



REVISTA INCLUSIONES



2^{DO.}

CONGRESO INTERNACIONAL

**“Mujeres y niñas desde una doble perspectiva:
Género y Derechos Humanos en el marco de los
Objetivos de Desarrollo Sostenible”**

Revista de Humanidades y
Ciencias Sociales

Número Especial
Octubre | Diciembre
2019
ISSN 0719-4706



CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Ruropa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

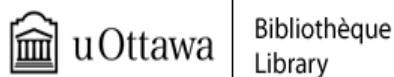
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO



Vancouver Public Library





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

BELLEZA, JUVENTUD Y POBREZA: COMPONENTES SUBJETIVOS PARA EL ACOSO A MUJERES Y NIÑAS TRABAJADORAS EN DIVERSOS AMBIENTES LABORALES MEXICANOS

BEAUTY, YOUTH AND POVERTY: SUBJECTIVE COMPONENTS FOR HARASSMENT OF WORKING WOMEN AND GIRLS IN DIVERSE MEXICAN WORK ENVIRONMENTS

Dra. Rocío Fuentes Valdivieso

Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Medicina, México
rofuva@yahoo.com

Fecha de Recepción: 11 de junio de 2019 – **Fecha Revisión:** 30 de junio de 2019

Fecha de Aceptación: 25 de agosto de 2019 – **Fecha de Publicación:** 12 de septiembre de 2019

Resumen

El objetivo de este trabajo es descifrar los procesos sociales que componen las diferentes formas de acoso que se orientan hacia las mujeres en los ambientes laborales y escolares mexicanos. La belleza, juventud y pobreza son tres categorías que se visualizan en México en los procesos de acoso. El dato lo hemos obtenido a partir de una investigación antropológica e interdisciplinaria que a lo largo de los últimos años se ha realizado con el análisis del *mobbing* o acoso grupal en el lugar de trabajo. Las preguntas que se buscaron responder con este estudio son ¿Cómo se controla a las mujeres a través del acoso en los ambientes laborales y escolares? ¿Qué significación social tiene que las mujeres sean consideradas pobres? En este trabajo se parte de la suposición que el acoso se utiliza como una forma de control social y de exclusión hacia las mujeres en los ambientes laborales, así como en las instituciones de educación. Esto último se presenta con mujeres adolescentes que se vuelven blancos de acoso cuando se evidencian los cambios físicos en su cuerpo. No solamente se da en mujeres trabajadoras sino también en las escuelas de nivel secundaria, medio superior y superior. Los hallazgos muestran que el problema de acoso se hace más complejo cuando las mujeres no participan en los actos que imponen los hombres o mujeres dominantes con sus comportamientos y su poder. Los acosos son dirigidos en su mayoría a jóvenes y vulnerables por su condición económica.

Palabras Claves

Acoso – Control social – Mujeres – Género

Abstract

The objective of this work is to decipher the social processes that make up the different forms of harassment that are directed towards women in Mexican work and school environments. Beauty, youth and poverty are three categories that are visualized in Mexico in the processes of harassment. The data we have obtained from an anthropological and interdisciplinary research that over the last few years has been carried out with the analysis of mobbing or group bullying in the

Belleza, juventud y pobreza: Componentes subjetivos para el acoso a mujeres y niñas trabajadoras en diversos ambientes... pág. 48

workplace. The questions that were sought to answer with this study are: How are women controlled through harassment in work and school environments? What social significance does it mean for women to be considered poor? This work is based on the assumption that bullying is used as a form of social control and exclusion of women in work environments, as well as in educational institutions. The latter occurs with adolescent women who become targets of harassment when the physical changes in their body are evident. It is not only found in working women, but also in secondary, upper secondary and higher education schools. The findings show that the problem of harassment becomes more complex when women do not participate in the acts imposed by dominant men or women with their behavior and power. The harassment is directed mostly to young people and vulnerable because of their economic condition.

Keywords

Bullying – Social control – Women – Gender

Para Citar este Artículo:

Fuentes Valdivieso, Rocío. Belleza, juventud y pobreza: Componentes subjetivos para el acoso a mujeres y niñas trabajadoras en diversos ambientes laborales mexicanos. Revista Inclusiones Vol: 6 num Esp (2019): 47-65.

Introducción

El objetivo de este trabajo es descifrar los procesos sociales que componen las diferentes formas de acoso orientadas hacia las mujeres en los ambientes laborales y escolares mexicanos. La belleza, juventud y pobreza son tres categorías que se visualizan en México en los procesos de acoso. El dato lo hemos obtenido a partir de una investigación antropológica e interdisciplinaria que a lo largo de los últimos años hemos realizado con el análisis del *mobbing* o acoso grupal en el lugar de trabajo desde diferentes enfoques.¹ Las preguntas que se buscaron responder con este estudio son ¿Cómo se controla a las mujeres a través del acoso en los ambientes laborales y escolares? ¿Qué significación tiene que las mujeres sean consideradas pobres? En este trabajo se parte de la suposición de que el acoso se utiliza como una forma de control social y de supresión hacia las mujeres en los ambientes laborales, así como en las instituciones de educación. Esto último se muestra con mujeres adolescentes que se vuelven blancos de acoso cuando se evidencian los cambios físicos en su cuerpo, hecho que no sólo se observa en mujeres estudiantes de nivel secundaria, medio superior y superior, sino también en trabajadoras jóvenes.

A medida que se han realizado investigaciones sobre el acoso grupal *mobbing*, se ha encontrado que emergen de él una variedad de formas acosadoras, hemos corroborado que el problema de acoso se demuestra en aquellas mujeres jóvenes que no participan con algunos juegos de seducción o que son significadas como amenazantes para los hombres o mujeres dominantes que con sus comportamientos intimidan y ejercen su poder².

Llamamos hombres o mujeres dominantes aquellas que ejecutan poder en la toma de decisiones sobre un conjunto de personas dentro de cualquier ambiente laboral o escolar aunque sea con actos intimidantes acompañados de intriga. Pueden estar representadas por jefes e incluso por la pareja de los jefes que también desempeñan estos papeles; tales comportamientos suelen ocurrir en empresas familiares en las que trabajan los miembros de una familia así como personas ajenas a ellos.

Sin embargo, se ha observado que los que laboran con parientes en instituciones públicas se unen o solidarizan entre ellos por lealtad para ejercer acoso hacia un blanco, aunque sepan que son conductas carentes de ética cuya intención es dañar a uno o más sujetos. También pueden ser profesores que tienen un agregado de amistades que hacen factible el maltrato hacia las alumnas y no sólo ellos, sino su grupo de amigos o colegas que se unen a las difamaciones hacia las mujeres o niñas. Este fenómeno se despliega en los ambientes escolares y laborales sobre todo cuando se busca ejercer algún tipo de castigo. La calumnia y la sobre exageración de la vida personal se convierten en elementos clave para persuadir al grupo social donde interactúa el blanco de acoso, con el objeto determinante que se trata de una persona merecedora de castigo o rechazo.³

¹ Este trabajo se basa en una investigación sobre Análisis transversal de las producciones culturales sobre el acoso sexual, apoyada por el Instituto Politécnico Nacional registro SIP: 20180809.

