

Panorámica de la violencia organizacional

Leonor Gpe. Delgadillo Guzmán.

Aida Mercado Maya

Sergio Luis García Iturriaga

Vania Vivas Vargas

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo presentar un panorama sobre la violencia organizacional, mostrando las estadísticas a nivel mundial de los últimos años, la legislación existente para contrarrestarla y los diferentes conceptos que se han propuesto para nombrarla. Cada uno de estos tres elementos plantean la complejidad del problema, que asoma la violencia estructural y cultural que favorece el que se produzca la violencia al interior de las organizaciones. Se propone que para disminuirla desde las áreas de Recursos Humanos se dé la formación e información necesarios al respecto a los todos y cada uno de los colaboradores independientemente de su nivel jerárquico, de su antigüedad, o de su pertenencia sindical, desde el ingreso, durante su permanencia laboral y hasta la salida del empleado.

PALABRAS CLAVES

Violencia organizacional, violencia simbólica,

INTRODUCCIÓN

¿Por qué es un problema la violencia organizacional? Básicamente dos elementos muestran de manera contundente por qué habría que sin entendido este fenómeno como un problema, en primer lugar porque altera la condición de salud del receptor del acto violento, con lo que se ve comprometido su estado general de bienestar y desarrollo sicosocial, en segundo lugar porque se trasgrede el derecho jurídico de contar con un lugar digno de trabajo.

La violencia organizacional presenta una serie de dificultades al momento de su abordaje, una de estas dificultades se encuentran en la falta de datos precisos que

den cuenta de su amplitud y de su manifestación, los registros con los que se cuentan son en el mejor de los casos una mera aproximación al fenómeno.

Una segunda dificultad es la aplicación del marco jurídico existente, a pesar de que se han logrado avances importantes, hacer frente al problema de la violencia organizacional demanda mecanismos operativos claros, concretos y sistemáticos para enfrentarla, lo cual puede lograrse a través del análisis del contexto laboral que revela como el actual sistema económico produce lo que Galtung (1998) llama violencia estructural y violencia cultural, de tomar en cuenta estos aspectos se ganará en toma de conciencia sobre las implicaciones de la violencia organizacional en el marco de la institución de la que se hable.

Una tercer dificultad que hay que encarar es la falta de consenso en la academia para poder definirla, pudiese pensarse que una manera de resolver esto es a partir de la consideración de los actores involucrados, del contenido de su acción y de las implicaciones del mismo, en el presente trabajo se hace un propuesta para su definición, con el ánimo de que sea considerada al menos como un punto de partida y tras haber discutido las definiciones de varios estudiosos al respecto. La estructura del trabajo es la siguiente, en un primer apartado se analizan las estadísticas sobre la violencia organizacional, enseguida se abre una discusión sobre su legislación, a continuación se analizan las propuestas para definir la violencia organizacional y se cierra el trabajo con algunas conclusiones.

1. Estadísticas sobre la violencia organizacional Desde 1989 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, con sede en Dublín, ha realizado a nivel mundial una encuesta denominada International Crime Victime Survey (ICVS por sus siglas en inglés) o encuesta internacional de crimen (víctima). Esta encuesta explora la incidencia de distintos crímenes como resultado de la actividad laboral, los crímenes se dividen en 3 grupos:

- 1) Daño a propiedad (robo de vehículos o vandalismo a los vehículos)
- 2) robo en domicilio y
- 3) victimización experimentada por el sujeto (robo, asalto, amenazas y acoso sexual).

Las estadísticas que interesan de esta encuesta son las amenazas y acoso sexual que se reporta dentro del lugar de trabajo. Los datos que se recopilan de acoso sexual son únicamente de mujeres. En la actualidad se encuentran disponibles datos de las encuestas realizadas en 1989, 1992, 1996, 2000.

De la encuesta del 2000 en general se puede decir que hay mayor incidencia de agresiones y amenazas en el lugar de trabajo, que de incidentes sexuales, 3.6% de las mujeres encuestadas reportan incidentes sexuales en el lugar de trabajo y 5.9% de los encuestados fue víctima de agresiones y amenazas en el año previo a la encuesta (a nivel mundial). Esta tendencia es aplicable a la mayoría de los países excepto en los casos de Finlandia, Japón y Países Bajos, casos en los que las estadísticas de abuso sexual son mayores a las de agresiones y amenazas. Porcentajes alarmantes de víctimas de agresiones y amenazas se presentan en Australia, Escocia e Inglaterra, países cuyos índices al respecto están por arriba del 10% (11.2, 10.3 y 12.4 respectivamente) En un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998) basado en los datos de la encuesta ICVS de 1996 se menciona que en los Estados Unidos alrededor de mil personas son muertas cada año en entornos laborales.

