

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Sociología y Estudios de Género

Convocatoria 2018-2019

Tesis para obtener el título de especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos

Desigualdades y violencia de género laboral en organizaciones de la sociedad civil en Quito

Tania Carolina Peña Terán

Asesora: Virginia Villamediana

Lectora: Claudia Arce

Quito, enero de 2020

Dedicatoria

A Nelly, por ser mi fortaleza, mi ejemplo y la guía de mi vida.

A Paúl, por sus consejos y motivación.

A Toby, porque sin su existencia mi vida no sería la misma.

Tabla de contenidos

Resumen	VI
Agradecimientos	VII
Capítulo 1	1
Las mujeres en espacios laborales.....	1
Introducción	1
Problema de investigación.....	2
Hipótesis	3
Preguntas	3
Objetivos generales.....	3
Objetivos específicos	4
Justificación del tema	4
Lineamientos teóricos.....	4
Sobre el género	4
Acoso laboral	5
Violencia psicológica y hostigamiento laboral	6
Metodología.....	6
Capítulo 2	7
Violencia invisibilizada y violencia directa de género en espacios laborales.....	7
El problema de la división sexual del trabajo.....	8
La participación laboral femenina	10
Sobre la violencia	12
La violencia laboral contra las mujeres también es estructural	13
La complicidad de la violencia institucional	15
Violencia simbólica	16
Violencia de género	18
Violencia laboral contra las mujeres	19
Acoso moral.....	20
Acoso sexual.....	21
Capítulo 3	23
Las leyes para erradicar la violencia de género laboral	23
La deuda histórica del Estado: violencia de género en diferentes ámbitos	29
Capítulo 4	32

Experiencias de violencia laboral de género	32
La discriminación como violencia estructural laboral.....	33
Cuando la violencia simbólica se manifiesta.....	38
Acoso moral.....	41
Acoso sexual.....	42
Capítulo 5	50
Conclusiones	50
Lista de referencias	53

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesina

Yo, Tania Carolina Peña Terán, autora de la tesina titulada “Desigualdades y violencia de Género laboral en organizaciones de la sociedad civil en Quito” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea tener un beneficio económico.

Quito, enero de 2020



Tania Carolina Peña Terán

Resumen

A pesar de los avances en la participación laboral femenina, persisten desigualdades y manifestaciones de violencia enraizadas en la sociedad. En la presente investigación se evidenció que la conciencia sobre problemas de género permite la construcción de espacios más seguros para las mujeres, incluido el contexto laboral. Se analiza que las desigualdades estructurales persisten como una forma de violencia laboral contra las mujeres en cualquier sector sea público, privado o sociedad civil organizada. Este constituye uno de los retos más grandes en contextos donde existe igualdad formal.

Las mujeres que han trabajado en organizaciones de la sociedad civil sostienen que las manifestaciones de violencia directa son menores comparándolas con otros tipos de organizaciones e instituciones de Quito. De acuerdo a Barberá et al. (2002, 61) la educación en la sociedad sobre los valores de género se considera como la vía más adecuada para transformar la cultura organizacional, esta premisa se mantiene en el desarrollo del análisis. Concluyo sosteniendo la idea de que el conocimiento y la conciencia sobre las desigualdades de género en cualquier contexto, contribuirán de manera significativa a la erradicación de las violencias de género.

Agradecimientos

“Que nada nos defina. Que nada nos sujete. Que sea la libertad nuestra propia sustancia”

Simone de Beauvoir

A todas las mujeres fuertes, mágicas y poderosas que conozco porque me inspiran a continuar en este camino de búsqueda de la igualdad. A mi familia porque sin saberlo fueron los primeros impulsores de mi feminismo.

Capítulo 1

Las mujeres en espacios laborales

Introducción

En estos casi 100 años desde que Matilde Hidalgo pudo por primera vez sufragar en Ecuador, los movimientos feministas han impulsado el cumplimiento de varios derechos más. Pese a los avances que se han experimentado, actualmente persisten desigualdades estructurales que afectan el goce efectivo de dichos derechos. Uno de los ámbitos en los que se hace evidente las desigualdades de género es en la participación laboral femenina, misma que se ve afectada desde el ingreso hasta la convivencia diaria.

Para comprender las desigualdades en cuanto a acceso al mercado laboral es imprescindible contextualizar la división sexual del trabajo que para Hirata y Kergoat tiene sus orígenes en el ámbito familiar y se fortalece según la complejidad de las sociedades. Según las autoras, la división sexual del trabajo con el trabajo asalariado en la fábrica y el trabajo doméstico en la familia, se desarrollaron a la par con el capitalismo, se ha considerado el trabajo en la esfera pública solo para los hombres y que las tareas domésticas eran propios de la mujer (Hirata y Kergoat 1997). Las mujeres estaban destinadas en tiempos pasados a ejercer únicamente el trabajo no remunerado, por tal razón, su inserción en la economía productiva ha sido percibida como contradicción al mandato social.

Luego de la Segunda Guerra Mundial el objetivo de los gobiernos y medios de comunicación era que las mujeres regresaran a las tareas domésticas y la diversificación de la producción. Por ello, las mujeres debían nuevamente retomar su papel de ama de casa y alejarse del mundo laboral público, el cual causaba “un malestar que no tenía nombre” denominado por Betty Friedan como la mística de la feminidad (Friedan 1963, 10).

Antes de esta obra, Simone de Beauvoir había desarrollado su obra *El segundo sexo*, donde analiza a la mujer como el otro “la mujer se determina y se diferencia con relación al hombre, y no esté con relación a ella; la mujer es lo inesencial frente a lo esencial. Él es el sujeto, él es lo absoluto; ella es lo otro” (Beauvoir 1949, 4). De esta forma aporta al análisis con su postura no biologicista afirmando “no se nace mujer, se llega a serlo” (Beauvoir 1949, 87).

En cuanto al término de la mística de la feminidad acuñado por Friedan en los sesentas, se refería a aquella sensación de malestar, que sin llegar a ser depresión, era inconformismo creciente, por lo cual se planteaba como una solución su incorporación al mundo laboral para lograr su propia autonomía. De hecho, Friedan fue quién fundó la Organización Nacional de Mujeres, asociación más poderosa del feminismo en los setenta (Friedan 1963, 13). De esta concepción se define centrar los esfuerzos en la inclusión laboral, compartiendo las responsabilidades entre lo laboral y sus funciones dentro de la familia.

Sin embargo, a pesar de los alcances que se ha tenido a lo largo de la historia, persisten problemáticas que se van creyendo superadas. Es importante considerar que, si bien es cierto que las mujeres se han incorporado en gran medida al mercado laboral, no ha sucedido de la misma forma con los hombres en las tareas domésticas, esto se traduce en la actualidad a que las mujeres ya no tienen como objetivo máximo ser la ama de casa perfecta., sino que también exitosas profesionales y buenas trabajadoras (D'Alessandro 2018).

Problema de investigación

Las mujeres hemos incrementado nuestro nivel de formación y la participación en el mercado laboral, igualando, incluso superando la formación masculina en ciertos casos (Guil 2007). A pesar de ello, en Ecuador en 1990 la tasa de participación femenina en la fuerza laboral fue del 49%, con un incremento de apenas 10 puntos porcentuales en casi 30 años, mientras que la tasa de participación masculina se ha mantenido por encima del 80% según cifras del Banco Mundial (Banco Mundial 2019).

Por otro lado, en Ecuador según la Encuesta del Uso del Tiempo realizada en 2012 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) se registró que, a nivel nacional, las mujeres dedican a la semana 31:49 horas al trabajo doméstico externo e interno, mientras que los hombres dedicaban 9:09 horas. Las mujeres casadas o en unión libre dedican hasta 37 horas a la semana, mientras que el grupo de hombres que más tiempo dedicaba al quehacer doméstico eran los hombres viudos, un promedio de 19 horas semanales.

Según Ávila el trabajo doméstico no ha sido considerado como un trabajo, por lo tanto, las personas que lo ejercen no son consideradas como sujeto. Por ello, según la autora las mujeres que son quienes lo realizan, no son sujetos del trabajo, ni del remunerado ni del no remunerado (Ávila 2013, 230). De esta manera, se visibiliza que las mujeres en la actualidad

cargan con dos trabajos, el empleo formal y el trabajo no remunerado que permanece invisibilizado.

Otra de las problemáticas reconocidas es la desigualdad salarial, según cifras del INEC, en marzo de 2019 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de \$341,40, mientras que el ingreso promedio para una mujer con empleo fue de \$285,40 (INEC 2019), una diferencia significativa y preocupante.

Además de las situaciones de acceso y desigualdad en el mercado laboral, existen otras problemáticas relacionadas a las condiciones internas en las instituciones y organizaciones a las cuales se enfrentan las mujeres y que no son consideradas para su regulación y sanción. Esta investigación se centrará en el análisis de aquellas condiciones dentro de los espacios laborales, como la violencia psicológica y el hostigamiento, el acoso sexual y las manifestaciones de relación de poder que se basan en estereotipos y roles de género.

Hipótesis

En espacios laborales de organizaciones de la sociedad civil se experimentan menores manifestaciones de violencia directa. Sin embargo, la violencia estructural, simbólica, cultural e institucional continúa manifestándose en cualquier contexto laboral. De hecho, dependiendo del sector pueden ser más evidentes las formas de segregación horizontal o vertical. Las organizaciones donde existe mayor concentración de mujeres, se perciben como espacios laborales más seguros.

Preguntas

- ¿Cómo se manifiestan las violencias estructurales y simbólicas invisibilizadas en el ámbito laboral en una organización de la sociedad civil en Quito?
- ¿De qué manera se percibe la violencia directa como el acoso moral y el acoso sexual en organizaciones con fin social?

Objetivos generales

Inquirir sobre el tipo de desigualdades y violencias basadas en género que se presentan en espacios y relaciones laborales de una organización de la sociedad civil en Quito.

Objetivos específicos

- Analizar la segregación horizontal y vertical como manifestación de la violencia laboral estructural contra las mujeres y las implicaciones en su desarrollo laboral profesional.
- Analizar las relaciones de poder desiguales en cuanto al género y las consecuencias en las relaciones y espacios laborales.

Justificación del tema

En la Constitución de 2008 se logró incluir la no discriminación en procesos de selección, contratación y promoción laboral, la prohibición al acoso y discriminación laboral por los roles reproductivos, la seguridad social progresiva para quienes realicen trabajo doméstico no remunerado. Además de la Carta Magna existen otros instrumentos legales que no han sido suficientes para alcanzar igualdad de género y eliminar todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Es importante reconocer que persisten problemáticas desde el reclutamiento del personal, hasta en el desarrollo de las actividades. Con la presente investigación pretendo contribuir al análisis de las condiciones laborales de las mujeres y las desigualdades de género escondidas y normalizadas en espacios laborales. Por último, aspiro abrir el debate sobre la regulación normativa ineficiente y el incumplimiento de los derechos laborales.

Lineamientos teóricos

Sobre el género

Simone de Beauvoir cuando afirmaba que “no nacemos mujeres, nos hacemos mujeres” se refería al reconocimiento del significado de ser mujer como una construcción social, donde se aclara que no existen características y atributos considerados femeninos.

Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino. Únicamente la mediación de otro puede constituir a un individuo como otro (Beauvoir 1949, 87).

Su argumento se basa en que, a partir de la diferencia sexual a través de la anatomía y los genitales, se inscriben representaciones, normas y valores específicos tanto para las mujeres como para los hombres.

En este sentido, la conceptualización del género permite desmontar la opresión y subordinación femenina que se realiza a través de hechos biológicos. De esta manera, Joan Scott propone la siguiente definición “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott 1997, 21). La autora propone cuatro elementos que comprende el género, el primero es el simbólico que son representaciones contradictorias como la figura de María y Eva; el segundo es el normativo desarrollado a través de doctrinas educativas, religiosas, científicas u otras que reafirman la categoría de masculino y femenino; el tercer elemento es el institucional referido a la familia y las relaciones de parentesco; y por último la identidad subjetiva (Scott 1997).

Acoso laboral

En 1974 feministas norteamericanas, desarrollaron un análisis sobre las experiencias laborales de mujeres universitarias, donde surgió como un problema social el acoso sexual laboral. En dicho análisis, se identificaron similitudes en la forma como los hombres se relacionaban con las mujeres en espacios laborales, generando incomodidad en el ejercicio de sus actividades (Pernas, Olza y Román 2000). Las conductas de naturaleza sexual se relacionaban con comentarios, acercamientos incómodos, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados; inclusive existían comportamientos no sexuales, como la infantilización y el paternalismo.

Según Stockdale, esta conducta era considerada en otro tiempo inevitable en espacios laborales, sin embargo, comienzan a ser señalados por no cumplir con las normas básicas aceptables en las relaciones interpersonales (Stockdale 1993). En este sentido, las feministas en ese tiempo demostraron a través de su análisis y con su denuncia social que no existía congruencia ente los principios de igualdad que se proclama como sociedad, y las prácticas que dificultaban el desarrollo personal y profesional de las mujeres (Ballesteros 2010).

De esta manera surge la definición de acoso sexual, que para MacKinnon es “la imposición indeseada de solicitud sexual en el contexto de una relación de poder desigual” (MacKinnon 1979, 23). Mientras que Nicolson et al describe al acoso como:

Cualquier indeseada e inaceptada insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo (Nicolson et al. 1992, 25).

Violencia psicológica y hostigamiento laboral

Según Luna (2003) la violencia en espacios laborales se manifiesta a través del uso y abuso de poder para someter a otra persona mediante el uso de violencia psicológica o de amenazas de carácter económico o político (Luna, 2003).

El concepto de acoso laboral en espacios laborales fue expuesto por primera vez por el psiquiatra alemán Heinz Leymann en los ochentas, nombrando a la violencia psicológica como el “terror psicológico” en el que un individuo o grupo de individuos ejerce maltrato psicológico extremo sobre otro en el lugar de trabajo de manera sistémica y de forma sostenida (Leymann 1996).

Metodología

Para alcanzar los objetivos planteados es necesaria una metodología cualitativa, misma que según Taylor y Bogdan es aquella que permite generar datos descriptivos a través de historias individuales o colectivas, sean habladas o escritas, y mediante conducta observable (Taylor y Bogdan 1992).