² Rocío Fuentes, "Asedio grupal en el ámbito laboral. El sufrimiento subjetivo y los contextos culturales", Revista Científica, Número Especial Estudios de Género Vol: 20 num 1 (2016): 216-247.

³ Rocío Fuentes, Bajo la mirada de los perpetradores (México: Instituto Politécnico Nacional, Secretaría de Educación Pública, 2014).

Es a partir de las negativas a la subordinación que se desarrollan un conjunto de actos persecutorios hacia las mujeres y niñas, de tal manera que es posible llegar a configurar un castigo colectivo por no aceptar las normas de subordinación tácitamente impuestas de forma incuestionable. Otras mujeres son orientadas a buscar protección y amistad de hombres con poder y algunas (no todas) terminan manteniendo una relación afectiva o subordinándose por lealtad en casos de ser apoyadas por ellos. El apoyo es a cambio de lealtad o de alguna petición casi siempre implícitamente aceptada.

La aproximación metodológica se realizó con la detección de casos de mujeres adolescentes y jóvenes que se sintieron acosadas por sus jefes y por profesores. Las referencias se centraron en el aspecto físico y la edad. Las mujeres jóvenes entrevistadas no siempre se reconocieron con aspectos sensuales aunque presentaban características físicas, como por ejemplo, ser de estatura alta, parecer sonrientes, afables y dispuestas a hablar sobre cualquier tema. A partir del reconocimiento que ellas hicieron de su aspecto físico además de su forma de vestir, fue como se les entrevistó para conocer sobre las experiencias vividas. Las entrevistas fueron aceptadas por todas ellas una vez que se les explicó el objetivo del estudio. La parte etnográfica que comprendió el trabajo se desarrolló en diversas escuelas del Instituto Politécnico Nacional principalmente en las de educación superior con el objeto de corroborar la información que se obtenía de los datos recopilados en las entrevistas para encontrar algunas similitudes, aunque los datos no se hubiesen obtenido del lugar que hicieron referencia las entrevistadas. El objetivo fue triangular la información para analizar lo que ocurre en algunas instituciones.⁴

Por tanto se utilizó el método cualitativo. Así la investigación se ha ejecutado a partir de la revisión bibliográfica y la selección de casos que muestran los diferentes tipos de acoso a mujeres jóvenes con algún atractivo físico después de preguntarles si por sus cualidades físicas, juventud y situación en la mayoría de las veces vulnerables económicamente, asumieron que fueron acosadas.

Los aspectos físicos, la edad y el capital económico de los que las entrevistadas hablaron, fueron los requisitos de inclusión para desarrollar esta investigación. Los casos se obtuvieron por medio de entrevistas en profundidad e información adicional a través del método etnográfico. El total de entrevistas correspondió a 25 mujeres entre 15 y 45 años de edad.

Es importante aclarar que hablar de juventud es un aspecto subjetivo dado que algunas mujeres se sienten jóvenes aunque rebasen la edad de 24 años considerada por la OMS (Organización Mundial de la Salud) como juventud plena. Aquí nos interesó centrarnos en el acoso y las subjetividades que lo enmarcan hacia las mujeres jóvenes y que cuentan con aspectos físicos sobresalientes, así como por su edad, capital económico y en varios momentos por su forma de vestir. Cada caso registrado es distinto pero comparten similitudes en tanto que configuran el patrón de comportamiento de que las mujeres jóvenes con ciertas características físicas suelen ser acosadas hasta persuadirlas para dominarlas o excluirlas. La exclusión es porque no eligieron el camino de la interacción a partir del sometimiento sino desde la resistencia sin importar reconocerse como bellas. El término acoso (persecución sin tregua) viene del sufijo *-oso* sobre el verbo "acosar", compuesto de *a + cosso + ar*. La palabra *cosso* viene del latín *cursus* carrera ver acosar. Desde la perspectiva de este trabajo nos ha interesado mostrar

⁴ Se mantendrá la confidencialidad de los nombres propios como de las escuelas para no generar daño a terceros y como parte de la ética de la investigación científica.

el carácter persecutorio del acoso sobre todo a mujeres jóvenes, atractivas y con escaso capital económico, así también, explicar los distintos tipos de acoso que han reportado las mujeres jóvenes. El acoso sexual es el más conocido y estudiado. Pero existen otras formas poco analizadas que se desarrollan en diversos grupos de mujeres así sean jóvenes, atractivas o no.

Belleza, juventud y pobreza

La belleza de acuerdo con la Real Academia Española se define como cualidad de bello. En otra entrada se precisa como persona o cosa notable por su hermosura. En la filosofía platónica, se llama belleza a la que tiene ciertas formas de la realidad en continua búsqueda de la belleza, la cual no sólo es física. Para Humberto Eco⁵ la belleza es un concepto histórico el cual varía en cada sociedad. Es a través del arte que se configuraron imágenes percibidas como bellas, hermosas, pero ello ha cambiado a lo largo del tiempo. La delicadeza, la disposición hacia los otros, la sensualidad, la estilización de un cuerpo llamativo y la exaltación de la maternidad son expresiones normativas de la feminidad, consideradas bellas en diversas culturas.⁶ Por tanto consideramos que la belleza forma parte de los aspectos culturales de las sociedades y cada sujeto puede considerar lo que es bello.

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española el término juventud se define como el periodo de la vida de la persona comprendida entre la infancia y la madurez. La juventud proviene del latín *puer*, corresponde a la edad que precede inmediatamente después de la edad adulta y se sitúa después de la infancia. La OMS define a la juventud en el rango de edad entre los 17 y los 20 años. También reconoce las diferentes edades como son la cronológica, la biológica y las etapas de desarrollo: La pubertad o adolescencia inicial (de 10 a 16 años), la adolescencia media o tardía (de 17 a 19 años) y la juventud plena (de 20 a 24 años).

Para los fines de este trabajo consideramos mujeres jóvenes a partir de los 14 años hasta los 45 años porque fueron las que refirieron mayor expectación de los hombres como de las mujeres por su forma de ser y vestir. Además que ellas se pensaron mujeres jóvenes. No estamos definiendo hasta cuando se acaba la juventud sino la significación que tiene sentirse joven, considerarse atractiva y que ellas reconocieran que por sus características físicas las convirtieron en blanco de acoso.

La juventud ha desempeñado un papel importante en la historia y en la vida productiva de un país como de los pueblos enteros. Es sinónimo de energía, vigor y frescura; por tanto, en las sociedades y culturas se sobrevalora de distintas maneras en hombres como en mujeres. Las jóvenes buscan desarrollar un sentido de pertenencia, aunque tienen un carácter heterogéneo. Son las que representan la moda, la actualidad y en estas edades existen comportamientos socialmente permisivos para ellas y ellos, no así para cuando se deja de ser joven a medida que se avanza en edad, como por ejemplo, vestirse de diferentes formas, desvelarse sin mayor problema en comparación con hombres y mujeres adultas.

⁵ Humberto Eco, *Historia de la belleza* (Madrid: Paidós 2010).