Los datos aquí vertidos, apuntan dos cosas relevantes, la primera de ellas es la dimensión del problema, a pesar de que se trata de estadísticas y que como herramientas sólo nos aproxima a una parte del fenómeno, lo cierto es que sucede a nivel mundial y resta salud a quien la padece, debilita su condición de bienestar y trasgrede su derecho a una condición laboral digna de trabajo. La segunda cosa que se advierte es el aumento de casos registrados conforme transcurre el tiempo, es decir, su incidencia aumenta, un hecho que obliga al análisis de la actual dinámica laboral en cuya coyuntura se encuentra la globalización.

Petrella (1997) en relación al mundo global señala que, es el resultado de una profunda reorganización de la economía y de la sociedad, reorganización que permea al “primer mundo” (los países capitalistas desarrollados de Occidente), el “segundo mundo” (las economías comunistas bajo comando estatal) y el “tercer

mundo” (los países subdesarrollados y pobres de América Latina, Africa y Asia)(1). Las firmas apoyándose en la globalización han establecido una estrategia de alianza que les permite mantenerse en posiciones de venta-consumo privilegiadas, beneficiándose en: reducción de costos; acceso a tecnología complementaria, capturando el conocimiento y la tecnología del socio; reducción del ciclo de vida del producto; compartir costos en el desarrollo de productos; penetrar mejor en mercados extranjeros; llegar a gente más calificada y más barata; y por último la manipulación de las leyes laboral: hay una tendencia a la eliminación de protecciones a los trabajadores, llegando al extremo de contratar y despedir libremente, estrategia que revela una violencia estructural simbólica (Petrella, 1997).

La manipulación de las leyes laborales ha producido inestabilidad laboral. Por su parte la reducción de los salarios a su vez han producido una inmersión masiva del género femenino al ámbito laboral. Ambas condiciones apuntan serias contradicciones en el sistema laboral, el discurso político apela por fuentes dignas de trabajos, así como la necesidad de aumentar el número de empleos, sin embargo, la realidad muestra que no todas las fuentes de trabajo son dignas, ni tampoco se ha producido un número suficiente de empleos como para contrarrestar el problema del desempleo(2).

Además la inmersión de la mujer al ámbito laboral también ha producido otros problemas, ausencia prolongada de la mujer de sus hogares, competencia desleal en el trabajo entre géneros, que a su vez ha favorecido una manipulación de los incrementos salariales, porque existe más mano de obra de la cual el patrón puede echar mano pagando menos, así como, problemas de hostigamiento y explotación sexual(3).

En suma se observa un contexto laboral contradictorio, promesas políticas de empleo que resultan insolventes porque el Estado está rebasado frente a las condiciones de demanda de trabajo de la fuerza productiva de cara a las condiciones de ventaja de los inversionistas (Spyropoulos, 2001). Espacios de trabajo que están lejos de ser estables. Esta situación muestra una condición de violencia estructural porque se tiene una estructura social que en sí misma es

represiva, explotadora, o alienadora; demasiado dura o demasiado laxa para el bienestar de la gente” (Galtung, 1998:15). Violencia a la que se suma la violencia cultural, conjunto de mitos(4), de gloria y trauma, es decir, construcciones sociales que sostienen una serie de creencias.

2. Legislación

En términos legislativos se observan avances a nivel mundial, sin embargo éstos son insuficientes, a la luz de las estadística arriba expuestas, que apuntan hacia condiciones desfavorables de trabajo: salarios bajos que no se corresponden a las necesidades básicas de una familia; pobres o nulas prestaciones; en algunos casos sin asistencia social que permita al empleado el acceso a la atención médica; jornadas exhaustivas de trabajo; condiciones de trabajo inadecuadas, entre otras.

Y que decir de los prejuicios, de las creencias que se comparten al interior de una organización con respecto a las características personales como(5): el color de la piel, la pertenencia a un grupo étnico, el apego a los cánones de belleza, la religión, la clase social, la composición familiar, la escolaridad, el sexo, la edad, entre otros.