La recolección de información la haré a través de entrevistas a profundidad, que Ruiz (1996) menciona que es la técnica que permite obtener información a través de una conversación profesional individual o colectiva, para un análisis de investigación. En este sentido, llevaré a cabo seis entrevistas a profundidad a mujeres de una misma organización que ocupan cargos distintos y, por lo tanto, que operan actividades variadas entre sí. El objetivo es recoger la información suficiente para determinar cómo operan los estereotipos y roles de género en los distintos niveles de una misma organización y reconocer problemáticas específicas de acuerdo a otras variables como edad, experiencia, etnia u otras.

Capítulo 2

Violencia invisibilizada y violencia directa de género en espacios laborales

El presente capítulo tiene como objetivo analizar las distintas formas de dominación y subordinación femenina con especial énfasis en su participación laboral en el ámbito público. Se demostrará que con la inserción laboral de las mujeres se ha trasladado todas las relaciones de poder y violencia que anteriormente se manifestaban en el espacio privado al público.

Se identificó la división sexual del trabajo como uno de los mecanismos para mantener las desigualdades sociales basándose en la biología. Se analiza que como Ortner mencionaba, la reproducción de la especie ha permitido que sitúen a la mujer en una mayor proximidad a la naturaleza (1972, 116), suscribiendo en esa realidad material toda la subordinación de la mujer respecto al hombre, alejándolas del espacio público.

Se analizó el mandato social que se restableció para las mujeres luego de la Segunda Guerra Mundial cuando las mujeres debían cumplir con el “deber ser” de madres y esposas perfectas. Aquellas que decidían no cumplir con el modelo impuesto por la sociedad fueron presentadas como neuróticas, inconformes y poco femeninas (Friedan 1963, 52).

A partir de aquello, la participación laboral femenina se percibe como una contradicción a la naturaleza y biología humana, surgiendo distintas desigualdades y violencias estructurales en el ámbito laboral. Por ello se analizó los diferentes tipos de violencias invisibilizadas como la violencia estructural, cultural, simbólica e institucional que permiten el surgimiento de violencias directas contra las mujeres.

Además se abordó el acoso moral y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia directa y de las desigualdades de género en la sociedad. A partir de este análisis, se percibe que las relaciones de poder que están suscritas en el ámbito laboral son condiciones que reproducen y profundizan las injusticias sociales que pone en subordinación a las mujeres en todos los ámbitos.

Por ello, se deduce que si el objetivo es erradicar la violencia de género en el ámbito laboral, las acciones deberán dirigirse a los distintos componentes que la configuran. Es decir que, aunque es importante y necesaria la actuación en casos de violencia directa como protección,

defensa, reparación, justicia y recuperación de las víctimas, y castigo a los agresores; es primordial tomar acciones sobre las otras formas de violencia no directas aquí desarrolladas.

El problema de la división sexual del trabajo

El concepto patriarcado parece ser un término acuñado por los feminismos, sin embargo, Facio y Fries (2005, 280) mencionan que fue Engels quien utilizó el término para referirse en “su obra Estado, Familia y Propiedad Privada como el sistema de dominación más antiguo”. De la misma forma, Rita Segato abordó diferentes formas de agresión y desposesión en comunidades describiendo a estas relaciones de poder como “patriarcado de bajo impacto” (2014, 597) o como Lorena Cabnal (2010, 12) lo llama “patriarcado originario ancestral”. Es decir, el patriarcado como sistema de opresión y dominación hacia las mujeres, es mucho más antiguo que el capitalismo.

Engels propone que en las sociedades precapitalistas existía un “matriarcado originario” por el hecho de que la genealogía de la gens se establecía vía materna. Sostiene que las mujeres tenían la capacidad de garantizar la descendencia y la pertenencia a la gens (Engels 1884 en Bolla 2018). A pesar de ello, según Engels la situación de la mujer en el matrimonio, no alcanzaba la igualdad jurídica y las condiciones de desigualdad eran producto de sistemas anteriores donde predominaba la opresión económica hacia las mujeres (Engels 1884, 80).

Para Engels cuando el rebaño y otras riquezas pasaron a ser propiedad de los hombres “se produjo una revolución en la familia. Procurar el sustento siempre había sido una tarea masculina; los medios necesarios eran producidos por él y propiedad suya” (Engels 1884, 174). Por lo tanto, las mercancías, esclavos, hijos y esposa le pertenecían, derivándose en la primera división social del trabajo en clases y originando la familia patriarcal (Engels 1884).

Por ello, Simone de Beauvoir en 1949 realizó una crítica desde una visión marxista ortodoxa de la opresión hacia las mujeres tomando la misma obra *Origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*. Beauvoir presenta una crítica antes ignorada desde los feminismos, cuestionó a Engels por no aclarar la razón de la opresión femenina en el momento que se realizó una mejora técnica; y por haber reducido su análisis a la opresión de clase (Beauvoir 1949).

La división sexual del trabajo se desarrolló desde la “división social” como lo llamaba Engels, para defender su postura de la opresión de clases. Marx se atrevió a justificar que existía otra división “la natural”, profundizó el concepto de división fisiológica del trabajo que se basaba en las diferencias de edad y sexo (Marx 1867, 286). Ambos ignoraron la subordinación femenina, misma que se ha basado en las diferencias biológicas para mantener a las mujeres en la esfera privada y el hombre en la esfera pública.

Para comprender esta división sexual es necesario mencionar la subordinación femenina, analizando el cuerpo y las funciones biológicas naturales de las mujeres en los tres niveles que Ortner (1979) desarrolla en *¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?* En primer lugar, la reproducción de la especie sitúa a la mujer en una mayor proximidad a la naturaleza, permitiendo que el hombre se acerque más a la sociedad y la cultura; en segundo lugar, el cuerpo femenino y sus funciones sitúa a las mujeres en roles sociales situados en una escala inferior respecto al hombre y, por último, la estructura psíquica de la mujer se considera más cercana a la naturaleza (Ortner 1979, 8).

Ortner menciona que “el cuerpo de la mujer parece condenarla a la mera reproducción de la vida” (Ortner 1979, 10) mientras que el hombre tiene la libertad de desarrollar sus actividades externas creando bienes y generando servicios que perduran. Como lo diría Beauvoir (1949):

La peor maldición que pesa sobre la mujer es hallarse excluida de esas expediciones guerreras; no es dando la vida, sino arriesgando la propia, como el hombre se eleva sobre el animal; por ello en la Humanidad se acuerda la superioridad, no al sexo que engendra, sino al que mata (Beauvoir 1949, 24).

Además, agrega que “a conciencia de la mujer -su pertenencia, como si dijéramos, a la cultura- se evidencia en el hecho de que acepta su propia desvalorización y adopta el punto de vista de la cultura” (Ortner 1979, 11). Es importante considerar que las opciones que ofrece la estructura a las mujeres continúan reforzadas por disposiciones “propias de la mujer” mismas que son infundadas por las instituciones desde la familia, el Estado, la educación y todo el sistema. Bourdieu lo explica de la siguiente manera:

La lógica, esencialmente social, de lo que se llama la «vocación» tiene como efecto producir tales encuentros armoniosos entre las disposiciones y las posiciones que hacen que las víctimas

de la dominación psicológica puedan realizar dichosamente (en su doble sentido) las tareas subalternas o subordinadas atribuidas a sus virtudes de sumisión, amabilidad, docilidad, entrega y abnegación (Bourdieu 2000, 44).

La división sexual del trabajo ha hecho que las mujeres sean las encargadas de las tareas domésticas que son trabajo no remunerado. Según Rosaldo (1979, 161) las mujeres “se ven limitadas por las responsabilidades del cuidado de los niños, y sus emociones y atenciones están dirigidas muy precisamente hacia los niños y la casa”. Por este mandato social y con base en el vínculo biológico, las mujeres son colocadas de nuevo en el espacio privado, limitando su capacidad de creación y desarrollo en el mundo exterior.

Para la autora Janet Saltzman (1989, 13) la división sexual del trabajo es la mayor explicación a la desigualdad entre ambos sexos. Esta división se ha asumido y naturalizado, lo cual ha hecho difícil cambiar el imaginario social.

La participación laboral femenina

Después de la Segunda Guerra Mundial el objetivo de los gobiernos y medios de comunicación era que las mujeres regresaran a las tareas domésticas y la diversificación de la producción. Betty Friedan identificó en la "mística de la feminidad" las prácticas y discursos de un modelo educativo que intentaba regresar a las mujeres al hogar luego de su participación laboral durante la Segunda Guerra Mundial. Se presentaba al hogar como un espacio seguro y donde las mujeres serían verdaderamente felices. A través del discurso se pretendía retroceder la valoración social de la mujer, así como su desarrollo laboral y profesional (Friedan 1963).

La imagen de mujer perfecta, completa y prototípica era lo que Friedan llamaba la mística de la feminidad:

En la mística de la feminidad, la mujer no tiene otra vía para soñar con la creación o con el futuro. No hay otra manera que le permita siquiera soñar consigo misma, excepto como madre de sus hijos y esposa de su marido. Y los reportajes presentan nuevas y jóvenes amas de casa, crecidas bajo la mística, que ni siquiera se plantean esa <pregunta en mi interior> (Friedan 1963, 100).

La imagen de la mujer en el espacio privado se adueñó nuevamente de la sociedad. El mandato social que se reestableció para las mujeres era el de madre y esposa perfecta. Las mujeres que decidían salirse de ese modelo y querían ser profesionales, se las presentó ante la sociedad como neuróticas, inconformes y poco femeninas (Friedan 1963, 52).

La división sexual del trabajo que hacía referencia a las labores exclusivas de las mujeres en la reproducción y el cuidado fueron trasladadas al mercado laboral. La participación laboral femenina trajo consigo la segmentación horizontal. Según Anker (1998) la segregación ocupacional por sexo se explicaba principalmente por tres fenómenos: capital humano, segmentación del mercado laboral y la división sexual del trabajo.

En cuanto al capital humano, el autor se refería a que las mujeres estaban menos preparadas o cualificadas para ciertas actividades. La segmentación del trabajo hacía referencia a que, esta facultaba a que exista una reducción de los salarios en ocupaciones consideradas como femeninas. Mientras que daba una explicación más compleja a que debido a la división sexual del trabajo, las mujeres cargaban con una mayor responsabilidad del cuidado de los hijos (Anker 1998).

Esta segregación está relacionada con la feminización o masculinización de los trabajos. De acuerdo a la división sexual del trabajo, los sectores a los que las mujeres se relacionan mayormente se relacionan con actividades sociales, que son una derivación o extensión del trabajo doméstico no remunerado. La elección de estos trabajos parecen ser una decisión y elección sin influencia, sin embargo, tienen vínculo directo con el constante refuerzo de los roles y estereotipos de género.

Los roles de género se imponen y adoptan desde el nacimiento, pero es en la infancia donde se refuerzan y se normalizan, desde las instituciones sociales más importante como la familia, la escuela, el Estado y la iglesia (Bourdieu 2000, 50). Las decisiones que se toman años después se basan en la socialización que han tenido mujeres y hombres desde la niñez.

Walby en su obra *Theorizing Patriarchy* de 1989 sostiene que las relaciones patriarcales se producen y perduran en las sociedades industriales avanzadas gracias las seis estructuras que plantea, en las que existe dominación y explotación masculina sobre las mujeres: la producción doméstica es la apropiación de los hombres del valor del trabajo doméstico no

remunerado; las relaciones patriarcales en el trabajo remunerado cuando las mujeres son relegadas a las labores peor pagadas; las relaciones patriarcales en el Estado cuando los hombres dirigen las instituciones y elaboran legislación que los favorece; la violencia machista; las relaciones patriarcales en la sexualidad con el control del cuerpo femenino y las relaciones patriarcales en las instituciones culturales (Walby 1990).

Cuando las mujeres ingresaron al mercado laboral, se percibió como una contradicción a su condición de mujer. Todas sus acciones fueron tomadas como un confrontamiento a su “llamado natural”. Para intentar regresar al statu quo, donde a la mujer se le asigna un lugar de subordinación, incapacidad y dependencia frente a los hombres, se ha necesitado de mecanismos para defender dicho orden social. Toda manifestación de violencia ha sido usada para alejar o mantener a las mujeres en el espacio privado, desde la violencia estructural hasta la violencia directa.

Sobre la violencia

Algunos autores consideran amplio el tema de violencia como para poder definirlo genéricamente. Jacques Sémelin expresa que la violencia es el resultado de procesos diferentes y que resulta difícil poder encontrar una sola teoría que pueda explicar cada uno de ellos (Sémelin 1983). Para Hernández a pesar de que el término violencia se intente “delimitar “científicamente” en su ámbito de referencia, siempre mantendrá la ambigüedad y la ambivalencia de lo complejo vivido, significado, valorizado y entendido” (Hernández 2002, 58).

Según Elsa Blair cuando se analiza la violencia desde lo social es más complejo coincidir en las causas que la genera y los efectos que produce, por lo cual resulta difícil consensuar su conceptualización (Blair 2009, 11). A pesar de las discusiones teóricas frente al término, Jean-Marie Domenach se refirió a la violencia de forma general como la utilización de una fuerza evidente o escondida para conseguir algo que de otra manera no lo haría (1980, 33).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifestó en 2002 su preocupación e interés en la prevención de la violencia desde el ámbito de la salud. Ese año publicó el *Informe mundial sobre la violencia y la salud* en el cual se refería a la violencia como un problema ubicuo. En dicho informe expresó que “La violencia es un fenómeno sumamente difuso y complejo cuya

definición no puede tener exactitud científica, ya que es una cuestión de apreciación” (OMS 2002, 4).

La OMS para desarrollar su análisis define a la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS 2002, 5). En este sentido, la definición de violencia sugiere ser una acción cometida de manera indebida, que puede llegar a ofender, molestar, perjudicar o dañar a alguien de diferentes formas.

La violencia laboral contra las mujeres también es estructural

El término violencia es difícil de conceptualizar, pero todas las personas alguna vez la han experimentado de forma directa o indirecta. Todos conocemos muchas situaciones que podemos llamar violentas en nuestros contextos, así como otras tantas que no podemos identificar porque se han naturalizado. Estos acontecimientos responden a la dificultad de reconocer a la víctima o el victimario en una forma de violencia no directa.

