definen como tal. Por eso permanece oculta para la mayoría o se expresa con otros nombres, como el de discriminación.

Las distintas percepciones sobre el problema no tienen que ver con cuestiones de falta de conciencia o de falta de claridad, sino que se deben a la manera en que se construyen las subjetividades de las mujeres en el trabajo. Al fin sujetos sujetos, las mujeres son efecto del poder. Como señala Foucault, los individuos son el elemento de conexión, por ellos circula el poder que los ha constituido (1992: 152).

La esfera laboral es un espacio de zonas oscuras no contempladas en las normatividades, mucho menos reconocidas en cada lugar de trabajo. Así las cosas, no es de extrañar que el hostigamiento sexual, cuando se reconoce su existencia, sea visto como desviaciones de los sujetos que trabajan y no como parte de la estructura de las organizaciones. En el trabajo, cada quien sería responsable de ser *víctima* de hostigamiento sexual. La conducta o comportamiento de las mujeres sería el catalizador de hechos de esa naturaleza, pues el entorno laboral es un ente fijo al que se deben acoplar los sujetos, un lugar marcado por la identidad masculina.

Así, sobre las mujeres, principales receptoras de estas prácticas, recaerá la *culpa* de un problema que la sociedad crea, reproduce y mantiene. Por tanto, tampoco sorprende que revista más importancia un hecho de hostigamiento sexual entre personas del mismo sexo, particularmente cuando es entre varones y que lleve incluso al despido del hostigador. Hombres y mujeres, por su condicionamiento de género, socializan de distinta manera esas experiencias. Se considera que las mujeres están más acostumbradas a sobrellevar un cierto grado de hostigamiento como parte de la normalidad de las relaciones laborales, no así los hombres, mucho menos cuando el hostigamiento sexual proviene de una persona de su mismo sexo. Cuando esos conflictos se dirimen con el despido del hostigador, salta la pregunta de si éste fue motivado porque era un hostigador o porque era gay.

Así las cosas, cabe preguntar si la violencia contra las mujeres, además de constituir un delito contra su dignidad como personas, es un crimen de lesa humanidad. ●

Bibliografía

- Bourdieu, Pierre, 2000, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.
- Guiho-Bailly, Marie-Pierre, 2000, "Paroles de femmes: de la violence à la honte", en Ève Semat (ed.), *Femmes au travail, violences vécues*, Mutualité Française, París.
- Gargallo Syros, Francesca, 2000, *Tan derechas y tan humanas. Manual ético divagante de los derechos humanos de las mujeres*, Academia Mexicana de Derechos Humanos, México.
- Foucault, Michel, 1992, *Microfísica del poder*, Ediciones de La Piqueta, Madrid.
- Imbert, Gerard, 1992, *Los escenarios de la violencia*, Icaria, Barcelona.
- Izquierdo, María Jesús, 1998a, "Los órdenes de la violencia: especie, sexo y género", en Vicenç Fisas (ed.), *El sexo de la violencia*, Icaria, Barcelona.
- Izquierdo, María Jesús (dir.), 1998b, *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial. Las luchas de mujeres trabajadoras*, Diputación de Barcelona, Barcelona.
- Kruse, Thomas, 2001, "'Sedes ocultas': transformaciones productivas y la construcción cotidiana de lo social en el mundo del trabajo", en Ximena Díaz B. y Eugenia Hola A. (edit.), *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un procesos*, CEM, Santiago de Chile.
- Michaud, Yves, 1986, *La violence*, París, Puf.
- Loyden Sosa, Humbelina, 2001, *Los hombres y su fantasma de lo femenino*, UAM-X, México.
- Vincent, Jean-Marie, 2001, "La dislocación social", *Veredas*, año 2, núm. 3, UAM-X, México.
- Wieviorka, Michel, 1996, "Culture, société et démocratie", en Michel Wieviorka (dir.), *Une société fragmentée? Le multiculturalisme en débat*, La Découverte, París.