Lo anterior parece indicar que los empleos con menor reconocimiento social, con menor capital simbólico dentro del espacio social global(6) están directamente asociados con la violencia estructural y cultural. Entre los empleos que se pudieran nombrar se encuentran los técnicos, cuadros medios administrativos, empleados de comercio, empleados de oficina, obreros, asalariados agrícolas, artesanos, mientras que aquellos que trabajan como empresarios, políticos y maestros de educación superior serían los empleos con mayor reconocimiento social y por lo tanto con mayor capital social (Bourdieu, 2002a:31).

En términos jurídicos, la violencia organizacional ilustra un fenómeno que trasgrede los derechos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas(7). México está adherido a esta declaración y a los acuerdos derivados de ella, mostrándose más como receptor de estas leyes que como promotor de ellas, viéndose condicionado a

firmarlos porque su constitución política contempla la obligación de cumplir con esos compromisos (López Suárez Norma, 1999)(8).

La constitución española en el artículo 15 establece el derecho a la integridad moral, como garantía de indemnidad, el derecho del individuo a no ser puesto en situación de riesgo o peligro por nadie, ni particular ni autoridad, ni individuo ni grupo, el derecho a su equilibrio y autoidentificación biopsicosocial.

España también sustenta la Ley de prevención de riesgos laborales y la tipificación del delito de trato degradante en el Código Penal, desde 1995 (Blanco, 2003).

La legislación escandinava reconoce el derecho de sus trabajadores a mantenerse física y mentalmente sanos en su trabajo (Suecia, Finlandia y Noruega). El comité sueco de seguridad y salud Laboral tiene tres normas en orden a plasmar tal principio, una de las cuales está especialmente diseñada contra el mobbing. Una de estas normas obliga al empleador al control interno de las condiciones de trabajo de un modo regular, con el fin de tomar medidas es estadios tempranos. Otra norma obliga a intervenciones directas cuando el mobbing ocurre. La tercera norma define la responsabilidad del empleador en la rehabilitación profesional siempre que un empleado haya presentado ausencia con cierta recurrencia durante un año o durante un mes seguido (Leymann, 1996). Estas normas son de 1992, 1993 y 1994 respectivamente.

El proyecto de senado 2901 de Puerto Rico establece que el acoso psicológico y moral contamina el entorno laboral y puede tener consecuencias devastadoras en la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. Se utilizó la Ley 17 de Hostigamiento Sexual como modelo para la legislación que sancionará el acoso psicológico con indemnizaciones.

En México existen leyes respecto al hostigamiento sexual en materia laboral. El artículo 259-Bis del código penal dice: Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que

el cargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador a petición de la parte ofendida.

Artículo 51 de la Ley federal del Trabajo

Establece causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. A saber:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez [...], en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos; III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere. El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, previene lo que es obligación del patrón: “VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra” (Cooper, 2001:15-16).

En síntesis se advierten mecanismos legislativos que representan una mayor protección y respeto a la dignidad humana de la víctima en el ámbito organizacional, en realidad son propuestas que muestran su preocupación por salvaguardar al empleado, sin embargo para poder ajustarse a la realidad es necesario realizar esfuerzos encaminados a movilizar las condiciones estructurales de trabajo y las construcciones culturales sedimentadas en el conocimiento social de los individuos, para lo cual no solo el mismo estado pudiese ser el gestor, también desde el interior de las mismas organizaciones se pueden crear mecanismos de formación e información para los recursos humanos que abarque desde el proceso de selección hasta el proceso de salida, cubriendo el periodo de permanencia del colaborador, de tal manera que sea en el ambiente de trabajo de manera directa y cotidiana desde donde se puedan movilizar en apego a derecho creencias y prácticas violentas de trabajo.

3. Nominación de la violencia organizacional

La nominación del problema de la violencia organizacional ha traído como consecuencia una serie de dificultades para poder contrarrestarla a través de estrategias similares en los países donde se han reportado casos al respecto.

Así, se tiene que términos como mobbing (Blanco, 2003, s/p; Leymann, 1996, s/p; OIT, 1008, s/p), psicoterror (Leymann, 1996, s/p) o terrorismo laboral (Guevara, 2005, s/p), acoso moral (Guevara, 2005, s/p; Scialpi, 2001, s/p), violencia psicológica (Guevara, 2005, s/p; OIT, 1998, s/p), acoso en el trabajo (Hirigoyen, 1999), representan el conjunto de conceptos utilizados para aludir a la violencia organizacional.