Parra y Tortosa citan a Engels para introducir lo que se considera como violencia estructural. Engels había escrito sobre la situación de los barrios de trabajadores de Londres, refiriéndose a la situación inevitable de muerte prematura del proletariado cuando existe una privación de la satisfacción de las necesidades básicas. La sociedad es quien comete el asesinato, pero nadie ve al asesino. El delito es por omisión (Engels 1884 en Parra y Tortosa 2003, 59).

Los autores se refieren a este tipo de violencia como estructural, explicando que no es directa y que por ello es complejo identificar al agresor o conocer quien ha sido la víctima (Parra y Tortosa 2003, 60). Los mismos autores utilizan la definición que Johan Galtung introdujo hace 50 años para referirse a:

Esta forma de violencia invisible podemos denominarla violencia estructural, lo que respondería al hecho de que tiene como causa los procesos de estructuración social (desde los que se producen a escala de sistema-mundo, hasta los que se producen en el interior de las familias o en las interacciones interindividuales) y no necesita de ninguna forma de violencia directa para que tenga efectos negativos sobre las oportunidades de supervivencia, bienestar, identidad y/o libertad de las personas (Galtung 1996 en Parra y Tortosa 2003, 60).

La violencia estructural permite reconocer situaciones violentas que son invisibilizadas en la sociedad, así como también desnaturalizar comportamientos socialmente aceptados. Una de las utilidades de este término es que permite “indagar la relación existente entre las situaciones de violencia estructural y formas de violencia directa” (Parra y Tortosa 2003, 62).

La brecha salarial se puede reconocer como una de las violencias estructurales hacia la mujer. Quiere decir las labores que realizan las mujeres son menos valoradas en el sistema y coloca a las mujeres en una situación inferior. Según Wainerman, los hombres y mujeres con el mismo nivel educativo suelen trabajar en sectores económicos diferentes, sin embargo, cuando coinciden, las mujeres se sitúan en posiciones inferiores. En ambos casos existe segregación. La primera se conoce como segregación horizontal y la segunda como segregación vertical (Wainerman 1996).

Estas segregaciones ponen en desventaja a las mujeres porque también se relaciona a la presencia del conocido techo de cristal. El techo de cristal según Matus y Gallego se caracteriza por ser invisible:

Invisible por cuanto no es percibida como tal por parte importante de la sociedad y porque no existen impedimentos explícitos discriminatorios contra las mujeres, sino que es mayoritariamente producto de determinados comportamientos sociales. Es acotada puesto que es relativamente fácil determinar en qué punto de la escalera profesional se produce este quiebre. Una especie de umbral sólido que impide romperlo (Matus y Gallego 2015, 612).

El techo de cristal se describe como el estancamiento de las mujeres en su carrera laboral en un nivel jerárquico medio o bajo. Las mujeres no pueden acceder a las principales plazas de empleo en alta dirección y por ende tampoco pueden ser parte de la toma de decisiones más importantes dentro de una empresa (Gaete 2015, 10). Cuando alejan a las mujeres de espacios de toma de decisión, ellas no pueden contribuir para mejorar sus condiciones laborales o personales.

Galtung (1996) menciona que para ser considerado como violencia estructural se observan consecuencias negativas en el bienestar de la víctima, poniendo en riesgo su propia supervivencia. La brecha salarial y el techo de cristal limitan el goce efectivo de los derechos

laborales de las mujeres. Estas condiciones ponen en desventaja a las mujeres frente a los hombres, no se perciben fácilmente, ni se puede encontrar al causante directo y está normalizado. Es más, muchas personas consideran que no existe. Todas las características nos llevan a considerarlas como violencia estructural.

Dentro de la estructura social se encuentran otros tipos de violencia que no son fáciles de percibir. Johan Galtung (1990) desarrolla el concepto de violencia cultural como una derivación de la violencia estructural, demostrando que ambos conceptos están íntimamente relacionados entre sí. Para el autor, la violencia cultural se refiere a:

A aquellos aspectos de la cultura, la esfera simbólica de nuestra existencia, ejemplificada por la religión y la ideología, el lenguaje y el arte, la ciencia empírica y la ciencia formal (lógica, matemáticas), que pueden utilizarse para justificar o legitimar violencia estructural (Galtung 1990, 149).

Es importante el uso de este término porque permite analizar la manera en cómo se aceptan distintos actos de violencia de acuerdo a los contextos sociales. Además, según Galtung “la violencia cultural hace que la violencia directa y la estructural aparezcan, e incluso se perciban, como cargadas de razón, –o al menos, que se sienta que no están equivocadas–” (1990, 149).

En literatura especializada sobre peligros psicosociales se reconoce a la violencia estructural como el concepto que incluye a las formas de organización o estructurales del trabajo donde se expone a trabajadoras y trabajadores a situaciones de desigualdad y violencia (Heiskanen 2007, 24).

También se considera como formas de violencia estructural a las cargas excesivas del trabajo, escasa autonomía en la toma de decisiones, falta de consideración con el personal, excesiva rigidez en procesos de rutina y desinterés por mantener relaciones interpersonales sólidas (Banerjee et al. 2012, 391; Bowie 2012, 2).

La complicidad de la violencia institucional

Lagarde reconoce como violencia institucional de género a la “omisión, negligencia y complicidad de las autoridades con los agresores” (Lagarde 2008, 233). Este tipo de violencia

se refiere a la naturalización y normalización de la sumisión, desigualdad y discriminación hacia las mujeres, provenientes de personas o de grupos sociales específicos. Esta violencia es la que permite que las estructuras estatales se encarguen de reproducir y perpetrar la injusticia social para grupos históricamente subordinados.

La autora explica que la violencia institucional contribuye a la impunidad que se dan en casos de violencia feminicida. Esta conducta es “derivada de la inacción, insuficiencia o complicidad de instituciones del Estado con la desigualdad genérica y por ende con la violencia contra las niñas y las mujeres” (Lagarde 2008, 233).

La violencia institucional es aquella que no permite a las víctimas de cualquier tipo de violencia, acceder a la justicia, la reparación y no repetición. Esta violencia institucional favorece al victimario. Cuando no se esclarecen los casos, ni existe justicia, verdad y reparación se crean condiciones que ayudan a reproducir la violencia como el feminicidio (Viteri, Ceja y Yépez 2017, 192).

Violencia simbólica

Bourdieu se refiere a la paradoja de la doxa como lo contradictorio que resulta el orden del mundo construido con tantas injusticias y aceptado con tanta facilidad, a pesar de que las condiciones sean intolerables (Bourdieu 2000, 5). Bourdieu explica esto a través de la dominación masculina, analizando la forma en como se ha impuesto, asumido y soportado como una de las consecuencias de la violencia simbólica. El autor define este tipo de violencia como:

La 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 (Bourdieu 2000, 5).

Es decir, el concepto de violencia simbólica da explicación a la aceptación de la opresión o dominación de un victimario sobre una víctima, sin que esta última reconozca que está siendo violentada. Por esta razón se mantiene invisibilizada. Bourdieu (2000) expresa que las estructuras de poder y dominación en las que convivimos son resultado de un proceso continuo e histórico, por lo que considera necesario:

Dedicarse a establecer, en cada período, el estado del sistema de los agentes y de las instituciones, Familia, Iglesia, Estado, Escuela, etc., que, con pesos y medios diferentes en los distintos momentos, han contribuido a aislar más o menos completamente de la historia las relaciones de dominación masculina (Bourdieu 2000, 61).

Como una de las violencias simbólicas reconocidas en el mundo laboral considerado aquí es el famoso “mansplaining”. Rebeca Solnit (2016) explicó con gracia una situación que le pasó para explicar el término. La autora dice que en una ocasión, un hombre físicamente imponente le había preguntado por los libros que ella había escrito. Él intentó hacerla de menos cuando ella explicó sobre uno de los siete libros que había escrito hasta entonces. Sin embargo, él no se dio cuenta que el libro que empezó a explicarle a Solnit, le correspondía a ella misma.

La autora expone que a pesar de que conoce que esto podría recibirlo de parte de ambos géneros, dice que la confianza de ellos para explicar algo aun cuando no conocen del tema si está sesgada por el género. Y eso es lo que ha alejado a muchas mujeres expresar pensamientos, sumergiendo principalmente a las jóvenes al silencio (Solnit 2016, 10).

Otras de las violencias simbólicas son el “bropropriating” y el “manterrupting”. Ambos son expresiones inglesas que describen situaciones en donde a las mujeres se ven afectadas por relaciones de poder masculinas. El primero, hace referencia a la situación con un hombre se adueña de las ideas de una mujer y toma el crédito de las mismas, esto ocurre generalmente en espacios laborales (Maeztu y García 2017, 12). Mientras que el segundo, hace referencia a la interrupción continua hacia las mujeres para dominar la conversación, reclamar mayor reconocimiento o desacreditar los argumentos u opiniones femeninas (Och 2019).

Los tipos de violencia descritos en esta sección tienen algo en común, no son visibles o reconocibles a primera vista, no se puede presentar pruebas o testigos que certifiquen que se ha vivido alguna de estas violencias porque hay un sistema sosteniendo este orden. Sin embargo, como Parra y Tortosa mencionaban (2003) con el análisis de estas violencias invisibles se puede determinar la relación que tiene con la violencia directa. En la siguiente sección se presenta los tipos de violencia de género en espacios laborales.

Violencia de género

La violencia hacia las mujeres es una manifestación de la desigualdad de género que se reproduce en el sistema patriarcal. Marcela Lagarde (2008) luego de procesos de análisis y reflexión elaboró categorías en base a su experiencia, en la cual determinó que la violencia de género es:

La violencia misógina contra las mujeres, por ser mujeres ubicadas en relaciones de desigualdad de género: opresión, exclusión, subordinación, discriminación explotación y marginación. Las mujeres son víctimas de amenazas, agresiones, maltrato, lesiones y daños misóginos. Los tipos de violencia son: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y las modalidades de la violencia de género son: familiar, laboral y educativa, en la comunidad, institucional y feminicida (ML) (Lagarde 2008, 235).

Lagarde conceptualizó la violencia de género según tipos de violencia, lugares de ocurrencia, modalidades y expuso las relaciones de desigualdad a las que las mujeres se enfrentan por el simple hecho de serlo. Las características de la violencia de género no son excluyentes. Las mujeres pueden experimentar todas y cada una de ellas, en distintos momentos y circunstancias de su ciclo de vida.

Kaufman (1999) utiliza el concepto tríada de la violencia para referirse a la relación entre la violencia de hombres contra mujeres, la violencia de hombres contra otros hombres y la violencia contra nosotros y nosotras mismas. El autor utiliza este término para explicar las relaciones de masculinidad dominante que se construyen en la sociedad (Kaufman 1999, 66).

Los debates para dar explicación a la violencia contra las mujeres han evolucionado. Al inicio, en varias ocasiones el sujeto de análisis ha sido la víctima o victimario, la discusión se ha desarrollado alrededor de características individuales de cada persona implicada. Ahora, se ha dado mayor importancia a hechos sociales o estructurales, así como también varios aspectos más amplios que se encuentran relacionados entre sí.

Comprender la violencia de género resulta muy difícil, por ello la autora Lori Heise expresaba que:

La violencia contra las mujeres es un fenómeno muy complejo, profundamente arraigado en las relaciones de poder basadas en el género, la sexualidad, la propia identidad y las instituciones sociales. Cualquier estrategia para eliminar la violencia de género debe, por tanto, confrontar las creencias culturales y las estructuras sociales que la perpetúan (Heise 1997, 29).

Por ello, la violencia de género subyace en la estructura de la sociedad y está completamente normalizada. Es común que esta se de en distintos ámbitos como la educación, la salud, la economía, lo social, lo laboral y otros. Es necesario deconstruir toda la estructura social y las creencias culturales que afectan la vida de grupos históricamente subordinados y dominados.

Violencia laboral contra las mujeres

Por esta razón, surge el interés por estudiar la violencia de género en espacios laborales. Este manifiesto se da principalmente por el reconocimiento de relaciones de poder desiguales que tenían consecuencias como conflictos psicológicos, y por ende disminución del rendimiento laboral (Leymann 1996). Analizar los espacios laborales con una perspectiva de género permite comprender dinámicas y desarmar todas las expectativas culturales que se originan en base al género.

Acevedo, Biaggi y Borges incluyen en su definición de la violencia de género laboral a las afectaciones que pueden darse en “la dignidad e integridad de las personas, su salud y posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral” (Acevedo, Biaggi y Borges 2009).

Walby (1997) cambia el término patriarcado por régimen de género y distingue dos regímenes principales en las sociedades industriales avanzadas. Describe a ambos como:

El régimen doméstico de género se basa en la producción doméstica como principal estructura y lugar del trabajo femenino, donde se explota su trabajo y su sexualidad, y en la exclusión de las mujeres de la vida pública. El régimen público de género no excluye a las mujeres del ámbito colectivo, pero las subordina dentro de las estructuras del trabajo remunerado y del Estado, mediante la cultura, la sexualidad y la violencia. La vida doméstica no deja de ser una estructura importante de la forma pública, pero nunca es la principal. Los beneficiarios de la versión doméstica son en primer lugar los maridos y los padres de las mujeres que están en casa, mientras que en la versión pública se produce una apropiación más colectiva. En su forma doméstica, la principal estrategia del patriarcado es la exclusión de las mujeres del terreno público; en la forma pública, es la segregación y la subordinación (Walby 1997, 6).

En este sentido, la autora menciona que las mujeres han sido excluidas de la vida pública y explotada en su vida doméstica. Sugiere que si bien, las mujeres no son del todo excluidas del ámbito colectivo se las subordina y segrega (Walby 1997, 6). Y esas constituyen manifestaciones violentas del sistema patriarcal y androcéntrico.

Acoso moral

En la década de 1980 Heinz Leymann utilizó el término mobbing para referirse a comportamientos similares a los que Konrad Lorenz y Heinemann se habían referido anteriormente. Lorenz usó la expresión mobbing para describir ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazan a un animal más grande; mientras que Heinemann se refería al comportamiento de pequeños grupos de niños que intimidaban a un solo niño (Leymann 1996).