⁶ Mayra Sáenz, Prieto Silvia; Catherine Moore; Lilibeth Cortés; Angie Espitia y Liliana Duarte, "Género, cuerpo, poder y resistencia. Un diálogo crítico con Judith Butler", *Estudios Políticos* num 50 (2017): 82-99.

Es una etapa de vulnerabilidad, dado que algunas mujeres suelen ser conectadas con grupos de hombres y mujeres que las pueden utilizar para lograr cosas a través de la seducción por amor, venderles la idea de libertad para después someterlas a hacer trabajos forzados o ser sexoservidoras no siempre por voluntad sino por dominación. En otros casos más, se involucran sentimentalmente con hombres mayores que en algunas ocasiones son relaciones de dominio y control sin poder decidir sobre sus planes personales como estudiar y realizar proyectos propios.

Las jóvenes consideradas sobresalientes en términos académicos pueden ser agredidas por las personas del entorno laboral por celos profesionales, se apropian de sus ideas sin citarlas, reciben menosprecio por su trabajo, se sobre exageran las tareas laborales o escolares, reciben maltratos, insultos y hasta agresión física.

Las trabajadoras jóvenes suelen estar más expuestas a la violencia sexual en el trabajo, especialmente cuando comienzan sus carreras profesionales. Pueden llegar a registrar episodios de violencia sexual tanto por hombres como por mujeres.

Para la Organización Internacional del Trabajo⁷ el grupo que puede registrar una mayor violencia en el lugar de trabajo son la juventud, tanto hombres y mujeres recién egresados de alguna profesión. La mayoría de las veces ocupan puestos subordinados y suelen ser agredidos por colegas que tienen más edad. Los colegas las significan como amenazantes para su estabilidad laboral o su imagen, por sus ideas, voluntad de hacer el trabajo y casi siempre soportan horarios extenuantes con salarios bajos. Se prefiere en los trabajos actuales a mujeres jóvenes, solteras y afables.

¿Quiénes son las mujeres pobres?

La ONU (Organización de Naciones Unidas) considera que la pobreza no sólo es una cuestión económica por falta de ingresos. Es también la falta de acceso a la educación o sanidad de calidad. Por eso la agenda 2030 para el desarrollo sostenible fija erradicación de miseria como objetivo número uno, esto es suprimir la pobreza. El diccionario de la Real Academia Española define el sustantivo pobreza como “necesidad y estrechez, carencia de lo necesario para el sustento de la vida”.⁸ Para Amartya Sen la pobreza no es cuestión de escaso bienestar sino de incapacidad de conseguir bienestar precisamente debido a la ausencia de medios, en suma, la pobreza no es falta de riqueza o ingreso, sino de capacidades básicas⁹. Para Nusbaum¹⁰, siguiendo al planteamiento de Sen, señala que las mujeres carecen de lo esencial para el desarrollo de una vida plenamente humana en la mayor parte del mundo. Debido a que se encuentran peor alimentadas que los hombres, tiene un nivel inferior en salud, su educación es menor a ellos, son más vulnerables a la violencia física y sexual, su acceso al mercado laboral es más complicado y no tienen los mismos derechos y libertades que los hombres. El conjunto de situaciones desiguales han generado que las mujeres se conviertan en los instrumentos para los otros.

⁷ OIT, Documentos de base para Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2016).

⁸ M. A Mathus Robles, “Principales aportaciones teóricas sobre la pobreza, en Contribuciones a las ciencias sociales” (julio: 2018) www.euned.net/rev/cccss (Consultado el 20 de octubre de 2018).

⁹ Amartya Sen, Nuevo examen de la desigualdad (Barcelona: Editorial Alianza, 1989).

¹⁰ Martha Nussbaum, Women and Human Development (Cambridge University Press 2012).

La situación servil de las mujeres hacia los hombres lo podemos ver en casi todas las sociedades y sobre todo en América Latina. Desde esta postura la pobreza de las mujeres hace factible que se subordinen y apliquen los capitales que tienen en un mundo patriarcal en donde se demanda la juventud y la belleza no sólo para fines sexuales sino para el control del trabajo y la productividad.

Para Julio Boltvinik¹¹ Los términos de pobreza están asociados a un estado de necesidad y carencia que se relaciona con lo necesario del sustento de la vida. Entonces, si la condición de pobreza es una carencia para el sustento, las mujeres jóvenes que no poseen el acceso a los recursos tanto educativos como para el desarrollo de su vida como es tener la casa, el alimento, salud, la protección y la educación, además del acceso a los mercados laborales dignos, cuando no tienen más que un capital erótico como lo define Catherine Hakim entendido como la belleza, el atractivo sexual, la vitalidad, el saber vestirse bien, el encanto, el don de gentes y la competencia sexual¹², es muy probable que puedan elevar sus capitales sociales y económicos con los medios que ellas poseen, si existe una demanda en un mercado laboral y escolar revestido de oportunidades.

Para Hakim elevar el capital erótico puede ser una alternativa para tener acceso a otros capitales como el social y el económico; dado que es una facilidad de entrada un mercado laboral y la posibilidad de ingreso a un nivel escolar que les permita realizar sus proyectos personales. Este acceso es factible en sociedades altamente consumistas en las que la tendencia que existe es la erotización de las mercancías aún en el trabajo.

Las mujeres jóvenes pueden estar representadas por figuras de mujeres bellas y atractivas físicamente de esta manera son más aceptadas en los trabajos; sin embargo, también son agredidas con violencia sexual por los hombres y por las mujeres suelen ser despreciadas dado que las miran como rivales. Es muy probable que no sean fácilmente contratadas en algunos trabajos por sus características físicas.

En los ambientes laborales como las universidades no siempre se reconocen los aportes teóricos metodológicos de una mujer atractiva sino que se sobrevalora sus aspectos físicos o por los mismos aspectos físicos, se minimizan sus aportes teóricos o sus trabajos. Algunas mujeres cuando reconocen este capital pueden hacer uso de él de diferentes maneras.

La juventud es sobrevalorada en el sistema patriarcal para manejar el trabajo de las mujeres y también para enaltecer a las jerarquías sostenidas por el modelo de los hombres exitosos. Si bien este modelo se ha ido visibilizando a medida que han avanzado los diferentes movimientos sociales como el feminista, los derechos humanos y la no discriminación; todavía se pueden encontrar numerosas prácticas de este tipo no sólo en instituciones públicas sino también en pequeñas empresas, negocios y empresas familiares en las que está presente el modelo patriarcal basado en el poder de los hombres a partir del control del trabajo de las mujeres.

¹¹ Julio Boltvinik y E. Hernández Laos, Conceptos de medidas y pobreza. En pobreza y distribución del Ingreso en México (México Siglo XXI editores, 1992).

¹² Catherine Hakim, Capital erótico El poder de fascinar a los demás (México: editorial Debolsillo, 2014).

Del acoso a la aceptación

Las mujeres pueden unirse al juego del acoso y convertirlo en relaciones amables y amorosas, cuando ellas aceptan estos comportamientos por alguna situación personal que pueden llegar a no considerarlas violentas, sino más bien como una distinción o reconocimiento a su belleza o que se siente amadas y deseadas. Es aquí donde se debe diferenciar cómo se interpreta el acoso por mujeres y hombres y por grupos etarios.