Como se puede observar, se utilizan términos que provienen de una lengua distinta, como es el caso de mobbing, corriendo el riesgo de interpretarlo de una manera equívoca.

En primer lugar encontramos que la palabra mobbing proviene de la palabra inglesa mob. Dicho término tiene distintos significados como verbo o como adjetivo. A continuación se presenta un análisis detallado de sus distintos sentidos y traducciones.

De sus significados en inglés, tenemos en primer lugar que en Australia se utiliza la palabra mob para referirse a un grupo numeroso de animales que de manera coordinada atacan a otro; este significado podemos vincularlo con la primera vez que se utilizó el término mobbing en una disciplina científica. De acuerdo con la investigación histórica presentada por Leymann (1996) el término mobbing está tomado de la etología, pues en esta disciplina se usó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor.

Otros significados en inglés hacen referencia a un grupo de personas o a una multitud que es peligrosa o difícil de controlar. También se ha utilizado la palabra mob en forma despectiva, es un término antiguo insultante que se utilizaba para referirse a personas de clases sociales bajas. Su traducción al español sería por ejemplo, plebe, vulgo, populacho (MacMillan, 2002; Simon and Schuster, 1994). Otra significación que se encontró es para hablar de un grupo organizado de

criminales, especialmente en el inglés se utiliza para hablar de la Mafia. Como última definición encontrada de la palabra mob y que nos acerca más a su uso dentro de la violencia organizacional, es la que se refiere a un grupo numeroso de personas que asedian a algo o alguien; lo rodean de manera exaltada o molesta.

Como traducción del término al idioma español se entiende como ser asediado, atacar o atropellar. Se trata de una palabra que proviene de una raíz anglosajona que es definida de distinta manera, por ejemplo: “proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo” (Leymann, 1996, s/p) “Tipo de violencia grupal psicosocial... Es una violencia grupal que se pone en marcha por personas que tienen una firme voluntad de destruir, contra personas que...acaban más o menos destruidas” (Blanco, 2003, s/p) “agrupa una diversidad de comportamientos que tienen entre ellos un fondo común: la modalidad agresiva y vejatoria tendiente a la eliminación de un trabajador de la empresa.

De acuerdo con Scialpi (2001, s/p) es una suerte de “terror psicológico ejercido en el lugar de trabajo”. En este planteamiento se puede advertir que se dejan de lado las otras formas de violencia organizacional: la violencia física, la violencia económica y la violencia sexual, en aras de privilegiar a la violencia psicológica como la expresión hegemónica de la violencia organizacional, situación que resulta insostenible a la luz de los hallazgos que se reportan en estudios realizados sobre violencia microsocia (Bonino, 1995; Corsi, 1995; Azaola, 1996; Barbieri, 2005; entre otros).

El término acoso moral propuesto por Hirigoyen (1999) comprende la violencia psicológica, igualmente que en el caso de Guevara (2005, s/p), el riesgo de tomar como base esta definición es el mismo que el señalado en la propuesta de Leymann, las otras formas de violencia organizacional quedan o bien descartadas o en su defecto subordinadas, en el mejor de los casos, a la violencia psicológica, lo cual no necesariamente es así.

Mientras que, el término de acoso en el trabajo utilizado por Guevara (2005) y también por Hirigoyen (1999), supone una definición más amplia, en tanto que deja de especificar los tipos de violencia, aludiendo al uso excesivo del poder, en otras palabras, al abuso de poder. Esta propuesta en comparación con los otros

términos posibilita un manejo analítico de la violencia más amplio, porque potencialmente puede remitir al ejercicio del poder en términos estructurales y culturales asociados al individuo, tal y como lo señala Galtung (1998) con su modelo triangular de la violencia.

Lo expuesto hasta aquí sobre el uso de diferentes conceptos sobre violencia organizacional, revela por un lado que, no se respeta la significación original y por otro lado, se hacen propuestas conceptuales contrastantes entre los autores que lo utilizan. Esto último quizá pueda explicarse a partir de este afán protagónico que se juega en el ámbito académico, de buscar nombrar de manera diferente un fenómeno de interés actual, se importan términos de otros idiomas para presentarlos como neologismos.