Leymann adaptó la misma palabra cuando encontró similitudes de comportamiento en espacios laborales. Sin embargo, aclaró que estos comportamientos solían ser más sofisticados al ser practicados por adultos (Leymann 1996). El autor define al mobbing de la siguiente manera:

El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo (definición estadística: al menos seis meses de duración) (Leymann 1996, 7).

El mismo autor encontró varias consecuencias que se desarrollaban por la persistencia de aquel comportamiento. Unos de los efectos del mobbing era que podía desembocar en daños psicológicos y/o sociales (Leymann 1996). Hirigoyen se refiere al acoso laboral como “un conjunto de comportamientos perversos ejecutados desde una posición de poder contra una persona jerárquicamente más débil en un contexto laboral y que como tal es un problema, que aunque no exclusivamente, repercute con mayor frecuencia a las mujeres” (1999, 59). Sin embargo, cabe recordar que muchos de estos comportamientos son invisibilizados o normalizados de acuerdo a una estructura social que coloca a las mujeres en una situación de inferioridad.

Acoso sexual

Torns, Borrás y Romero sostenían que las perspectivas de las relaciones de poder intrínsecas en el acoso sexual laboral era una visión compartida desde el feminismo y lo jurídico. Es decir, que las expresiones violentas del acoso con fines sexuales tienen sus raíces en el orden patriarcal y laboral (2000, 98). En su análisis remarca las relaciones patriarcales que se basan en las relaciones familiares y en la división sexual del trabajo, como Pateman lo había establecido anteriormente (1995).

La autora menciona que con algunas reformas que se establecieron, las mujeres pudieron acceder a mayores plazas de empleo y mejores condiciones en el mismo. Sin embargo, se mantuvieron relaciones patriarcales que son la base del acoso sexual. De esta manera, “la sexualidad y la libertad sexual han sido subsumidas bajo «el acto sexual» e incorporadas en el capitalismo de la industria del sexo que proporciona a los varones nuevas formas de acceso a los cuerpos de las mujeres” (Pateman 1995, 311).

Facio y Fries aseguran que todo sistema patriarcal posee características similares o comunes que “se fundamenta en el dominio del hombre ejercido a través de la violencia sexual contra la mujer, institucionalizada y promovida a través de las instituciones de la familia y el Estado” (2005, 281). Ese dominio se ejerce en todos los ámbitos de las vidas de las mujeres. No es de extrañarse que en las relaciones de poder en el ámbito laboral se ejerce acoso sexual como demostración de poder y subordinación contra las mujeres.

Por su parte Bard (2000) expresa que esta manifestación de violencia, limita la emancipación de las mujeres y como lo señala Louis (2000) tiene como objetivo tácito reforzar la dependencia e inferiorización en razón del sexo. Se evidencia de esta forma que el acoso sexual tiene dos objetivos principales: el dominio sobre el cuerpo de la mujer para asegurar su subordinación y la exclusión del espacio laboral y público.

La violencia sexual en el ámbito laboral es una de las formas de discriminación con base en el sexo que puede incluir o dar lugar a elementos de violencia física y psicológica. Se menciona que las conductas pueden variar, entre ellas se incluyen los comentarios, los gestos, las bromas, el contacto físico breve hasta la agresión sexual (McCann 2005, 2).

Los imaginarios sociales juegan un rol importante en el acoso sexual laboral que “es el resultado de una situación de poder con un fuerte contenido real (discriminación laboral) y

unas claras referencias simbólicas (imaginario patriarcal)” (Torns, Borrás y Romero 2000, 191).

Por último, Kurczyn sostiene que el término acoso suele usarse como sinónimo de hostigamiento y define al acoso sexual como “la acción de molestar y/o perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales” (2004, 59).

Capítulo 3

Las leyes para erradicar la violencia de género laboral

Facio y Fries (2005) dan explicación del lado masculino como referente universal al referirse sobre el “sistema de asignación de una identidad de género diametralmente opuesta para cada sexo es dicotómico y jerarquizado, el lado masculino es el referente, el que domina y define a su opuesto en la negación” (Facio y Fries 2005, 279). La caracterización que se hacía de las mujeres se consideraba como lo opuesto a los hombres, la existencia de ellos definía la de ellas.

Es más, las autoras señalan que “las características y valores que se asocian con el lado masculino son precisamente las que hasta hace muy poco tiempo eran las que se decían que distinguían al ser humano del resto de los animales” (Facio y Fries 2005, 279). Mientras que a las mujeres eran relacionadas con la naturaleza que es aquella que provee, pero se ejerce poder sobre la misma.

En 1789 se hablaba de los Derechos del Hombre para referirse la ciudadanía en general, las mujeres no eran mencionadas, ni estaban incluidas en su aplicación. Eleonor Roosevelt fue quien puso en evidencia el problema, propuso cambiar el nombre de Derechos Humanos por Derechos del Hombre. Este nuevo concepto hacía referencia a la humanidad, por ende, incluía de manera explícita a las mujeres (Lagarde 1996).

El debate giraba alrededor de la representación del hombre (entendido como blanco, heterosexual, clase alta y otras) como cualidad universal. La exclusión nominal y normativa de las mujeres las ponía en desventaja al ser invisibilizadas (Lagarde 1996). Si no nombra a las mujeres, no existen, y si no existen, los problemas tampoco y, en consecuencia, nunca se plantearían soluciones.

En diciembre de 1948, la Asamblea General de Naciones Unidas promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por primera vez se proclamó derechos universales en un contexto individual. Fueron 30 artículos expresados con el fin de asegurar que todas las personas desde que nacen puedan contar con los derechos mínimos para vivir una vida libre, sin discriminación y con acceso a bienes y servicios que garanticen una calidad de vida.

La declaración fue el documento referencial más importante para la elaboración de las constituciones de muchos Estados. En dicha declaración se mantiene en su preámbulo el término hombre como representante de la humanidad, con lo cual es necesario que se considere una actualización por la importancia que aún mantiene en el presente.

En relación a las condiciones laborales en su artículo 23, se menciona que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; y toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948 Art. 23).

Hasta ese entonces no se había hecho ninguna referencia sobre la discriminación o la violencia de género en textos internacionales, mucho menos de estas situaciones en espacios laborales. En 1979 se prescribe la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), donde se manifiesta el conocimiento de las desigualdades en acceso a oportunidades de enseñanza, empleo, salud, capacitación, alimentación y otras (CEDAW 1979).

El artículo 11 de la CEDAW establece en el párrafo uno que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo para asegurar condiciones de igualdad, con los mismos derechos. Se hace referencia al derecho a las mismas oportunidades de empleo y aplicación de los mismos criterios de selección; derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones; derecho a igual remuneración; derecho a la seguridad social; derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo (CEDAW 1979).

Además, en su numeral dos se mencionan medidas de protección a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, con acciones para prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación sobre la base del estado civil.

La aplicación de varias de estas medidas, comienzan a reforzarse con la Declaración de Atenas adoptada en la primera Cumbre Europea "Mujeres en el Poder" de 1992, la Declaración de Viena de 1993, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la Violencia contra la Mujer adoptada en 1994, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995 adoptada por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Estos instrumentos ofrecen un marco amplio sobre derechos de las mujeres. En cuanto a la participación laboral femenina y la construcción de espacios de empleo acceso con igualdad de oportunidades, seguros, libre de violencia, discriminación y acoso, nos encontramos con otros instrumentos a nivel nacional e internacional que se mencionan en la siguiente sección.

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 ya hacía algunas referencias al principio de igualdad de derechos y oportunidades laborales de las mujeres. En el artículo 36 establecía el compromiso del Estado en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, con remuneración de igual valor. Se mencionaba además que se velaría por el respeto de los derechos laborales y reproductivos en las condiciones laborales, así como el acceso a la seguridad social. En el mismo se prohibió todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

El Estado para ese año, ya reconocía el trabajo doméstico no remunerado como labor productiva. Además, en el artículo 34 se comprometía a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres; y en el artículo 41 dispuso que generaría y ejecutaría políticas para alcanzar la igualdad de género a través de planes y programas.

En la Constitución de 2008 se incorporan más especificaciones de los derechos laborales de las mujeres. En el artículo 331 se incluye que el Estado apoyará a la iniciativa de trabajo autónomo y se incluye la prohibición del acoso o cualquier acto de violencia directa o indirecta que pueda afectar a las mujeres en su empleo. El artículo 43 establece que el Estado garantizará a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a no ser discriminadas por su estado en el ámbito laboral.

Además, se establece en el artículo 65 que el Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en cargos de designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en partidos y movimientos políticos. Se menciona también la adopción de medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de sectores discriminados.

Mientras que en el artículo 176 se dispone que en la Función Judicial se propenderá la paridad entre hombres y mujeres.

Aunque las medidas de acción afirmativa han sido fuertemente criticadas por las y los beneficiarios y opuestos, se encuentran presentes en documentos internacionales desde 1958. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo incluyó en el Convenio 111 donde se expone lo relacionado con la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Naciones Unidas en el 2002 propuso como definición a las medidas de acción afirmativa al:

Conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación de los miembros del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva (Naciones Unidas 2002, 4).

Dichas medidas son tomadas y aplicadas bajo la necesidad de la participación y representación femenina en distintos espacios de toma de decisión. Las mujeres al ser el 50% de la población, deberían ocupar el mismo porcentaje en puestos laborales. Sin embargo, hasta la actualidad persisten problemáticas como la discriminación en base al género en espacios políticos importantes.

Según Machado (2012, 26) en Ecuador “con el establecimiento de cuotas aumentó gradualmente la presencia de mujeres en espacios de decisión política, sobre todo en aquellos de organismos colegiados elegidos por votación popular”. La autora expone la participación política de las mujeres desde el período de 1978-1979 con cero mujeres diputadas o asambleístas y sin política de cuotas hasta el periodo de 2009 con 33,87% de mujeres con la declaración de paridad.

Para Sylviane Agacinski (1999, 159) la paridad “resume en un nuevo concepto de la diferencia de sexos y una nueva concepción de la democracia que debería llevar a cabo la igualdad de sexos”. Por la construcción masculina del ser humano, la representación del ciudadano se elabora bajo los mismos criterios, la exclusión de las mujeres no es accidental, sino estructural (CEPAL 2007, 20).

En cuanto a los derechos laborales de las mujeres, el marco legal internacional dispone de los seis Convenios más importantes de la OIT. El Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial No. 177 de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Se establece que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

El Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 fue ratificado por nuestro país en 1962. En este, se define en su artículo 1 a la discriminación como:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Se aclara en el mismo que no se considera discriminación a las distinciones o exclusiones que se basan en las calificaciones que se exigen para determinados empleos.

Más adelante, en 1981 se dispone el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, mismo que se ratificó por nuestro país y se publicó en el Registro Oficial Suplemento No. 641 del 15 de febrero de 2012. En este se hace referencia a las garantías que se debe dar a las personas con responsabilidades familiares para que puedan ejercer un empleo sin ser objeto de discriminación.

Por último, contamos también con los Convenio sobre la protección de la maternidad de 2000 y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, ratificado por el país en 2013. Cada uno de estos convenios cuenta con sus respectivas recomendaciones de aplicación.

En cuanto a la violencia y acoso laboral, la OIT en 2019 adoptó el Convenio 190, para que se incluya en las políticas y planes de los Estados acciones específicas que permitan prevenir

estas situaciones en la vida de laboral de las mujeres. Dicho convenio no ha sido ratificado por ningún país hasta la fecha.

Los instrumentos legales son necesarios para regular y sancionar toda clase de hostigamiento, violencia, discriminación y acoso sexual en espacios laborales. Estos aunque sean documentos meramente formales son importantes para ir modificando el comportamiento socialmente aceptado. Además permiten cumplir con los preceptos constitucionales y enmarcarlos en los principios de tolerancia cero a la violencia y el acoso en el mundo laboral.

En Ecuador en 2017 se acordó expedir el Acuerdo Ministerial 82 referente a la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito Laboral. Se dispone en el mismo que el ámbito de aplicación será obligatorio para el sector público y privado. En el mismo, en su artículo 5 se prohíbe la entrega de requisitos en la selección del personal incluidos pruebas y/o resultados de exámenes de embarazo o de VIH/SIDA, información sobre la situación civil, fotografías en su hoja de vida, información sobre el pasado judicial. Ni se podrá prohibir vestimentas referentes a la etnia o identidad de género, ni se podrá solicitar el contrato de pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.

En el mismo año, se realizó una Reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. En la reforma se define al acoso laboral, en su artículo 1 a “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral”.

En el artículo 12 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres se reconoce a los espacios laborales como uno de los ámbitos donde se ejerce violencia. En su numeral 3 se habla del contexto laboral donde “la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica”.

Se incluye como violencia laboral a condicionantes a la contratación o permanencia a cambio de favores sexuales, la negativa a contratar a la víctima, humillación pública por el trabajo

hecho, desigualdad salarial por mismas tareas o funciones, restricciones al goce de los derechos de gestación y lactancia, y otras.

La deuda histórica del Estado: violencia de género en diferentes ámbitos

La erradicación de la violencia de género es una deuda pendiente del Estado Ecuatoriano. Según la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres del 2011 levantada por el INEC nos dice que seis de cada diez mujeres han sido víctimas de violencia de género. Además, se expone que una de cada cuatro mujeres ha vivido violencia sexual, el 38% ha vivido violencia física, y que la violencia psicológica es la más recurrente de las violencias contra las mujeres alcanzando un 53,9%.

Los últimos datos oficiales sobre la violencia de género provienen de esta encuesta realizada en 2011. En la misma se determinó que el 88,2% de las mujeres que han sufrido violencia no piensa separarse de su pareja. De esa cifra, el 52,5% no se separa porque considera que las parejas deben superar las dificultades y mantenerse unidas, mientras que el 22% declara que no posee los suficientes recursos económicos para sostenerse por sí misma.