Insistimos en que el acoso puede ser interpretado de manera diferente, pues no todas las mujeres han tenido la misma educación y tampoco todas pueden verse atemorizadas por las insinuaciones de amigos o colegas, jefes u otros, hecho que para algunas es risorio, para otras es ofensivo y detestable.

Se debe tener en cuenta que el concepto y apreciación de ser considerada una mujer atractiva cambia por momentos de la historia, lo mismo que los comportamientos sociales sobre los flirteos entre los hombres y las mujeres. Por supuesto que sí genera miedo cuando el acoso está representado por el lenguaje verbal agresivo e hiriente así como el lenguaje no verbal que se expresa con miradas que recorren el cuerpo de manera insistente.

Cualquiera de las conductas verbales o no verbales que no son solicitadas pueden ser excesivas tanto individual o grupal acompañado de violencia verbal sexual, además de tocamientos; por ello es importante contextualizar el acoso para entender cómo se desarrolla.

En otro momento de la historia era permisivo decir palabras halagadoras y cargadas de doble sentido a una mujer y era bien visto, además, aceptado por la sociedad. Todavía se observan con frecuencia estos comportamientos en diferentes culturas, donde es admisible que a las mujeres se les digan piropos al pasar por la calle y si ellas se ríen es porque les gustó y aceptan el elogio; de esta forma se cree comunican aceptación del piropo y por tanto el flirteo.

Se ha observado, en otros casos, que los hombres para llamar la atención de las mujeres las maltratan o les hacen bromas de mal gusto para ridiculizarlas y atraer su atención, además, de hacerse notables a los ojos de ella. Esto es una interpretación cultural que se presenta de manera frecuente en México en diversos ambientes laborales y escolares.

Existen varios ejemplos, uno de ellos ocurre en los ambientes académicos en que se observa a los profesores que mientras más estrictos son con las alumnas, hasta hacerlas llorar en clase, pueden parecer más atractivos ante la mirada de las mujeres y por tanto, desarrollan una idea ilusoria de creerse hombres inteligentes y estrictos. Entienden que así las alumnas se acercarán a ellos para negociar su calificación y con el objeto de aprobar la materia y no perder su beca aceptarán cualquier propuesta incluso sexual o con dinero.

Las conductas coercitivas pueden ser invitaciones a salir y que ellas paguen, o una sesión amorosa en algún lugar o una invitación de cualquier tipo; en otros casos más, se ha visto que los hombres que desean construir una imagen de conoedores sobre un tema muy especializados en su área, se convierten en exigentes académicamente con la creencia que serán atractivos para las mujeres.

Los acosos no siempre son de carácter sexual, también se realiza un conjunto de conductas impuestas en los ambientes laborales como escolares que consisten en arremeter a una colega u otra persona, de no cumplir con estas órdenes tácitamente expresadas pueden perder su empleo o su beca.

Los hombres con poder están representados por los profesores, administrativos, jefes y todos aquellos que tengan alguna injerencia en la toma de decisiones en la organización. En las instituciones de educación superior en las que se busca tener la vigilancia de mujeres jóvenes que aceptan de manera incuestionable las órdenes de hombres con poder dentro de la organización e incluso pueden llegar a agredir a otras mujeres por mandato de ellos, las mujeres que participan con ellos son premiadas no así otras que son excluidas.

El sistema patriarcal aprecia la juventud y la belleza de las mujeres y niñas sobre todo en la adolescencia y en la juventud plena. Cuando estas mujeres llegan a trabajar a algunos lugares, se hacen susceptibles a vivir algún tipo de acoso no sólo por los hombres sino también por otras mujeres que las significan como posibles rivales porque conocen los comportamientos masculinos, como por ejemplo que algunos hombres ejercen la doble moral en los ambientes laborales o escolares.

Las mujeres adultas o con más edad saben que ellas pueden ser desplazadas por mujeres jóvenes para ocupar puestos estratégicos y algunas veces castigan a las mujeres jóvenes por ello. Hecho que obedece a la sobrevaloración que se hace de las jóvenes con fines de control sexual y del trabajo que realizan. De esta manera se pueden llegar a desarrollar un conjunto de prácticas de acoso hacia mujeres adultas y jóvenes, cuyo origen suele ser desconocido por el blanco o quien lo vive.

Las relaciones amorosas dentro de los ambientes laborales en diversas ocasiones son discrecionales y no abiertas. El amor implica exclusividad y lealtad. Diversas mujeres han reportado ser acosadas incluso por mujeres sin saber por qué les ocurre esto. En la mayoría de las veces es por los celos producto de las relaciones amorosas discrecionales dado que no son relaciones abiertas no se pueden hacer evidentes ampliamente. Las historias se llegan a conocer por diferentes medios, pero sobre todo por la expresión suspicaz de cualquiera de los miembros de la pareja. Aunque sean relaciones discrecionales en los ambientes laborales se conocen incluso la vida personal de los trabajadores, algo parecido ocurre en las escuelas de educación superior cuando se reconocen las relaciones entre alumna profesor o cualquier acto de acoso.

Por ello es importante examinar la significación que se hace del sujeto para que se desarrolle un acoso esto es para que se pueda hacer una defensa de ella misma. Así mismo, se debe entender que existen posibilidades que existan falsos acosos debido a que desean generarle un mal a un sujeto.¹³ Los acosos forman parte de las estrategias para eliminar a un sujeto que estorba para ciertos fines de los grupos dominantes dentro de una organización. Por ello es necesario contextualizar y reconstruir los hechos para aquellos que se dedican a analizar casos de acoso.

El blanco muchas veces omite porque se le impide un trámite, se le castiga, excluye, y así sucesivamente. En la mayoría de las veces es porque desconoce qué otros elementos existen atrás de la significación que se ha hecho de ella. Una vez que esto

¹³ Marta Lamas, Acoso ¿Denuncia legítima o victimización? (México: FCE Centzontle, 2018).

ocurre, casi siempre emerge la pregunta por parte del blanco de acoso ¿Por qué a mí? En diversas ocasiones no se conoce el comienzo del acoso grupal porque no se expresa de forma evidente, sino encubierta y discrecional, hasta alcanzar niveles altos de agresión verbal y algunas veces física.

El silenciamiento del acoso

En las organizaciones se silencia el acoso casi siempre por las mismas mujeres y hombres, dado que se trata de un problema con diferentes repercusiones en la vida personal; además que causa un conjunto de sentimientos como vergüenza, ira e impotencia, lo cual favorece el silenciamiento de los mismos sujetos que lo padecen.

El silenciamiento también es de la parte acosadora dado que no siempre se puede decir lo que causa el blanco de acoso. Judith Butler¹⁴ explicó que el problema hacia las mujeres se centra no en lo que hace sino en la forma en que la significan. De ahí que varias mujeres al llegar a un lugar de trabajo o universidad suelen ser consideradas de cierta manera y ello puede convertirlas en el blanco de acoso y que no necesariamente puede ser sexual, como por ejemplo por celos, ya sea profesionales o amorosos.