Además habrá que considerar que otro de los elementos que contribuyen a una falta de consenso sobre el estudio de la violencia en el trabajo, es el uso de marcos teóricos diferentes, es de esperarse a partir de este hecho que los aspectos destacados en el análisis del fenómeno difieren de acuerdo a la postura teórica asumida, a lo que habrá también que agregar el riesgo de posibles distorsiones conceptuales por un pobre manejo del modelo o bien por una mala interpretación del mismo.

Finalmente, se advierte en términos generales que los autores como Guevara (2005), Hirigoyen (1999) hacen un uso parcial del concepto de poder, que conlleva a un empobrecimiento en la solidez conceptual de su propuesta, puesto que el poder no sólo se remite a lo que Comte-Sponville (2003) llama poder sobre, que se distingue por cualidad de mandar y hacerse obedecer. Esta acepción no se refiere sólo a la acción posible de mandar y hacerse obedecer sino que implica que existe la posibilidad de actuar sobre la voluntad del otro y no únicamente cuando se este presente sino que implica que es un poder que se reconoce por quien lo tiene y quienes están subordinados a él, en cualquier tiempo y lugar, con presencia o no del sujeto poderoso. También existe esa otra acepción, poder para, que consiste en la potencialidad inherente a quien se encuentra en posición de poder para lograr un objetivo en beneficio de un colectivo, utilizar los medios disponibles para lograr un bien, estas precisiones permiten concebir el

concepto de poder desde una posición en la que se señala el lado destructivo como el lado constructivo que tiene.

Con base en estas dificultades se propone que la violencia organizacional sea entendida como el acto dañino intencional (voluntario) emitido por un miembro de la organización, acto que va dirigido en contra de otra(s) persona(s) que tiende hacia la eliminación del(os) trabajador(es) 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.

CONCLUSIONES

1. Con base al modelo teórico de la violencia de Galtung (1998) se pudo mostrar que la violencia organizacional es alentada por la violencia estructural y la violencia cultural. La violencia estructural promueve la explotación de la mano de obra, mantiene en términos generales alienados a los trabajadores cuyos empleos poseen pobre capital social. La violencia cultural por su parte, promueve a través de los estereotipos étnicos, sexuales, de edad, y de cualquier otro tipo la estigmatización de los compañeros de trabajo que poseen alguno o varios de estos atributos. De tal manera que ante un contexto de esta naturaleza no es difícil sospechar

que la violencia organizacional sea una cuestión inmanente a las instituciones.

2. Hace falta concertar esfuerzos coordinados entre Estado, Empresa y Sindicatos para establecer de manera progresiva y sistemática una cultura de la no violencia organizacional, que vaya combatiendo a través de estrategias claras y en apego a derecho las creencias y las prácticas desleales que demeritan la dignidad de alguno o varios de los colaboradores de la organización. Alentando la práctica de la denuncia y su consecuente sanción.

3. Es necesario continuar trabajando en los registros de incidencia, de tal manera que éstos puedan ser más finos y sutiles, al mismo tiempo que puedan aplicarse a diferentes muestras laborales, para obtener datos más amplios y completos.

4. Es necesario una participación activa de los directivos de las áreas de Recursos Humanos al respecto de la violencia organizacional, para que empujen políticas de

no discriminación y de no violencia, que vayan haciendo de los espacios de trabajo, lugares sociales de crecimiento humano y no solo de sobrevivencia económica, de la que solo están exentos los altos ejecutivos y altos funcionarios. Una cultura de la no violencia demanda por principio de cuentas coherencia con el marco jurídico establecido, así como una política institucional de oportunidad y desarrollo para todos los colaboradores sin excepción alguna por sus características.

(1) Teniendo como antecedente el GATT (Acuerdo general de aranceles y comercios, 1986) y después la firma del TLC (Tratado de Libre Comercio, 1994), sus repercusiones siguen hasta este momento inicios del S. XXI cobrando estragos, la industria, a la agricultura y al comercio nacionales han sido seriamente afectados, sacando algunos del mercado por la vía de los precios y los métodos de distribución internacionales aplicados dentro del país, lo que en aquel momento (1995) produjo dos millones de desempleados y el cierre de 17 mil empresas. Fecha en la que se inició la peor crisis económica mexicana registrada desde 1930.

(2) El desempleo a su vez está vinculado con el subempleo, las dobles jornadas, la inmersión temprana de jóvenes menores de edad al trabajo (en el mejor de los casos, sino es que a las calles, abandonando sus estudios), entre otros elementos más.