Esta última es conocida como violencia económica o patrimonial y en el país el 10,7% de las mujeres lo ha experimentado por parte de su pareja. Mientras que el 6% lo ha experimentado por otras personas. En esta categoría se incluye el despojo o restricciones de acceso a bienes, dinero, propiedades o documentos. Ambas situaciones denotan relaciones de poder que limitan a las mujeres para salir de espacios violentos (Unicef 2014).

En la misma encuesta se preguntó sobre experiencias en el ámbito laboral, se consultó “si alguna vez le ofendieron o denigraron” o si “la ignoraron o hicieron de lado” por ser mujer. Los resultados presentados indicaron que el 5,1% de las mujeres han sufrido violencia psicológica o han sido desvalorizadas en espacios laborales (Unicef 2014). Esto quiere decir que en 2011 a nivel nacional, cerca de 774.180 mujeres fueron ofendidas, denigradas o ignoradas por ser mujeres en sus empleos.

Estas conductas, debido a su naturaleza, podrían ser catalogadas como violencia psicológica por los efectos que pueden causar. Las mujeres que han sufrido este tipo de experiencias se ven afectadas en su equilibrio emocional e influye significativamente en su seguridad. Además este se convierte en un limitante para su desempeño profesional presente o futuro.

En cuanto a la violencia sexual, la misma encuesta nos dice que esta ocurre principalmente en el ámbito familiar y cercano a las víctimas. El 33,3% de las mujeres reportó que su agresión sexual lo habían cometido sus padrastros, hermanos, padres y otros familiares. El 38,5% de las agresiones sexuales fue perpetrada por una persona conocida como el vecino, compadre o padrinos. Es decir, la mayoría de violaciones se producen en el ámbito privado de las mujeres.

Las mujeres no se encuentran seguras tampoco en otros ámbitos. Según las cifras oficiales, la violencia sexual en espacios laborales a nivel nacional alcanzó un 5% de las mujeres que han trabajado alguna vez en relación de dependencia. La imposición de las relaciones sexuales en el ámbito laboral se da por personas que tienen autoridad, es decir que los jefes, supervisores y/o empleadores aprovechan de las relaciones de poder para violentar sexualmente a mujeres.

A pesar de que en la gran mayoría de los casos de violación se dan en un entorno cercano a la víctima. Las vidas de más de 700.000 mujeres estuvieron en riesgo en espacios laborales. La violencia recibida es una expresión del orden patriarcal en el que nos desarrollamos. Si tomamos esas cifras, vemos que todos los preceptos constitucionales se han visto vulnerados. Se incumplió el derecho a una vida libre de violencia, se violentó la libertad sexual y se atentó contra la integridad de cada una de las mujeres.

Según cifras del Ministerio del Trabajo se han registrado 168 denuncias de acoso laboral entre 2018 hasta junio de 2019. Del total de denuncias, 120 se hicieron en el sector privado y 102 corresponden a mujeres. Quito es la ciudad donde más denuncias de acoso laboral se han realizado (Telégrafo 2019). Sin embargo, la cifra de denuncias desde 2018 hasta mediados de 2019 alcanza apenas un 0,01% de la violencia de género en espacios laborales reportada en 2011. Las mujeres deciden no denunciar a su agresor ante la autoridad competente por distintas razones.

Las razones que pueden motivar a las mujeres a no tomar distintas posturas y decisiones dependen de distintos factores como la autonomía económica, miedo a represalias por amenazas recibidas, temor a no ser creída, las malas referencias laborales, desconocimiento o desconfianza de las leyes, exceso de burocracia, inseguridad por no poder encontrar otro trabajo y muchas otras.

A pesar de que el porcentaje de la población con título universitario es del 12,27% de los hombres y el 12,81% de las mujeres respecto a la población de 24 años y más (Atlas de género 2018), existe mayor desempleo femenino. Otra de las categorías consideradas como violencia estructural en espacios laborales es la brecha salarial. Según las estadísticas del INEC hasta junio de 2019, el ingreso promedio de los hombres a nivel nacional es de \$353,20 y el de las mujeres de \$279,50.

Capítulo 4

Experiencias de violencia laboral de género

Este tercer capítulo tiene como objetivo analizar los distintos tipos de violencia y desigualdades de género en espacios laborales de organizaciones de la sociedad civil de Quito - Ecuador. Se demuestra que la violencia laboral contra las mujeres tiene un origen estructural, cultural y simbólico que se ha desarrollado por los imaginarios sociales y culturales de la pertenencia de las mujeres al espacio privado. Además se exponen situaciones de violencia directa como el acoso sexual o el acoso moral, mismo que se sostiene con las estructuras que normalizan la subordinación de todo lo considerado femenino.

Las organizaciones de la sociedad civil realizan actividades en temas sociales mayormente, convirtiéndolas en organizaciones “feminizadas”. La valoración social de estas actividades ha ocasionado desigualdades estructurales. Se puede pensar que en sectores feminizados las mujeres logran mayor poder que los hombres. Sin embargo, Kraus y Yonay (2000) observaron que los hombres, para afianzar su masculinidad, suelen competir por posiciones de poder en ocupaciones feminizadas generando desigualdades horizontales y verticales.

En el imaginario social persiste la idea de que como las organizaciones de sociedad civil se enfocan en temas sociales, se percibe en menor grado la violencia de género en los espacios laborales. Sin embargo, en las siguientes secciones se demostrará que aunque existe mayor conciencia de la violencia laboral, persisten problemas que afectan el desarrollo profesional de las mujeres.

Para alcanzar el objetivo, la recolección de información se hizo a través de entrevistas a profundidad, que Ruiz (1996) menciona que es la técnica que permite obtener información a través de una conversación profesional individual o colectiva, para un análisis de investigación.

En este sentido, llevé a cabo seis entrevistas a profundidad con mujeres entre los 24 y 38 años de edad, de una misma organización de la sociedad civil. Las mujeres entrevistadas expresaron también situaciones vividas en otros espacios laborales pasados para hacer una comparación con el sector en el que se encontraban actualmente. Para ampliar el estudio, en la

misma organización se envió un formulario en línea opcional de la cual obtuve la respuesta de tres mujeres.

La discriminación como violencia estructural laboral

Este estudio pretende demostrar cómo viven las mujeres que han trabajado en relación de dependencia la violencia estructural laboral. Según Heiskanen (2007) los peligros psicosociales se pueden describir como violencia estructural, ya que se incluyen las formas estructurales que colocan a las y los trabajadores en situaciones violentas.

Las desigualdades y violencias estructurales son las más perceptibles en organizaciones de la sociedad civil a comparación de otras violencias directas. En esta sección se analizan situaciones que se dan desde el proceso de selección y reclutamiento, hasta la desigualdad salarial visible.

En el imaginario social de los empresarios y responsables de recursos humanos prevalece la idea de que contratar a una mujer puede traer problemas en el futuro. Esta idea está conectada a un imaginario patriarcal donde se asume que las mujeres son responsables del trabajo reproductivo y todas las actividades que en este se incluye. Según Carrasquer y Torns (1994) existe un imaginario de que las mujeres practican mayor absentismo laboral, a pesar de que varias investigaciones han demostrado una idea contraria.

En entrevistas para la selección del personal, Carmen comentó que ha tenido experiencias en el sector privado y en organizaciones no gubernamentales. Ella dijo sentir mucho la diferencia entre ambos sectores cuando se trataba de los procesos de reclutamiento.

La pregunta clave para el sector privado es si tienes cargas familiares. Eso de cargas familiares te resta oportunidades de entrada. Que si estás sola o no. Que si eres divorciada. Que si los chicos están pequeños. Cuando mis hijos estaban pequeños había menos oportunidad de trabajo, porque según ellos [áreas de recursos humanos de empresas] dependían de mí y por eso no podía aplicar a cierto puesto (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

Estefanía, al igual que otras mujeres entrevistadas dijeron que en algún momento de la conversación salían preguntas sobre su situación de maternidad o sobre su estado civil “como

si eso afectara la forma en como yo trabajo” expresó una de las que mujeres que escuchó preguntas al respecto. Por su parte Fernanda dijo que la posición a la que ella estaba aplicando implicaba algunos viajes y que en la organización no le preguntaron directamente sobre sus hijos o esposo. Pero ella sintió que eso era lo que quería escuchar y conocer.

Me preguntaron ¿Es fácil moverte? En el fondo yo sentía que querían preguntar si es que estaba casada o tenía hijos. En ese momento traté de evitar la pregunta, yo no quería que me discriminen por eso (Fernanda, trabajadora, en conversación con la autora, 10 de septiembre de 2019).

Fernanda comentó que insistieron en la pregunta, pero que la abordaron de otra forma. “Al final yo les dije que si estaba casada, y me preguntaban cómo iba a hacer con los viajes. La verdad yo creo que no me habrían dado el empleo si es que yo habría tenido hijos”. Ella insiste en la idea de que tener hijos para ese trabajo sería menos valorado (Fernanda, trabajadora, en conversación con la autora, 10 de septiembre de 2019). Se construye y refuerza una idea de que el rol reproductivo le quitaría mucho tiempo que puede ser dedicado al trabajo.

Daniela dijo haber vivido esta situación en varias ocasiones. A ella le han preguntado sobre su estado civil o acerca de su deseo de maternidad. Recordó una situación específica donde le preguntaron si deseaba tener hijos a corto plazo. Daniela expresó “Yo pensaba ¿Por qué me pregunta esto? Supongo que fue porque fui acompañada de mi pareja de ese entonces a esa entrevista” (Daniela, trabajadora, en conversación con la autora, 21 de agosto de 2019).

Ella respondió de manera negativa y la persona que la entrevistaba ahondó en las preguntas. Comenzó a cuestionar la decisión de Daniela de no ser madre. Le sugirió que se estaba pasando de edad y ella se molestó, razón por la cual dio por terminada la entrevista. En otra ocasión le dijeron “Aquí tendremos muchos viajes, no creo que usted sea apta en caso de que se quede embarazada” (Daniela, trabajadora, en conversación con la autora, 21 de agosto de 2019).

En ambos casos se demuestra como la vida reproductiva de las mujeres se convierte en un asunto de carácter público. No se respetan las decisiones individuales del ejercicio de la

maternidad y se intenta hacer un control del cuerpo femenino regulándolo a las exigencias de la sociedad. Existe una contradicción continua en los imaginarios patriarcales.

Sofía fue a una entrevista para trabajar en una Fundación. Estaban llevando una conversación muy tranquila, donde se estaban haciendo preguntas generales y no técnicas. En un momento, la persona que la entrevistaba le preguntó sobre su situación civil, sin embargo, se retractó y disculpó enseguida.

Me dijo ¿Y tú eres casada o soltera? En ese momento yo vivía con mi ex novio y le respondí eso. Ella me pidió disculpas, me dijo ¡Ay no, discúlpame, discúlpame por preguntarte esto! Ya vas a ver que aquí hay una gran diversidad de personas, refiriéndose a que había muchas personas homosexuales. Sofía dice que esa fue la única vez que recuerda que le habían hecho esas preguntas (Sofía, trabajadora, en conversación con la autora, 6 de agosto de 2019).

Ella al igual que Carmen, consideran que en organizaciones de la sociedad civil se vive en menor medida estas situaciones. Carmen dijo que cuando entro en el ámbito de las ONGs notó mucho el cambio de visión. Ella ya no escuchaba la frase “es un buen perfil, pero tiene dos hijos. No se va a poder comprometer con el trabajo” (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

En el Acuerdo Ministerial 82 sobre la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral se dispone en el artículo 5 la prohibición de exigencia de requisitos personales como pruebas de embarazo o información referente a la situación civil. A pesar de que ninguna de las mujeres tuvo que entregar estos requisitos de manera escrita, se mantienen estas preguntas dentro de las principales a la hora de la entrevista.

La discriminación por la maternidad o la situación civil es una de las formas de violencia estructural contra las mujeres. La discriminación por maternidad es más común en el sector privado, sin embargo continúa presente en algunas organizaciones sociales donde se restringe el acceso de las mujeres al ámbito laboral. Se asume inmediatamente que el hecho de ser madres está relacionado al cuidado exclusivo de las mujeres y que la responsabilidad recae sobre ellas. Por lo cual, el tener hijos en la mayoría de trabajos se percibe como algo negativo.

En muchas de las organizaciones de sociedad civil, además de que se percibe mayor conciencia sobre temas de género, se recibe de manera positiva por la empatía que puede desarrollarse con otras poblaciones vulnerables con las que se trabaja. Muchas de las organizaciones se dedican a temas sociales, las cuales son una extensión de tareas del trabajo no remunerado y se recepta de mejor forma la inclusión femenina.

A pesar de que se concibe que en el tema de reclusión suelen ser más igualitarias en este tipo de organizaciones, existen otros temas que no depende únicamente del sector donde las mujeres ingresen a laborar. Como violencia estructural también se considera las cargas excesivas de trabajo, escasa autonomía para tomar decisiones, rigidez en procesos rutinarios y poca atención a la construcción de relaciones interpersonales sólidas (Banerjee et al. 2012, 391; Bowie 2012, 2).

Otra de las violencias estructurales invisibilizadas es la brecha salarial. Según las estadísticas del INEC, el ingreso promedio de las mujeres a nivel nacional es del 21% menos que los hombres. Quiere decir, que el trabajo de las mujeres es menos valorado socialmente y por ende, su retribución es menor.

Para Walnerman (1996) las mujeres con igual nivel de educación que los hombres suelen concentrarse en distintos sectores económicos, pero cuando coinciden los hombres siguen ocupando posiciones superiores. La brecha salarial y los techos de cristal se distinguen como una segregación vertical.

Belén me comenta que ella ingresó a trabajar en una institución del sector público en el mes de julio, mientras que un compañero que tenía la misma experiencia laboral que ella ingreso en agosto. Sin embargo, el ingresó con dos escalafones más que ella.

Me pareció muy injusto porque a él le dieron un cargo técnico y a mí uno de asistente. Yo debía ir a las reuniones a tomar notas, mientras que el hacía un trabajo técnico. Si me pareció muy injusto, yo pensaba ¿Por qué a él si le dan un título técnico y a mí me tienen de asistente casi personal? Para yo llegar a ese puesto, me tomó un año de trabajo [...] ahí sí fue super claro, yo sentí que si fue una cuestión de género. Como a él le vieron hombre y a mí con cara de guagua no me consideraron al mismo nivel (Belén, trabajadora, en conversación con la autora, 29 de julio de 2019).