El silenciamiento de las mujeres hace factible que prefieran ocultar o negar esta problemática que es frecuente en nuestro país. Hemos corroborado a través de las investigaciones antropológicas que el origen del acoso es diverso y puede alcanzar dimensiones personales e íntimas inconfesables; en este sentido alguien se puede llegar a convertir en un blanco de acoso por la consideración que hacen de él o ella. El silenciamiento casi siempre obedece a la impunidad que existe en las organizaciones.

Los componentes del acoso grupal o *mobbing* son difíciles de expresar con palabras y sólo se manifiesta a través del lenguaje no verbal. También, no todas las mujeres padecen acoso en sus trabajos y en la escuela, tampoco todas lo simbolizan de la misma manera. La significación del acoso es personal. Sin embargo, tiene un carácter social cuando otros sujetos lo pueden observar e incluso participar en él, así mismo utilizan los reglamentos y la normatividad de las instituciones para justificar el acoso.

La búsqueda de mujeres jóvenes como preferencia en los ambientes laborales no sólo es para la posesión del cuerpo sino también como un acto de dominación de su desempeño, al mismo tiempo de estimulación de la erotización más evidente en hombres.

La preferencia por la contratación de mujeres jóvenes se ha dado desde siglos atrás en la historia del trabajo¹⁵. Se ha preferido a la fuerza de trabajo femenina diestra, productiva y preferentemente afable que no implique compromiso alguno como estar casadas o tener hijos; se ha favorecido así por el control del cuerpo como de los aportes de ellas hacia el trabajo, la eficacia y la productividad.

La búsqueda de personas jóvenes principalmente mujeres se ha hecho una práctica común en México sobre todo en aquellas organizaciones carentes de legalidad y ética, que dan paso a un evidente abuso de poder hacia sujetos que no tienen seguridad social o que dependen de una calificación para aprobar una materia y mantener una beca.

¹⁴ Judith Butler, *El Género en disputa* (Barcelona: Paidós 2007).

¹⁵ Joan Scotth, "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en *Historia de las mujeres en Occidente*, Coords. Georges Duby, Michell Perrot (Madrid: Taurus, 1993).

Se busca preferentemente que carezcan de capitales como son: económico, social, y cultural.

La marginalidad evidente de algunas mujeres jóvenes y atractivas, favorece a que sean seductoras a la mirada de hombres con poder, aunque sean hombres con compromisos sociales con hijos y con altos grados académicos, o sin ellos. La belleza y juventud de las mujeres proyecta éxito para quien la posee. El modelo de hombres exitosos es tener a su lado a mujeres jóvenes que hacen posible comunicar su dominio no sólo económico sino también sexual sin importar la edad para ellos. Este comportamiento lo encontramos en diferentes instituciones tanto públicas como privadas.

La parte perversa del acoso es su carácter persecutorio. Dado que por coerción las mujeres pueden ser obligadas a hacer cosas que no les gustan, como por ejemplo, salir con un jefe, o un superior, o un profesor que le exige una cita en algún café para después hacerle propuestas para tener alguna relación sexual o amorosa. La negación las vuelve vulnerables y pueden ser obligadas a hacer otras acosas que no les gusta, como por ejemplo, caricias, trabajos escritos, acompañarlos a juntas de trabajo, a cursos y ellas hacen el trabajo final y quienes aprueban son ellos. Aunque no les agrada deben aceptar como un mecanismo de sobrevivencia laboral o escolar. La negación a continuar con tales juegos puede llevarlas a perder el trabajo o sus estudios.

Cuando existe una negativa a la propuesta amorosa o sexual es cuando coexiste el mayor riesgo de experimentar un acoso debido al carácter persecutorio como castigo por no aceptar la propuesta de un superior.

El conjunto de conflictos y maltrato corresponden llevar a las mujeres jóvenes a tener una claridad sobre lo que significan en su entorno laboral o escolar para poder sortear la rivalidad que algunas veces no es de un solo sujeto sino que es grupal. Es esta condición en que una joven puede convertirse en el blanco del acoso grupal o *mobbing* por su frecuencia, tiempo e intencionalidad¹⁶.

Diversas experiencias en México y los reportes de las entrevistadas

Los estudios de género han permitido conocer una multiplicidad de formas de segregación de género que han padecido las mujeres en los diferentes momentos de la historia y que siguen reproduciéndose sin control en algunos lugares más que en otros. En este trabajo queremos mostrar los diferentes tipos de acoso que hemos encontrado en los ambientes laborales mexicanos en instituciones de educación públicas como privadas. Todavía hace falta estar al tanto sobre las diferentes expresiones de violencia que se desarrollan en los ambientes laborales e instituciones de educación superior (IES) al interior del país. De acuerdo con la ENDIREH (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares) 2016, el 49% de las mujeres en México de 15 años y más padeció violencia emocional, el 3% violencia sexual. El 66.1 % han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor. El 34.0% ha padecido violencia física y el 29. 0% violencia económica o patrimonial o discriminación en el trabajo.

¹⁶ Rocío Fuentes, Bajo la mirada de los perpetradores mobbing y cultura (México: Instituto Politécnico Nacional, SEP 2014).

En la misma línea de datos¹⁷ muestra que la proporción de violencia hacia las mujeres se concentra más en: La Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Aguascalientes y Querétaro. La violencia hacia mujeres jóvenes trabajadoras en áreas rurales como en zonas con antecedentes mesoamericanos poco se sabe de la agresión hacia ellas y cómo enfrentan la violencia sexual en los diferentes ámbitos.

En algunas instituciones de educación superior a través de nuestro registro etnográfico se pudo detectar que algunas veces las mujeres jóvenes tienen que establecer una relación de tipo amorosa con un profesor a cambio incluso de ropa, por ello la pobreza económica de las mujeres las vuelve vulnerables ante acciones coercitivas. Los hombres una vez que han tenido relaciones sexuales con ellas lo platican como hazañas personales e incluso describen la sesión amorosa detalladamente. Este es un comportamiento frecuente que hemos estado registrando que los hombres comunican sus aventuras sexuales con diferentes mujeres principalmente jóvenes y físicamente atractivas como muestra de su éxito. La mayoría de las veces lo platican entre amigos o en reuniones donde se encuentran los conocidos o parientes de una mujer joven con la que pudieron tener alguna relación de tipo sexual. Esta es una manera de degradar a las mujeres, describirlas, infamarlas con el objeto de desacreditarlas. Este comportamiento lo encontramos poco en mujeres y con más reiteración en hombres.

En el ámbito laboral el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado un acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.¹⁸

Las mujeres también son discriminadas por su aspecto físico algunas porque son significadas como atractivas y otras porque no lo son. Catherine Hakin¹⁹ menciona que las mujeres pueden desarrollar un conjunto de habilidades para parecer atractivas y una de ellas es el comportamiento y la forma de vestir. Para Kennedy²⁰ la vestimenta puede incitar a la imaginación y al juego erótico, es parte de la dominación dado que la cultura inculca placer erótico en la dominación masculina de las mujeres en todos los aspectos de la vida.

La discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en el trabajo. Si se descifran estos datos y se estudian los ambientes específicos, se encontrarán cualidades que se figuran por ambientes laborales y probablemente tipos de organizaciones. No es lo mismo la contratación de mujeres jóvenes y atractivas para trabajar en una empresa de edecanes que trabajar en una sección de investigación y posgrado, en la primera es una condición para ser empleada, pero en la segunda se supone que no es necesaria la apariencia física para su contratación; sin embargo, es más probable que sea acosada y violentada sexualmente en la sección de posgrado si no se quiere involucrar con algún sujeto que tenga poder como un profesor o investigador.

¹⁷ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf (Consultada el 22 de mayo de 2018).

¹⁸ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 ENDIREH http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf (Consultada el 22 de mayo de 2018).

¹⁹ Catherine Hakin, *El poder de fascinar a los demás* (México: editorial Debolsillo, 2014).

²⁰ Duncan Kennedy, *Abuso sexual y vestimenta sexy* (México: Siglo XXI Editores, 2016).

En México, en el ámbito escolar el 25.3% enfrentaron violencia entre compañeros. La violencia sexual casi siempre la ejercen los compañeros. La compañera también puede practicar violencia y se registra un 16.6%. La violencia ejercida de mujeres a mujeres casi siempre son rivalidades por aspectos físicos y por competencias de comparación personal. Si bien los datos que muestra ENDIREH 2016, son importantes, sin embargo, no se dice de la violencia practicada hacia las mujeres en los ámbitos de educación en nivel superior en la relación docente alumna sobre todo cuando median las becas, tampoco de la violencia que se desarrolla a partir de la relación docente alumna por la calidad del trabajo y los aportes de sus profesores. Es una práctica común desestimar los trabajos de estudiantes.

Las desestimaciones se expresan algunas veces con maltrato pero no con una asesoría convincente sobre los planteamientos teóricos y procedimientos académicos, sino con ambigüedades, acompañada de humillaciones con conductas prepotentes por parte del que proporciona la asesoría. No se trata de generalizar pero las mismas entrevistadas pusieron ejemplos de su situación como estudiantes que varias veces fueron descalificadas por sus profesores por el desarrollo de su tema. El siguiente caso es un ejemplo:

“Yo cursaba la maestría en Ciencias de ... mi profesor que era un investigador que él siempre decía que era destacado pero cuando le preguntamos mis compañeros de clase y yo sobre sus publicaciones nunca dijo nada y sólo dijo tener dos publicaciones en los últimos cinco años porque su trabajo era más administrativo... entonces un día me tocó exponer en la clase y me dijo que mi trabajo estaba muy mal planteado que para qué seguía estudiando, si él no me veía madera de investigadora, la verdad me sentí mal muy mal, tampoco me decía en dónde estaba mal, así la siguiente exposición también mal, hasta mis compañeros se sentían mal por la forma en que me maltrataba nada le gustaba, nada estaba bien, le pedía asesorías y nunca tenía tiempo, reprobé la materia perdí la beca y ya no quise seguir estudiando... La verdad es que un día me dijo si quieres vamos a platicar sobre tu trabajo en un bar y ahí tomamos decisiones sobre tu trabajo... claro si quieres no es acoso...yo nunca quise asistir con él a ningún lado, negué que fuera un acoso”. (Información personal, Ciudad de México, junio 2018)

La violencia formativa, la definimos como una manera de educar en algunos ambientes académicos. Los discursos utilizados están acompañados de ambigüedades ante preguntas específicas, las respuestas de los profesores o jefes se expresan con gritos insultos y humillaciones en público sin llegar a concretar conocimientos sino ambivalencias para generar confusión; la cual es aprovechada para crear castigo y miedo. Así se forman académicamente hombres y mujeres con modelos de obediencia basada en el autoritarismo y abuso de poder. Prevalece en ambientes hospitalarios y en áreas de investigación. Existen varios ejemplos de ello entre los estudiantes de medicina dado que se forman académicamente a través de la práctica y con la observación aparte de la teoría; sin embargo, los abusos de poder se manifiestan cotidianamente. Se han reportado casos de violencia tanto a hombres como a mujeres y las expresiones violentas varían de acuerdo al sexo y características físicas. Sirven de ejemplo para aquel o aquella que tenga el deseo de denunciar, sabe anticipadamente lo que le pasará:

“Yo soy residente de una especialidad...mi R3 siempre me gritaba delante de todos, yo era la única mujer que había entrado a la residencia en ese hospital, como era la de más reciente ingreso a mí me tocaba hacer todas las notas y hasta el trabajo de los médicos adscritos... Me dijo la

coordinadora que si me quejaba me atuviera a las consecuencias. Un día observé lo que pasó con una R2, que tenía más tiempo que yo en el hospital y la dejaron de guardia extra porque no había hecho bien una nota, no es que no lo hubiera hecho bien sólo lo hicieron por quererla lastimar, la coordinadora sabía que ella tenía un compromiso familiar y que ya tenía planeado todo para salir de fin de semana pero no quería que se fuera... nada más porque sí... la coordinadora y los demás médicos residentes. Entonces, la R2 se fue a quejar con las autoridades la dejaron salir, pero cuando regresó la llamaron a un salón y le hicieron un círculo, la sentaron en medio y todos la empezaron a decir que era una traidora por haberse quejado...que entrar a este lugar (hospital) es parte de la tradición y nadie la debe cambiar...La R2 sólo lloraba no decía nada nada... a mí me da miedo, tengo miedo (Información personal, Ciudad de México, septiembre de 2018)

Entre estudiantes de las ciencias sociales también suele desarrollarse con frecuencia el abuso de poder debido a que los marcos teóricos son abstractos y no siempre se observan los resultados de la investigación de forma cuantitativa como ocurre algunas veces en las llamadas ciencias duras. La argumentación es la clave en las ciencias sociales y ello se traslada a un plano subjetivo cuando se trata de evaluaciones, dado que varios académicos niegan los aportes de las y los estudiantes. Hecho que hace factible que las mujeres se vean más vulnerables a padecer algún tipo de violencia sobre todo por las características físicas porque es una manera de someterlas para lograr denigrarlas cuando no aceptan una propuesta de tipo sexual.

Existen un conjunto de creencias en torno a la educación y el uso de la violencia que todavía se expresan en las instituciones de educación superior, como por ejemplo, “eres mujer ¿para qué estudias?”, “Con ese cuerpo mejor dedícate a otra cosa”, son varias las expresiones de violencia que muestran las mujeres tanto en las instituciones de educación superior como en los ambientes laborales.

Las burlas se dirigen casi siempre a los cuerpos de las mujeres, a su forma de vestir, sus características físicas e incluso a su nivel de ingresos que los acosadores suponen, es decir, a su vida personal.

Las burlas y la agresión no sólo la desarrollan los hombres sino también las mujeres que se unen a ellos sobre todo cuando existen rivalidades de género en estos ambientes. Por ejemplo, las rivalidades de género con hombres o mujeres con otras identidades de género. Pocas veces se tiene en cuenta que las rivalidades conducen a los acosos sobre todo de tipo grupal.

El acoso de tipo grupal se logra a través de la persuasión la cual es clave para activar sentimientos anómalos que hagan factible la agresión no necesariamente física sino de carácter emocional y sutil.