(3) De acuerdo con la Red contra la violencia hacia las mujeres a través de Villaescusa (1991:225-226), "...la causa principal del hostigamiento sexual es la ideología patriarcal, en la que la mujer es considerada como un objeto sexual. La ideología patriarcal, a través de la familia, religión, educación, y de los medios masivos de comunicación, refuerza cotidianamente esta idea de la mujer objeto, siendo interiorizada en ambos géneros. Las mujeres necesitamos usar, ponernos, hacer, consumir, un sinnúmero de cosas con el fin último de que algún hombre se

decida a poseernos; lo vemos como el logro prioritario, de ahí que muchas mujeres reivindicuen los piropos como una valoración hacia su físico, no importa lo obsceno que sea, lo que cuenta es que un hombre o varios se hayan fijado en ella. El mensaje implícito es que si las mujeres hacen tantas cosas para agradar a los hombres, ellas desean uno, la mujer se sentirá satisfecha por la atención que cualquier hombre le preste. Dentro de este mecanismo estaría el hecho de que los hombres viven con el derecho de mirar, decir, tocar o poseer a cualquier mujer que deseen. La única limitación relativa es que esa mujer esté acompañada por otro hombre, aunque en ocasiones esto confiere un atractivo adicional ya que se trata de demostrar quién tiene más poder. El dominio sexual del varón sobre la mujer es la ideología más profundamente arraigada de nuestra cultura por cristalizar en ella el concepto más elemental del poder. Es dentro de este contexto donde ubicamos el hostigamiento sexual de que somos víctimas las mujeres en cualquier espacio en que nos encontremos: la casa, calle, centro de trabajo, sindicato, partido político, etcétera. Por lo anterior definiremos como hostigamiento, acoso, asedio o chantaje sexual, todas aquellas acciones incluyendo actitudes diferentes, sutiles o violentas, que teniendo un objetivo erótico sexual, presionan, obligan o conducen, a la persona ofendida a situaciones embarazosas, incómodas, violentas, angustiantes o desesperantes, coartando su libertad de acción de pensamiento o de realización, en todos los ámbitos de su vida, permitiendo o fomentando la estructura social patriarcal. El hostigamiento sexual en la calle, va desde el mencionado piropo que es en la gran mayoría de los casos comentarios morbosos u obscenos acerca de nuestro cuerpo, o alusiones al acto sexual, hasta las persecuciones y los intentos por tocarnos el cuerpo con la mano, pene o muslo. Todas hemos experimentado en el camión, metro, cine, incluso haciendo cola en las tortillas este tipo de agresiones hacia nuestro cuerpo. Las amas de casa son víctimas de hostigamiento sexual por los compadres, amigos del marido, parientes y vendedores ambulantes en su propio hogar. El hostigamiento sexual para las mujeres que salen al mercado de trabajo es más brutal, en la mayoría de los casos el patrón, jefe o líder sindical le insinuará que puede tener el empleo siempre y cuando se porte bien con él, lo que

significa en la práctica que se acueste con él. Identificar situaciones de hostigamiento y chantaje sexual en el centro de trabajo no es siempre sencillo, menos fácil acumular pruebas de que ello se dio y aún más costoso y raro llegar a denunciarlas, ya que el hostigamiento y chantaje sexual en el trabajo tiene consecuencias negativas, no sólo para la víctima, sino también en el ambiente laboral repercutiendo finalmente en la eficiencia y productividad. En los centros de trabajo se vive más nítidamente la relación desigual de poder entre hostigador y hostigada; la necesidad de trabajo, de obtener permisos para asuntos personales, pero también la necesidad de afecto y de compañía, son necesidades objetivas de las asalariadas que las transforman en vulnerables, capaces de aceptar situaciones de hostigamiento o acoso con las que en otras circunstancias no hubieran transigido. Para las asalariadas el hostigamiento por parte del jefe o patrón, líder sindical, supervisor, son: todos aquellos avances sexuales, contactos físicos y conversaciones insinuantes o de carácter sexual.”

(4) Un mito es una explicación en forma de relato de lo sagrado que encarna experiencias colectivas y representa la conciencia colectiva. Según Malinowski, los mitos proporcionaban la legitimación de las disposiciones sociales (Abercrombie, Hill y Turner, 1992:155).