Este tipo de segregación se considera como una segregación vertical. Donde las mujeres que se encuentran con un mismo nivel de experiencia y estudios se colocan en un nivel inferior de la pirámide laboral. Carla dijo haber sentido lo mismo en una de las experiencias laborales que ella tuvo en una organización. Ella nunca dijo que nunca encontró explicación de porque otras personas que tenían su mismo nivel de experiencia y mismo nivel de estudios, fueron más valoradas en su trabajo. Sin embargo, ella dijo que nunca mostró su inconformidad respecto a su salario o responsabilidades porque las personas que podían tomar decisiones “no iban a hacer nada” (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

Muy distinta a ella actúo Carmen, quien tenía acceso a la tabla salarial de la empresa en la que trabajaba. Se dio cuenta que otros compañeros que hacían una labor igual que ella percibían mayor salario, por lo cual se dispuso a solicitar una mejor remuneración y un ascenso laboral. Me cuenta que la respuesta en aquella ocasión fue positiva (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

Carmen reafirma que esto “nunca lo ha sentido en ONGs”, dice que esa diferencia salarial era muy común en las empresas donde había trabajado. Comenta que en otras ocasiones en organizaciones sociales, ella ingresaba con diferentes cargos y niveles salariales pero al tiempo, dice “sin que yo siquiera lo pensara” le subían de posición (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

Si bien la segregación vertical no es muy común en organizaciones de la sociedad civil porque existe mayor concentración de mujeres, si se puede evidenciar una segregación horizontal en este sector.

La segregación horizontal según Wirth (2001, 10) se evidencia con la concentración sistemática de hombres y mujeres en distintas carreras profesionales, oficios y trabajos. Por lo tanto, comúnmente algunas ocupaciones implican problemas porque existen desigualdades en promoción, prestigio o remuneración (International Labour Office Director General 2003, 42).

De tal forma que “la segregación de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad” (Barberá et al. 2002, 55). Esto

se contrasta con las cifras oficiales presentadas por el INEC de desempleo, ingresos laborales, empleo adecuado, tasas de pobreza y otras, donde existe mayor prevalencia femenina.

La discriminación estructural se encuentra presente en mayor medida en instituciones públicas y privadas. Las mujeres que se centran en organizaciones de la sociedad civil experimentan la segregación horizontal. Esta puede cumplir con las características de la violencia estructural que Galtung introducía en 1996 para explicar que este tipo de violencia es invisible y responde a procesos de estructuración social (Galtung 1996 en Parra y Tortosa 2003, 60).

Las oportunidades de ingreso a organizaciones de la sociedad civil son mayores para las mujeres y por ende, están más expuestas a vivir violencia estructural laboral. Estas condiciones siguen colocando a aquellas mujeres en situaciones de desigualdad e inferiorización en el sistema que las valora menos. Es importante reconocer que en este sector los techos de cristal son menos evidentes, al existir una mayor concentración femenina, las oportunidades de alcanzar puestos de poder son mayores.

Cuando la violencia simbólica se manifiesta

Bourdieu cuando hablaba de la violencia simbólica lo hacía para referirse a la violencia invisibilizada inclusive para las propias víctimas a través de maneras simbólicas como la comunicación o el conocimiento. A él le resultaba curioso que algunas condiciones intolerables suelen ser aceptadas y normalizadas con facilidad (2005, 5).

Pero es que no resulta tan fácil reconocer las formas de violencia simbólica. Cuando pregunté a Carla si alguna vez le han impedido hablar o si ha sentido que le interrumpen de forma constante en una conversación, ella inmediatamente dijo que no.

Siento que muchas veces yo me he puesto esas barreras de no hablar en algunos espacios. En realidad, nunca me han dicho que no hable, he sido yo que al inicio en el ámbito laboral me ponía ciertos límites por temor a equivocarme (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

Sin embargo, cuando hemos continuado con la conversación ella me dijo que cuando se ha dirigido a reuniones laborales con personas externas, estas no le prestan mucha atención. La

atención siempre recae automáticamente en su compañero masculino, eso le llevó a pensar que ella no estaba haciendo bien su trabajo o que ella no se explicaba bien cuando hablaba (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

Después se fue dando cuenta que no era así, que sin importar la forma en como ella se explicara, la explicación de su colega siempre estaría mejor para personas externas a su trabajo. En esos mismos espacios, alguna vez asumieron que ella era la asistente o la secretaria de su compañero.

Me paso en alguna ocasión hablando con una persona, esa persona pensó que yo era la secretaria de un compañero. Le mandó saludos conmigo. Ah sí, usted que es la secretaria ¿Le puede saludar al ingeniero? Yo me quedé fría, no sabía que decir [...] En ese momento me dio chiste la verdad, pero ya reflexionando... me ha vuelto a pasar en ciertas ocasiones. No necesariamente que asumen que soy la asistente, pero es como si inmediatamente te ven y si vas con un compañero de sexo masculino la conversación la dirigen hacia él (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

El reconocimiento a los argumentos masculinos como principales y únicos, es una forma de preservar el pacto con el patriarcado. Ignorar o subestimar son una de las formas de anular la participación de las mujeres y se emite un mensaje de no pertenencia al mundo laboral.

Belén recuerda una situación similar. Ella dice que se dirigió hacia una reunión que estaba dividida en dos bandos, quienes apoyaban cierta temática y los que no. Empezó a ser una conversación un tanto subida de tono. Belén comentó que cuando los hombres de un grupo hablaban, los otros hacían silencio; mientras que cuando ella hablaba le interrumpían.

La conversación empezó a ser incómoda. Pero cuando los otros hombres hablaban, estos otros si se callaban y los escuchaban. Pero cuando yo hablaba, me interrumpían. Entonces si me tocó un par de veces hacerles callar y decirles que me dejen acabar. Y claro, a los otros hombres no les hacían eso, pero a mi si me hacían (Belén, trabajadora, en conversación con la autora, 29 de julio de 2019).

Belén dice que siente que como mujer ha tenido que posicionarse y que en varias ocasiones ha tenido que alzar la voz para decirles que ella también tiene una opinión que expresar. Luego de una reflexión ella menciona “todo el tiempo debes demostrar que vales. Tienes que

demostrar que eres profesional, que tienes experiencia. La gente no lo da por sentado” (Belén, trabajadora, en conversación con la autora, 29 de julio de 2019).

Esa es la violencia simbólica, interrumpir y silenciar a las mujeres y no permitir que ellas expresen con libertad su opinión. Como Och (2019) lo expone, la interrupción continua se hace con la intención de dominio de una conversación, para obtener más reconocimiento o para denigrar opiniones de compañeras.

Otra de las formas de minimizar a las mujeres en espacios laborales ha sido el uso de un lenguaje peyorativo. Todas las mujeres entrevistadas mencionaron que alguna vez les han dicho “mija, niña o hasta mi reina y mi amor”, mientras que a otros colegas se les llama por el nombre o el título profesional. Cuando se analiza la violencia simbólica, el uso del lenguaje y la forma de comunicación son factores importantes.

Utilizar esas palabras en un ámbito laboral, las coloca en otras categorías. Cuando se trata de mujeres, no importa el título académico que haya alcanzado. Importa como son percibidas por los colegas masculinos. Es decir, si una mujer joven ingresa al mercado laboral muy frecuentemente será llamada “mija o niña” o recibirá un trato reducido a la propiedad masculina.

Esto demuestra las relaciones patriarcales y simbólicas que se construyen en espacios laborales. En muchas ocasiones pasan desapercibidas porque ya se encuentran normalizadas. La posición de las mujeres, sin importar el cargo que ocupe, se encuentra en la categoría de ciudadanía de segunda clase.

Otra situación a considerar en la violencia simbólica es el “bropropriating” que se refiere al momento en el cual un hombre se apropia de ideas de una mujer para tomar el crédito (Maeztu y García 2017, 12). Sin embargo, según las entrevistas mantenidas, los casos de apropiación de las ideas o trabajos, estaban enmarcadas en relaciones de poder jerárquicas.

Es decir, Belén, Carla y Estefanía cuando han estado en un orden jerárquico inferior han experimentado la apropiación de ideas o trabajo. Aquellas situaciones han ocurrido indistintamente del sexo de quienes estaban en un orden jerárquico superior y sin diferencia cuando ha ocurrido en el sector público, privado o en organizaciones de la sociedad civil.

Las relaciones de poder con base en una jerarquización organizacional influyen en las expresiones de violencia simbólica. Las interrupciones son más frecuentes cuando se hacen en el orden de arriba hacia abajo sin importar el sexo de quien lo haga. Mientras que cuando las relaciones de poder jerárquicas no son distintas, las relaciones de género entran en juego inmediatamente.

Acoso moral

El acoso moral es una serie de conductas que se desarrollan desde posiciones de poder y dominio. Según Hirigoyen (1999, 59) el acoso laboral se ejecuta “desde una posición de poder contra una persona jerárquicamente más débil” y lo experimentan de manera más frecuente las mujeres.

Carmen me comenta que constantemente su jefe le hacía comentarios respecto a su situación civil. Ella en su oficina había comentado con confianza que se había divorciado hace varios años. Tiempo más tarde comentó que la relación sentimental que había tenido se había terminado después de haber convivido por algún tiempo. Después de esta situación fue cuando empezó a sentir acoso por parte de su jefe.

¡Oye! ¡Qué tan mal haces las cosas para que no puedas mantener un hogar! Qué tan mala eres en la vida, más o menos, como para que no puedas haber mantenido un matrimonio y luego una relación. Eso me bloqueo bastante [...] Era el dueño y todo, y aunque yo reclame todas esas cosas, esa naturaleza de él no iba a cambiar y me retiré del trabajo... (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

Los repetidos comentarios y el acoso sexual que comenzó a surgir fueron las razones para que Carmen decidiera renunciar a su trabajo. Ella dice que esos comentarios le afectaron durante bastante tiempo. Realmente pensaba que ella tenía algo de malo y no podía mantener relaciones estables. Sin embargo, luego de un tiempo de reflexión comprendió que aquellos comentarios recibidos provenían de un hombre que estaba acostumbrado a actuar así y que ella, realmente no tenía la culpa (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

Este tipo de comportamiento afecta significativamente el desarrollo individual en espacios laborales e inclusive en otros espacios. Por su parte, Sofía contó la historia de una amiga

cercana (Gabriela) de la cual comentó que habían iniciado rumores sobre que mantenía una relación amorosa con su jefe. Una de las compañeras de ella, había iniciado aquellos rumores con el objetivo de perseguirla porque mantenía el temor de que en algún momento ocupe su lugar (Sofía, trabajadora, en conversación con la autora, 6 de agosto de 2019).

Los rumores escalaron tanto, que llegaron a oídos de la persona con la que le estaban vinculando y le exigió la renuncia. Esta persona era uno de los jefes en escala superior jerárquica y a pesar de que las acusaciones personales provenían de otra compañera, solo Gabriela se vio afectada. Aquella compañera, había insistido reiteradamente con comentarios sobre la vida personal de Gabriela, que ella ignoraba pensando que eran “niñerías”. Sin embargo, tuvieron consecuencias que no pudo revertir (Sofía, trabajadora, en conversación con la autora, 6 de agosto de 2019).

En ambas situaciones el hostigamiento fue constante y recibido por parte de personas en condiciones de mayor vulnerabilidad en el ámbito profesional. Esto ocurrió en una empresa y en una organización social. Es importante considerar que las relaciones de poder tienen gran influencia en las decisiones o consecuencias que pueda tener sobre otras mujeres.

Acoso sexual

“El hombre no acaba de entender el carácter no deseado que la mujer puede percibir delante de un acto de acoso sexual” (Rubenstein 1987 citado en Torns, Borrás y Romero 2000, 103).

En esta sección intentaré demostrar que el objetivo que se persigue con el acoso sexual, además de generar miedo y control de la conducta o sobre los cuerpos, es excluir o limitar el acceso de las mujeres en el trabajo formal remunerado. A través de esos comportamientos se intenta mantener a las mujeres en el espacio privado cumpliendo el “deber ser”, perpetuando la domesticación, dominación e inferiorización.

Torns, Borrás y Romero sugieren que “muchos hombres interpretan el acoso sexual desde un punto de vista cercano al modelo biológico-natural, de relación entre los sexos” (2000, 103). En el imaginario social se entiende que estas conductas inapropiadas son características propias de los hombres. La construcción del género corresponde a una visión dicotómica del orden social. Facio y Fries se refieren a este como “la forma de reconocer nuestro entorno que responde a distinciones y categorías que se ordenan en pares opuestos y a la vez irreconciliables” (2005, 278).

Las categorías definidas dividen a todo lo considerado masculino y femenino como opuestos. Es decir, con la construcción del género se podría pensar que estas conductas son propias de la dominación masculina, y que las mujeres deberán mantener sumisión. Por ello, la forma en que las mujeres han asumido el acoso sexual es con temor. Según Pearson, Turner y Todd-Mancillas (1993) las mujeres afrontan el acoso sexual con miedo de que no sean escuchadas sus quejas o que la situación las acarree mayores problemas laborales.

Belén comenta que cuando inició su carrera laboral en una institución del sector público, percibía de parte de un compañero de trabajo comportamientos invasivos a su espacio privado. El compañero aprovechaba que ella comúnmente se encontraba en su oficina sola para saludarla de manera inapropiada, me comentó lo siguiente:

Yo siempre estaba sola en mi oficina, porque mi jefe nunca estaba. Había un señor que entraba a la oficina a saludarme, me cogía la cara y me daba el beso baboso, ese que sabes que es invasivo a la privacidad. Eso pasó todo el año que estuve ahí y era hecho el coqueto. Yo trataba de no darle oportunidad de nada, pero era super incómodo (Belén, trabajadora, en conversación con la autora, 29 de julio de 2019).

Belén comenta que en esa época ella no sabía cómo reaccionar o que hacer. Además expresó que esos comportamientos los dirigía contra ella y una compañera de su misma edad. Esa conducta, que ambas consideraban inapropiadas, solo era dirigida hacia ellas. Comenta que con otras compañeras de edades más avanzadas no tenía esa confianza. Belén fue muy enfática que esta situación la ponía muy incómoda, que sentía se sobrepasaba su espacio personal (Belén, trabajadora, en conversación con la autora, 29 de julio de 2019).