El siguiente caso ilustra un tipo de acoso por rivalidades de género

“Cuando yo terminé mi licenciatura hace cuarenta años más o menos, mi trabajo de investigación fue muy elogiado yo estaba muy muy contenta... de un hospital me llamaron para una entrevista y se mostraron muy interesados en mi proyecto. Mi directora de tesis era una investigadora muy reconocida en su área, me ayudó y también, parecía sentirse muy contenta con mi éxito. Fue a la primera a la que le conté de la posible

contratación y del interés que mostraron en un hospital sobre una propuesta laboral sustentada en mi tesis de licenciatura. Así, en aquel momento recibí varias ofertas de trabajo de diferentes empresas, me sentía muy bien...parecía que estaba todo muy bien y me decían que me llamarían casi casi para firmar un contrato y luego nunca más me llamaron. En ese momento todo se lo platicaba a ella (directora de tesis) y siempre me decía que ella llamaría para recomendarme pues, era gente de su área, además era una investigadora reconocida. Así paso el tiempo hasta que me decidí ir a preguntar a los lugares que me habían invitado a presentar una propuesta de trabajo si había sido considerada para ser contratada en ese lugar. De estar muy contenta, después pasé a estar muy triste porque nadie me contrataba. Trate de escribir artículos y todos me los rechazaban, así que un día me senté frente a la oficina en la que fui entrevistada y pregunté sobre la posibilidad de trabajo. Noté que la persona que me entrevistó titubeó un poco y me comentó que recibieron malas recomendaciones mías de parte de la investigadora que me asesoró. Sin más, me agradeció el interés por querer participar con ellos. Fui a otra institución y pregunté lo mismo y recibí una respuesta parecida, entonces, entendí que no eran ciertas las recomendaciones y así la fui a visitar a su casa. La sorpresa que me llevé al llegar es que le acababan de detectar una enfermedad terminal y se veía considerablemente deteriorada de salud. Cuando le pregunté por qué había dado malas referencias mías me comentó con calma que las cosas eran así y que ella no había sido sino la persona que colaboraba con ella que era su secretario, además que yo era joven bonita tenía todo para triunfar y que debía esforzarme... Su secretario era más o menos de mi edad en ese momento era una persona amable pero me sentía rivalizando con él, parecería que mi éxito le molestaba... Me alejé sin más y de verdad que sólo cuando ella murió pude conseguir trabajo". (Información personal, Ciudad de México, 2013).

Las relaciones humanas no siempre son afables algunas veces son tóxicas. Se entiende por tóxico a lo que causa daño. Se utiliza como adjetivo para designar y calificar a todos aquellos elementos o sustancias que resulten nocivos y dañinos para algún tipo de organismo, por lo general se utiliza en referencia al ser humano y seres vivos. La palabra 'tóxico' viene del idioma griego, para el cual **toxon** significaba 'punta de flecha', el elemento normalmente cargado con veneno para matar al enemigo.

Acoso por encargo, así le hemos llamado a este tipo de acoso frecuente que se desarrolla ya sea de manera sobre entendida o por lealtad a un sujeto hombre o mujer que se considera un rival.

"Yo tenía poco de haber ingresado a trabajar a una institución pública, yo venía de trabajar en otra institución, entonces, yo pedí mi cambio y me enviaron a este lugar...Me salí de allá porque un doctor me acoso sexualmente un día llegó y me dijo abre la mano me puso un condón y dijo te quiero allá a las 10 de la noche... Me quejé pero su esposa era la directora del hospital no dijo nada y tampoco lo sancionaron, pedí mi cambio y me enviaron a este lugar... al poco tiempo de haber llegado me di cuenta que nadie me hablaba, al principio fueron amables, pero después ya no y me pedían que hiciera guardias, que me quedara más tiempo a terminar todo lo que me pedían...Una secretaria me dijo "mira muñeca estás joven y bonita si crees que aquí todos te van a querer estas muy equivocada así que acostúmbrate porque ya dieron la orden de que se te niegue todo", y contesté con miedo ¿quién les ordenó? ...No me

contestó y se fue... puse más atención y el director era un gran amigo de la directora de la institución donde me salí. Lo descubrí casualmente cuando yo caminaba hacia la dirección en eso los vi platicando a los tres al director de esta institución, a la directora del hospital donde me salí y a su esposo... riéndose a carcajadas, casi estaba segura que hablaban de mí. Entonces, busqué información con compañeros que habían estado en el mismo lugar y, las referencias que me dieron no eran buenas... los dos eran acosadores preferían a mujeres jóvenes para salir con ellas y después describían sus experiencias e incluso les tomaban fotos, parecían decentes y la esposa no sé si lo sabía o no decía nada...siempre callada..." (Información personal, Ciudad de México, mayo 2018).

En el acoso por encargo se busca hacer acusaciones falsas sobre el comportamiento del blanco del acoso para visibilizar que no merece ninguna forma de respeto o apreciación de su trabajo. Casi siempre es por lealtad a un sujeto o por sentimientos que se incitan a través de la persuasión. La orden de acoso se da de manera sobreentendida. El sujeto que acosa por encargo lo hará también porque siente el deseo de hacerlo, algunas veces lo padece y considera que no está teniendo un comportamiento ético, pero realiza una fuga de afectos y justifica que sí lo merece el blanco.

Acoso por castigo social (acoso grupal). El acoso por castigo social es aquel que se desarrolla de manera grupal e igualmente sobre entendida dado que se cree que el blanco se lo merece porque tuvo alguna mala acción. El cuestionamiento no es si el blanco del acoso actuó verdaderamente como se dice o sólo es una exageración para lograr su difamación. Sólo se obedece a lo que todos dicen debe padecer. El castigo social está sostenido por ideas, creencias y prejuicios sobre cómo deben ser desarrolladas las prácticas sociales. Es sin duda una parte importante de la cultura que se desarrolla dentro de las instituciones.

Como por ejemplo, el adulterio en mujeres es más castigado que en hombres y los demás hombres y mujeres que interactúan en el mismo espacio laboral lo observan con desdén, pero pocas veces se cuestiona el porqué del adulterio de una mujer, mientras que el mismo comportamiento en un hombre en un lugar de trabajo se observa con mayor naturalidad.

Acoso sexual de hombres a mujeres: Tocamientos, miradas lascivas, bromas sobre sus cuerpos, su vida personal. Discursos con contenido sexual dichos y expresados de manera grupal, o con amigos o familiares de la acosada; Se identificaron discursos exagerados sobre una relación amorosa con alguna mujer. Se identificaron relaciones ficticias que desarrollaron hombres con mujeres destacadas o consideradas atractivas (erotomanía). También se identificaron casos de acoso de mujeres a hombres que una vez que terminaron la relación le obstaculizaron a la pareja cualquier trámite.

Ciberacoso, este se desarrolla en ambientes laborales y escolares; se investigan los datos personales de la posible acosada. Se obtienen sus datos íntimos como número de teléfono móvil, dirección particular, estado civil, y todos los antecedentes posibles por conocer. Se tienen registros de que entran a sus correos electrónicos para conocer con quién y cómo se comunica. Algunas veces se alían con personal de Recursos Humanos para saber datos personales y posteriormente les envían a su teléfono móvil imágenes pornográficas, o grabaciones sobre conversaciones que ellas tuvieron con alguien lo cual sirve para descontextualizar la información. En las instituciones de educación superior buscan a los trabajadores de control escolar para obtener información sobre alguna

alumna o profesora. Una vez obtenidos los datos, como por ejemplo, fotos, grabaciones, cartas las difunden subiéndolas a las redes sociales. El objetivo es hacer pública la información para dañar la imagen de una persona.