(5) En el marco del presente trabajo la organización será entendida como el espacio objetivo creado por el hombre para establecer relaciones sociales con un objetivo compartido que sigue una racionalidad específica en el sentido weberiano (Weber, 2002:20). En el caso de las organizaciones económicas, como tal es el caso de las empresas o bien de algunas organizaciones públicas o civiles, la racionalidad de las acciones de sus miembros sigue una racionalidad económica.

(6) Para Bourdieu todas las sociedades se presentan como espacios sociales, es decir estructuras de diferencias que sólo cabe comprender verdaderamente si se elabora el principio generador que fundamenta estas diferencias en la objetividad. Principio que no es más que la estructura de la distribución de las formas de poder o de las especies de capital eficientes en el universo social considerado y que varían según los lugares y los momentos. Esta estructura no es inmutable, y la topología que describe un estado de las posiciones sociales permite fundamentar

un análisis dinámico de la conservación y de la transformación de la estructura de distribución de las propiedades actuante y, con ello, del espacio social. Bourdieu pretende transmitir el espacio social global como un campo, es decir a la vez como un campo de fuerzas, cuya necesidad se impone a los agentes que se han adentrado en él, y como un campo de luchas dentro del cual los agentes se enfrentan, con medios y fines diferenciados según su posición en la estructura del campo de fuerzas, contribuyendo de este modo a conservar o a transformar su estructura (Bourdieu, 2002b:48-49).

(7) Esta declaración señala en términos generales que todos los hombres nacen libre e iguales en dignidad de derechos: derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, derecho a no ser torturado, ni degradado, derecho a presumirla inocencia de toda persona acusada de algún delito, derecho a no ser privado de su propiedad (López Suárez Norma,1999).

(8) El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1997:167) dice: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

BIBLIOGRAFÍA

Abercrombie Nicholas, Stephen Hill y Brian Turner (1992). Diccionario de Sociología, Catedra, Madrid.

Azaola Garrido, Elena (1996). El delito de ser mujer. Hombres y mujeres homicidas en la ciudad de México: historias de vida, Plaza y Valdés, México.

Barbieri, Teresita de(2005). “Más de tres décadas de los estudios de género en América Latina”, Revista Mexicana de Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México, Número especial 1939-2004, 65 Aniversario, pp. 197-214.

Bonino Méndez, Luis(1995). “Develando los micromachismos en la vida conyugal. Una aproximación a la desactivación de las maniobras masculinas de dominio”, en Jorge Corsi, Mónica L. Dohmen y Miguel Ángel Sotés, Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención, Paidós, México, pp. 191-208.

Bourdieu Pierre 2002^a Capital cultural, escuela y espacio social, 4^a edición, Siglo Veintiuno editores, México.

Bourdieu Pierre 2002^b Razones prácticas, 3^a Edición, Anagrama, Barcelona.
Corsi, Jorge 1995 “El varón violento”, en Jorge Corsi, Mónica L. Domen, Miguel Ángel Sotés y Luis Bonino Méndez, Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención, Paidós, México, pp. 11-40.

Galtung Johan 1998 Tras la violencia, 3 R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Gobierno Vasco: Comisión Europea.

Hirigoyen Marie-France 1999 El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Piados. España.

López Suárez Norma 1999 “Derechos Humanos: ¿palabras desgastadas?”, en ITER CRIMINIS, REVISTA DE DERECHO Y CIENCIAS PENALES, 2, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, pp. 85-103.

Petrella Ricardo 1997 Mundialización e internacionalización -la dinámica del orden mundial emergente, No. 10, Viento del Sur, México.

Spyropoulos G. 2001 El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras. México:

<http://132.236.108.39.8050.public/spanish/region/ampro/cinterior/temas/worker/do..>
./mdex.nt

Villaescusa Valencia María Elisa 1991 Hostigamiento sexual, presentado por la RED CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, en Hilos, Nudos y Colores, En la lucha contra la violencia hacia las mujeres, Bedregal Sáez Ximena, Irma Saucedo González, Florinda Riquer Fernández (coord.), Ediciones CICAM, México.

Weber Max 2002 Economía y sociedad, Décima cuarta reimpression, 1922 primera edición en alemán, Fondo de cultura económica, México

Publicaciones gubernamentales y no gubernamentales Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1997 Mc Graw Hill, Serie Jurídica, México
OIT 1998