Por otra parte, Carla también comentó haber vivido una situación similar con uno de los jefes de piso donde ella hacía sus prácticas profesionales hace varios años. Carla recordó con mucho desagrado a aquel hombre, dijo que ella siempre se encontraba sola en la oficina que le habían designado porque no había más practicantes y que un día había llegado de repente a presentarse, sin que ella supiera quién era (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019). Recordó que inició todo de la siguiente manera:

Un día de repente llegó un señor de otra área, yo no lo identificaba. Se presentó y fui cortés en mi presentación. Me hizo varias preguntas a las cuales respondí de manera educada. Esa

persona no pertenecía a mi área, pero siempre me venía a ver. Siempre. Y eso me hacía sentir incómoda. Me besaba literalmente el cachete. Me causaba asco. La primera decisión que yo tomé es que me iba a la oficina de otros compañeros. Yo esperaba en otra oficina hasta que él se vaya. Una vez, se quedó una hora y me tuve que esperar la hora completa en otra oficina (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

Carla comentó sentirse perseguida por esta persona y contaba con la ayuda de un compañero que en ciertas ocasiones le ayudaba a evitar la situación. Sin embargo, dijo no saber qué hacer en esa situación, pensó que no habría forma de que el parara de hacer lo que hacía. Es decir, nunca se hizo una denuncia formal en ninguna instancia interna, ni externa (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

En una ocasión, lo vi venir y me salí enseguida. Fui a la oficina de mi tutora y ella me preguntó qué había pasado. Porque era obvio que ella no me había llamado. Le comenté sobre esta persona y lo incómoda que me hacía sentir la forma en cómo me saludaba. La única solución que me ofreció era de que me sentara ahí con ella hasta que él se vaya (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

McCann (2005, 2) expresa que la violencia sexual puede variar de acuerdo al contexto y puede incluir comportamientos variados como comentarios, gestos, chistes, contacto físico breve o agresión sexual. El acoso sexual en espacios laborales se entiende como toda acción que molesta o incomoda a una persona, donde se persigue con intenciones sexuales.

Fernanda por su parte expresó haber recibido una propuesta sexual por parte del jefe del departamento de recursos humanos. Ella comentó que a aquella persona le gustaba que todas las demás salieran después que él. Aprovechaba la posición de poder que tenía para tener comportamientos de carácter sexual contra algunas mujeres. Fernanda en un día de trabajo normal, cuando ya había terminado de hacer sus actividades intentó retirarse de la oficina y ocurrió lo siguiente:

Yo ya quería irme porque había terminado todo lo que debía hacer. Él se me acercó y me dijo que nos vayamos para su casa en un tono sugerente. Yo le dije que me habían contratado para estar en la oficina, que no me pidiera eso. Pero él comenzó a insistir que nos quedemos más tiempo en la oficina. No importaba si ya había terminado todo lo que debía hacer (Fernanda, trabajadora, en conversación con la autora, 10 de septiembre de 2019).

Fernanda se lo contó a sus familiares y ellos comenzaron a esperarla cuando saliera del trabajo. “Era mi primer trabajo, yo pensaba que todos eran así y lloraba” Ella no se atrevía a renunciar porque necesitaba trabajar, pero inició su búsqueda de otras oportunidades. Ella comenta que le daba miedo, y que a partir de ahí, intentaba pasar siempre acompañada (Fernanda, trabajadora, en conversación con la autora, 10 de septiembre de 2019).

En la cultura se mantiene en el imaginario social el papel que tienen los hombres en cualquier acto sexual, aun cuando no han tenido relaciones sexuales. Esta construcción del imaginario establece y normaliza las conductas, ya que existe una relación entre la realidad y el imaginario, de esta forma la materialidad construye lo simbólico (Ledrut 1987).

Los hombres buscan mecanismos que les permitan demostrar su papel de activo en la sexualidad, mientras que las mujeres pudieran utilizar estrategias de rechazo, mismas que se relacionan a la construcción social del género femenino, ejerciendo un rol pasivo en estas situaciones (Pearson, Truner y Todd-Mancillas, 1993).

El área de recursos humanos era la encargada de recibir cualquier tipo de denuncia “pero como yo iba a denunciarlos a ellos, contra ellos mismos”. Fernanda no sentía seguridad para denunciar, no existía otra instancia donde ella pudiera poner su queja. Sin embargo, cuando consiguió otro trabajo (donde le pagarían menos), tuvo la oportunidad de conversar con la presidencia de dicha organización, donde de manera verbal expuso que su renuncia era por acoso laboral por parte del jefe de recursos humanos (Fernanda, trabajadora, en conversación con la autora, 10 de septiembre de 2019).

Carmen solía estar en contacto con clientes externos por su rol en su trabajo. Sus compañeros sugerían que ella debía ser la encargada de tener el contacto con ellos porque era la única mujer del equipo. En varias ocasiones, al conocer su situación civil, los contactos externos hacían preguntas personales o sugerencias para salir (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

Recordó un caso específico, donde su jefe le hacía preguntas como “¿Si se encuentra bien sola? ¿Se da sus escapaditas?” o hacía afirmaciones al respecto “¡Ya se debe estar oxidando!” Carmen comenta que, en un evento social la misma persona había ingerido alcohol y en tono sugerente se había acercado a ella a decirle “de aquí vayámonos de farra”, por lo cual ella

decidió retirarse del lugar (Carmen, trabajadora, en conversación con la autora, 12 de septiembre de 2019).

Ella me comenta que después de estos sucesos y otros que también la hacían pasar mal, decidió renunciar. Al ser el jefe ella no podría hacer nada. No tenía en donde reclamar de la insistencia con la que el actuaba.

En estos cuatro escenarios se observa que todas estas mujeres han experimentado acoso con fin sexual por otros compañeros en sus primeras experiencias de trabajo. Fernanda de hecho, comenta que en aquella área de donde recibió el acoso sexual, solo contrataba mujeres pasantes, sin ser una coincidencia.

En estas situaciones, las cuatro mujeres expresan que sentían que eso era acoso sexual, sin embargo ninguna pensó en establecer una denuncia formal y escrita. Cada una de ellas se vio afectada por esta situación en otros espacios laborales posteriores. Carla comentó que su actitud cambió con algunas personas en su siguiente trabajo.

Mi actitud si ha cambiado, es más seria porque siento que es a la defensiva, pero siento que me obligan a actuar así. Si yo comienzo a reír puede ser peor. Pensarán que estoy dando pie a la situación o que me gusta (Carla, trabajadora, en conversación con la autora, 7 de agosto de 2019).

Carmen y Fernanda tuvieron que renunciar a su trabajo. Las relaciones de poder son más visibles en esos dos casos, donde el acoso sexual lo recibieron por parte de jefes. Comentan que no eran las únicas con las que se comportaban de esta manera, ellos aprovechaban de su posición para no recibir ninguna sanción interna, ni externa.

El control de los cuerpos se realiza de forma tácita o explícita. Se funda el miedo y el temor a través de apariciones en otros espacios que no son necesariamente laborales, como a Carmen cuando en el evento social hubo insinuaciones de carácter personal que sugerían movilizarse a otro lugar privado.

Según Torns, Borrás y Romero “las mujeres reaccionan ante el acoso sexual de manera defensiva y con ello no hacen más que reafirmar el papel que se espera de ellas,

consolidándose así, un imaginario que las ve y las trata como pasivas” (2000, 103). Sin embargo, son otras las razones que las impulsan a soportar estas condiciones u optar por terminar un contrato laboral.

Para que exista acoso sexual no se necesita de contacto físico, se presenta de distintas maneras. En estas situaciones se debe considerar la situación de vulnerabilidad que limita a las mujeres a tomar medidas que puedan poner fin a esos comportamientos. El permanecer en el mismo espacio hace que las mujeres incrementen su riesgo, la necesidad de empleo e ingresos evidencia la vulnerabilidad que permite que personas en situación de poder ejerzan violencia contra ellas.

Existe mucho temor de próximas referencias profesionales, desconfianza en la justicia o incluso piensan que otras personas creerán que ellas exageran, que no es para tanto. El camino legal suele ser una última opción. Daniela me comentó que ese camino tampoco le dio resultados favorables. Ella se atrevió a denunciar una situación de acoso sexual que le ocurrió en una organización que trabaja directamente con poblaciones en situación de vulnerabilidad (Daniela, trabajadora, en conversación con la autora, 21 de agosto de 2019).

La persona a la cual decidió poner una denuncia era su jefe. Daniela recuerda con pesar todo el proceso que tuvo que pasar desde el principio.

El me pedía algo y me guiñaba el ojo. No veía la razón por la cual haga eso, no tenía sentido. Eso les hacía a todas mis compañeras, pero algunas no lo veían como algo negativo. Con una amiga empezamos a tener problemas con el por eso. Tenía el perfil de una persona manipuladora, se aprovechaba de que era jefe, nadie podía hacerle nada y por eso lo hacía. El podía venir y pedirte un informe, como podía venir y pedirte que te acuestes con él (Daniela, trabajadora, en conversación con la autora, 21 de agosto de 2019).

Daniela comenta que fueron muchos escenarios en los que él se acercaba a su escritorio de manera que la ponía incómoda. Ella recuerda que su jefe tuvo problemas con otra de sus compañeras que tampoco accedía ante los comentarios o sugerencias. Lo rechazaban con bastante frecuencia, pero él insistía.

Venía, estabas en tu escritorio y se acercaba con todo su peso encima. Se sobrecargaba y decía ayúdame con el informe de tal cosa, siempre guiñando el ojo o creyéndose coqueto. Me sentía muy incómoda. Me invitaba a salir a tomar cerveza luego del horario de oficina, pero siempre lo rechacé. Yo solo pensaba en que no se me acerque mucho “mi espacio, su espacio y fin”. Tuvo problemas con mi amiga Gabriela y yo porque a ambas, en distintos momentos nos dijo que tengamos relaciones sexuales (Daniela, trabajadora, en conversación con la autora, 21 de agosto de 2019).

Daniela expresó que el jefe superior era un sacerdote y que el ignoró por completo las quejas que junto con su compañera tenían. Ambas pusieron una queja por escrito ante el sacerdote que lideraba la organización, sin embargo hicieron caso omiso. Nunca hubo un pronunciamiento por las conductas de esa persona, se dio el respaldo a la persona que estaba agrediendo (Daniela, trabajadora, en conversación con la autora, 21 de agosto de 2019).

De acuerdo a Facio y Fries (2005) el dominio masculino se basa en la violencia sexual contra la mujer, misma que se encuentra naturalizada y reforzada por parte de instituciones que reproducen ese ejercicio que son la familia y el Estado. Las autoras mencionan que todo sistema de dominación requiere de la aplicación de fuerza y temor, para fortalecer los privilegios que poseen.

De las seis mujeres entrevistadas, cinco contaron experiencias que catalogaron como acoso sexual laboral. Belén y Fernanda experimentaron este tipo de violencia en su primera experiencia laboral. Carla lo experimentó antes, en sus prácticas profesionales. Tres de ellas, tuvieron que abandonar su trabajo y buscar otras oportunidades laborales. Y solamente una puso una queja formal escrita, con la cual no tuvo mucho éxito.

Dos de estas situaciones ocurrieron cuando ellas trabajaron en una institución pública, dos ocurrieron en empresas privadas y una se dio en una organización de la sociedad civil. Sofía comenta que cuando ha trabajado en organizaciones sociales, al estar más rodeada de mujeres y al dedicarse a temas sensibles, tienen mayor conciencia del problema y no lo ha experimentado. A pesar de eso dice que no tiene seguridad de que no le pueda ocurrir en cualquier momento.

En ocasiones he tenido que viajar por trabajo a otras provincias. Ahí se siente mucho machismo, ahí te acosan sin que les de vergüenza. Si bien es cierto que eso no ocurre en la

oficina, sigue siendo un espacio laboral. No hay capacitaciones de cómo enfrentar eso, no te ofrecen el respaldo en el caso de que tú reacciones. Ellos [en el trabajo] saben que te puede pasar, pero no te dicen si es que puede tener consecuencias tu defensa y por miedo, a veces no lo haces (Sofía, trabajadora, en conversación con la autora, 6 de agosto de 2019).

Actualmente todas dicen tener mayor conciencia sobre estos comportamientos y piensan que no permitirían que les vuelva a pasar, sin embargo, no tienen muy claro que proceso seguir si es que vuelven a experimentarlo en otros espacios. Las personas que ejercen acoso sexual han logrado los dos objetivos principales, han ejercido control sobre los cuerpos y han logrado alejar a algunas del espacio laboral.

La violencia institucional también se hace visible en estos casos. El hecho de que dos mujeres hayan puesto una denuncia verbal y otra escrita, no les aseguró el acceso a justicia. Aquella violencia institucional fue ejercida por una empresa y por una Fundación donde la verdad, la reparación y la no repetición se ven ausentes. Como Viteri, Ceja y Yépez (2017) mencionaban cuando no se crean las condiciones de acceso a la justicia, se reproduce la violencia.

Capítulo 5

Conclusiones

El presente trabajo se desarrolló con el objetivo de responder cómo viven las mujeres la violencia laboral en organizaciones de la sociedad civil en Quito. El análisis se realizó comparando algunas situaciones de discriminación y violencia laboral en otros espacios laborales experimentados en el sector público y privado con el fin de contrastar o matizar las experiencias.

En el primer capítulo, se ofreció un recorrido de la participación laboral femenina partiendo desde la división sexual del trabajo, entendida desde la subordinación femenina relacionada al hecho reproductivo y las funciones biológicas del cuerpo femenino que sitúa a la mujer más cerca de la naturaleza (Ortner 1979, 8). La evidencia histórica permite concluir que la división sexual del trabajo da la mayor explicación a la desigualdad entre ambos sexos (Saltzman 1989, 13). Dichas diferencias biológicas han marcado las diferencias sociales que constituyen el poder.

La inserción de las mujeres en el ámbito laboral envió un mensaje de rebeldía a la sociedad que le imponía un rol reproductivo en el mundo privado. Para regresar a las mujeres que trabajan al ámbito público y mantener el statu quo, se ha requerido de mecanismos de violencia estructural para sostener las desigualdades y violencia directa para causar miedo y silenciarnos.

Para dar explicación a las desigualdades y violencias laborales, repasé desde los conceptos de violencia, violencia estructural, cultural, simbólica e institucional en el marco del ámbito laboral. En esa sección se revisaron las violencias invisibilizadas y naturalizadas en el sistema patriarcal, para exponer las distintas formas en que surge la violencia directa.

Como violencia directa consideré el acoso moral y el acoso sexual. Ambas se analizan siguiendo lo mencionado por Lagarde (1996, 13) “la finalidad de la violencia de género cumple funciones políticas para lograr la dominación de las mujeres y mantenerla cada día, al debilitar a las mujeres y menguar así su capacidad de respuesta, de defensa y de acción”.

Para el segundo capítulo, revisé diversos instrumentos jurídicos ecuatorianos como la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Código del Trabajo y la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres para conocer las prohibiciones, las sanciones y los derechos a la justicia, la reparación y la no repetición de discriminación y violencia de género en espacios laborales. En la revisión incluí normas legales internacionales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las recomendaciones de los mismos para la protección de la maternidad, de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la prevención y erradicación de la violencia y el acoso laboral.

Además contrasté la aplicación efectiva de dichos instrumentos con las cifras oficiales de violencia de género en el país. Mientras que para comprender las desigualdades en el ámbito público y en el ámbito laboral, analicé otras cifras y estadísticas sobre denuncias, la brecha salarial y sobre la feminización de la pobreza. En este segundo capítulo se demostró que las medidas existentes no eran suficientes para asegurar la eliminación de violencia en espacios laborales.

Las medidas que existen se enfocan en su mayoría en la sanción a la agresión, sin embargo no existen medidas que aseguren la reparación y la no repetición de dichos acontecimientos. Se evidencia que no todas las mujeres acceden a los mecanismos de verdad y justicia porque existe mucha desconfianza en la justicia. La vía legal no se considera como una alternativa viable por las mujeres que han experimentado una o varias agresiones en espacios laborales.

En el tercer capítulo contrasté la teoría revisada con la situación de varias mujeres que habían experimentado violencias en espacios laborales. En esta sección se recogió la experiencia de varias mujeres entre los 24 y 38 años de edad que han trabajado en organizaciones de la sociedad civil y en otros sectores anteriormente.

Se analizó la violencia estructural expresada a través de la discriminación de las mujeres en procesos de selección de personal. En esta sección se determinó que la situación de reproducción o el estado civil eran variables claves para la decisión de selección en el sector privado. En este sector se evidencia de forma negativa dicha situación porque existe un imaginario social colectivo sobre las responsabilidades exclusivas de las mujeres en el trabajo reproductivo, mismo que se asume que no permitiría la dedicación de tiempo extra al trabajo remunerado.

Mientras que, en organizaciones de la sociedad civil, el estado civil es irrelevante y la situación de maternidad podía ser incluso considerada como una característica positiva. Esta relación contraria entre ambos sectores se da principalmente por los intereses y actividades a las que usualmente se dedican.

Además, se percibió la existencia de segregación vertical de forma más evidente en el sector público y privado a través de la brecha salarial o los techos de cristal; mientras que se analizó la segregación horizontal en organizaciones de la sociedad civil. Esta última segregación se da principalmente por la alta concentración de mujeres en este sector y por una valoración social inferior porque se consideran “femeninos”.

La violencia simbólica se vio presente en situaciones como el “mansplaining” o el “bropropriating” que son las formas simbólicas para silenciar a las mujeres o invisibilizarlas. Esto se vio presente en todos los sectores, sin importar el sector en donde hayan trabajado. Sin embargo, una variable importante fue las relaciones de poder por la jerarquización de los espacios laborales. Ambas conductas (mansplaining” o el “bropropriating”) eran más evidentes cuando las ejercían personas en un orden superior jerárquico.

El acoso moral se encontró en dos situaciones específicas que dieron como resultado la renuncia voluntaria u obligatoria. Evidenciándose una vez más la distribución de las relaciones de poder y dominio como causantes de las desigualdades estructurales entre géneros. El acoso sexual tuvo las mismas consecuencias. Colocó a varias mujeres en una situación de vulnerabilidad que afectó su desarrollo profesional posterior, causándoles miedo o confusión en otros escenarios laborales.

En definitiva, se evidencian varios tipos de violencia laboral en el desarrollo del análisis. Sin embargo, se demuestra que en organizaciones de la sociedad civil donde cuentan con mayor conciencia sobre los problemas de género, ocurre con menor frecuencia la violencia laboral de género. Por ello, siguiendo a Barberá et al. (2002, 61) sobre que “la educación de la sociedad en valores de género —coeducación— se vislumbra como la vía más provechosa en el proceso de transformación de la cultura organizacional” concluyo que el conocimiento y la conciencia sobre los problemas de género en cualquier contexto, contribuirán de manera significativa a la erradicación de las desigualdades y las violencias de género.

Lista de referencias

- Acevedo, Doris, Yajaira Biaggi y Glanés Borges. 2009. "Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral". *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* 14(32): 163-182.
- Agacinski, Sylviane. 1999. "Política de sexos". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 55: 159 – 161.
- Anker, Richard. 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office.
- Ávila, María Betania. 2013. "Presentación Mesa de discusión sobre trabajo doméstico". *Revista de Estudios Sociales* 45: 229-232.
- Ballesteros, Esmeralda. 2010. "La igualdad de oportunidades y el modelo neoliberal de desarrollo económico: Un matrimonio mal avenido". *Sociología del Trabajo* 70: 65-84.
- Banco Mundial. 2019. Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres 1990 – 2018
- Banerjee, Albert, Tamara Daly, Pat Armstrong, Marta Szebehely, Hugh Armstrong, and Stirling LaFrance. 2012. "Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia". *Social Science and Medicine* 74: 390-398.
- Bard, Christin. 2000. *Comp. Un siglo de Antifeminismo*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva
- Barderá, Ester, Maite Sarrió, Amparo Ramos y Carlos Candela. 2002. "Más allá del «techo de cristal»" *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (40): 55 – 68.
- Beauvoir, Simone de. 1949. *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- Blair Trujillo, Elsa. 2009. "Aproximación teórica al concepto de violencia: avatares de una definición". *Revista Cultura y Política* 32: 9 -33.
- Bolla, Luisiana. 2018. "Cartografías feministas materialistas: relecturas heterodoxas del marxismo". *Memoria académica* (48): 117 – 134.
- Bourdieu, Pierre. 2000. *Dominación masculina*.
- Bowie, Vaughan. 2002. "Workplace violence: A second look". Presentado en la Conferencia sobre la Prevención de Delitos organizada por el Instituto Australiano de Criminología y el Servicio de Prevención de Delitos del Departamento del Fiscal General de la Commonwealth, celebrada en Sydney los días 12 y 13 de septiembre de 2002.

- Cabnal, Lorena. 2010. “Acercamiento a la construcción de la propuesta de pensamiento epistémico de las mujeres indígenas feministas comunitarias de Abya Yala”. *Feminismos diversos: el feminismo comunitario*: 11 – 25.
- Carrasquer, Pilar y Teresa Torns. 1994. “Absentismo laboral femenino: Mito o realidad”. *Abaco: Revista de cultura y ciencias sociales* 4: 90 – 96.
- CEPAL. Comisión Económica para América Latina. 2007. “El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe”. Quito, Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. 2008. Asamblea Nacional del Ecuador. Montecristi.
- Engels, Federico. 1884. *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid: Fundación Federico Engels.
- D’Alessandro, Mercedes. 2018. *Economía feminista: las mujeres, el trabajo y el amor*. Colombia: PenguinRandom House.
- Domenach, JeanMarie. 1980. “La violence”. *La violence et ses causes*, París, UNESCO.
- Facio, Alda y Lorena Fries. 2005. “Feminismo, género y patriarcado”. *Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires* 3 (6): 259 – 294.
- Friedan, Betty. 1963. *La mística de la feminidad*. Traducido por Magalí Martínez. Madrid: Cátedra.
- Gaete, Ricardo. 2015. “El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio”. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6 (17): 3-20.
- Galtung, Johan. 1990 [2016]. “La violencia: cultural, estructural y directa.” *Cuadernos de Estrategia del Instituto Español de Estudios Estratégicos* (183): 147-168.
- Guil, Ana. 2007. “Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visualizando techos de cristal”. *Revista de Investigación Educativa* 25 (1): 111-131
- Heise, Lori. 1997. “La violencia contra la mujer. Organización global para el cambio”. *Violencia doméstica: La mujer golpeada y la familia*: 19-58
- Heiskanen, Markku. 2007. “Violence at Work in Finland; Trends, Contents, and Prevention”. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 8 (1): 22-40.
- Hernández, Tosca. 2002. “Des-cubriendo la violencia”. *Violencia, sociedad y justicia en América Latina*, compilado por Roberto Briceño León, 57 – 81. Buenos Aires: CLACSO, ASDI.
- Hirata, Helena y Daniele Kergoat. 1997. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad Centro de Estudios de la Mujer Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo.

- INEC. (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2019. *Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores laborales marzo 2019*. Ecuador.
- INEC. (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2011. *Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Ecuador.
- Kaufman, Michel. 1999. "La construcción de la masculinidad y la triada de la violencia Masculina". VV.AA. *Violencia doméstica*: 52-69.
- Lagarde, Marcela. 2008. "Antropología, feminismo y política: Violencia femicida y derechos humanos de las mujeres". *Retos teóricos y nuevas prácticas*, coordinado por Margaret Bullen y Carmen Diez, 209-239. Donostia: Ankulegi.
- Lagarde, Marcela. 1996. "Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas". *Estudios Básicos de Derechos Humanos IV*. Costa Rica.
- Leymann, Heinz. 1996. "Mobbing and Psychological terror at workplace" *Violence and Victims*, traducido por Sergio Navarrete, 3-14. México.
- Louis, Marie-Victoire. 2000. "Acoso sexual y dominación masculina". *Un siglo de antifeminismo*. Bard, Christine (Ed.): 335. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Luna, Manuel. 2003. *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Ediciones GPS Madrid.
- McCann, Deirdre. 2005. "Sexual harassment at work: National and international responses" *Conditions of Work and Employment* (2).
- Machado, María. 2012. "De las cuotas a la paridad: avances y límites del derecho a la participación política de las mujeres en el Ecuador". Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar.
- MacKinnon, Catharine. 1979. *Sexual Harassment of Working Women*. Londres: Yale University Press.
- Maeztu, Clara y Jéssica García. 2017. *Un mundo de encuentros*.
- Marx, Karl [1867] 1966. *El Capital. Crítica de la economía política*, Tomo 1, traducción de W. Roces, México, FCE.
- Matus, Mauricio y Nazareth Gallego. 2015. "Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo". *Revista Complutense de Educación* 26 (3): 611-626.
- Naciones Unidas. 2002. "El concepto y la Práctica de la Acción afirmativa". Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos.
- Nicolson, Paula, Jane, Ussher y Jo Campling. 1992. *The Psychology of Women's Health and Health Care*. London: MacMillan Press.

- Och, Malliga. 2019. "Maninterrupting in the German Bundestag: Gendered Opposition to Female Members of Parliament?". *Politics & Gender* n.d.: 1-21.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2002. "La violencia un problema ubicuo". En *Informe Mundial sobre Violencia y Salud*. Washington: OPS/OMS.
- Ortner, Sherry. 1979. "¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?". *Antropología y Feminismo*, compilado por Olivia Harris y Kate Young, 109 - 132. Barcelona: Anagrama.
- Parra, el Daniel y José María Tortosa. 2003. "Violencia estructural: una ilustración del concepto". *Revista Documentación Social* (131): 57-72.
- Pateman, Carole. 1995. *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Pernas, Begoña, Josefina Olza y Marta Román. 2000. *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Paralelo Edición.
- Rosaldo, Michelle Zimbalist. 1979. "Mujer, cultura y sociedad: Una visión teórica". *Antropología y feminismo*, compilado por Olivia Harris y Kate Young, 153 -181. Barcelona: Anagrama.
- Ruiz, José. 1996. *Metodología de la investigación cualitativa*.
- Saltzman, Janet. 1989. *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer.
- Scott, Joan. 1997. "El género: Una Categoría útil para el análisis histórico". *Género. Conceptos básicos*. Lima: Programa de Estudios de Género. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Segato, Rita. 2014. "El sexo y la norma: frente estatal, patriarcado, desposesión, colonidad". *Revista Estudios Feministas* 22 (2): 593-616.
- Sémelin, Jacques. 1983. *Para salir de la violencia*. París: Les édition ouvrières.
- Solnit, Rebecca. 2016. *Los hombres me explican cosas*. Traducido por Paula Martín.
- Stockdale, J. (1993). "Acoso sexual en el trabajo". *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas*, coordinado por Jenny Firth Cozensy Michael A. West, 75-89. Barcelona: Ediciones Morata.
- Taylor, Steven y Robert Bogdan. 1992. *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Madrid: Paidós.
- Torns, Teresa, Vicente Borrás y Alfonso Romero. 2000. "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal". *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*: 95 - 114.

- Unicef. 2014. “La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres”. Quito, Ecuador.
- Kurczyn, Patricia. 2004. Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Viteri, María Amelia, Ireri Ceja y Cristina Yépez. 2017. Corpografías: género y fronteras en América Latina.
- Walby, Sylvia. 1989. *Theorising Patriarchy*.
- Walby, Sylvia. 1997. *Gender transformations*.
- Wainerman, Catalina. 1996. “¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades” *Boletín Informativo Techint* (285): 59 – 75.

Entrevistas:

Entrevista a Carmen, trabajadora, 12 de septiembre de 2019

Entrevista a Fernanda, trabajadora, 10 de septiembre de 2019

Entrevista a Sofía, trabajadora, 6 de agosto de 2019

Entrevista a Carla, trabajadora, 7 de agosto de 2019

Entrevista a Daniela, trabajadora, 21 de agosto de 2019

Entrevista a Belén, trabajadora, 29 de julio de 2019