Violencia sexual de mujeres a mujeres si bien se cree que el acoso sexual sólo es de hombres a mujeres, nosotros hemos registrado ejemplos de acoso de mujeres agrediendo a otras mujeres por sus características físicas y por su edad. Las conductas son con expresiones sexuales que denigran a una persona principalmente a una mujer. En diferentes ocasiones corresponden a los celos profesionales o por posibles rivalidades amorosas. La estrategia consiste en denigrar a otra para posicionarse laboralmente para justificar la carencia de estudios o conocimientos que contribuyan a tener un puesto que se consiga por méritos.

El acto meritorio se desdibuja y da paso a otras formas de negociación con otro tipo de ofertas discrecionales como son invitaciones a salir a un superior para que se le otorgue el puesto a ella. Así logra la complicidad, amiguismo, relaciones de cuates o amigos en la cual se incluyen actos de complot. Aunque se tenga que hacer uso del acoso y sepan que son conductas carentes de ética.

Lo que muestra que para tener acceso a un puesto o posicionarse dentro de un trabajo o en la universidad se acosó aun blanco hasta hacerle ver como culpable. Esta es una estrategia de hombres y mujeres que no producen conocimiento para sustentar un avance en sus propuestas o desarrollo teórico o innovaciones, entonces, lo adquieren de forma discreta, además acosan a otros para hacerse las víctimas. Por tanto el acoso pasa a ser una estrategia de posicionamiento para beneficio personal cuando no se tienen otros recursos para lograr un mejoramiento laboral, aquí suele ser utilizado el capital erótico en el sentido que explica Hakim.

El victimismo, entendido como aquel disfraz que permite llamar la atención sobre lo desamparados y lo mal que se está, es una estrategia dañina, pero real que suele utilizarse en los acosos, se busca convertir en enemigos a otras u otros. Casi siempre obedece a cuestiones personales como son las idealizaciones para un posicionamiento en puestos de trabajo para opacar a otros u otras que si tienen posibilidades de tener acceso a tales categorías laborales, pero que no se les quiere reconocer.

El acoso por celos profesionales, es cuando se rivaliza por tener mayor o menor grado académico. Ocurre con frecuencia cuando no se tienen grados académicos y se desea seguir escalando laboralmente y los requisitos para los ascensos no se logran cubrir. Ocurre generalmente entre hombres y mujeres con mayor grado académico. Aquí suele presentarse un conflicto de interés y sobre todo cuando se trata de mujeres jóvenes recién egresadas que poseen algún grado académico superior.

El acoso por celos de pareja, casi siempre ocurre cuando se trabaja con la pareja y se acosa a mujeres jóvenes para que se vayan del horizonte de persona celosa. La persona celosa impide los trámites del blanco de acoso esto se desarrolla en cualquier institución. El concepto de acoso hace referencia a una acción de cuando una persona hostiga, molesta a otra está incurriendo a algún tipo de acoso. Implica generar una incomodidad y disconformidad en el otro. Puede darse en distintos ámbitos y de las maneras más diversas. Lo lleva a cabo un individuo o un grupo de ellos o ellas que pretende abusar de su poder o su puesto jerárquico porque así conviene a sus intereses.

En suma las 25 mujeres entrevistadas reportaron que si reconocían que habían sido acosadas por sus aspectos físicos, origen, falta de un capital económico, además de relaciones sociales que les permitiera sobrellevar el acoso.

Conclusiones

Finalmente, los hallazgos muestran que no en todos los ambientes laborales se desarrollan los mismos tipos de acoso a mujeres, tampoco todas las mujeres son acosadas de la misma manera y por las mismas razones. Sin embargo, sí persisten las formas de acoso como formas de dominación. Las mujeres jóvenes y físicamente atractivas suelen ser acosadas y socialmente su acoso se justifica por parecer que ellas lo provocan. En el sistema patriarcal se sobre valora la belleza y la juventud sobre todo de mujeres que no tienen un mayor capital social lo que hace que se convierten en presa fácil de hombres que las protegen o las prefieren para conseguir exaltar su poder aparentando tener acceso a mujeres bellas y jóvenes, para después dejarlas sin protección de ellos o bien pasan a ser parte de otras relaciones sociales con otros hombres. Las organizaciones e instituciones están ampliamente contenidas de aspectos subjetivos patriarcales que sólo la reconfiguración de la significación del concepto de las mujeres se podrá avanzar hacia organizaciones más justas y equitativas para ellas. Las mujeres no deben sentirse protegidas o discriminadas en ambientes laborales o escolares en los que se tiene una práctica ética, sin embargo, la realidad muestra algo distinto.

El acoso en cualquiera de sus modalidades es una de las peores formas de sometimiento. El acoso forma parte del control social dentro de empresas, instituciones de educación superior sobre todo a las mujeres con determinadas características físicas. Con este trabajo se buscó visibilizar lo que ocurre dentro de las instituciones y organizaciones para que se tenga presente que cualquier mujer es susceptible de acoso. La institucionalización del acoso es preocupante debido a que por décadas el poder patriarcal ha sometido a las mujeres a desarrollar trabajos de acuerdo a sus intereses. A medida que ha avanzado la historia y las mujeres se han insertado a los mercados laborales se han visto las desigualdades de los salarios, los tratos y las preferencias por mujeres jóvenes y atractivas. Es importante hacer notar que existe una gran discrecionalidad en el manejo de dichos datos dado que existen premiaciones discretas para las mujeres jóvenes que tienen un mayor número de relaciones con hombres dentro de las instituciones. Evidenciar estas prácticas probablemente irá desapareciendo. El control social a través del acoso en mujeres jóvenes cuyas características físicas suelen ser atractivas para hombres dentro de los ambientes laborales, las mujeres jóvenes no sólo son poseídas por sus cuerpos, sino también por sus ideas, realizan trabajos extenuantes algunas sin horarios establecidos. Suelen ser acompañantes de sus jefes, a otros les hacen sus artículos científicos para que cumplan con su productividad. La fuerza de trabajo de mujeres jóvenes es valorada en los diferentes ambientes laborales.

Bibliografía

Boltvinik, Julio y Hernández Laos E. Conceptos de medidas y pobreza. En pobreza y distribución del Ingreso en México. México: Siglo XXI editores.1992.

Butler, Judith. El Género en disputa. Barcelona: Paidós. 2007.

Eco, Humberto. Historia de la belleza. Madrid: Paidós. 2010.

Belleza, juventud y pobreza: Componentes subjetivos para el acoso a mujeres y niñas trabajadoras en diversos ambientes... pág. 65

Fuentes Valdivieso, Rocío. "Asedio grupal en el ámbito laboral. El sufrimiento subjetivo y los contextos culturales". Revista Científica, Número Especial Estudios de Género, Vol: 20 num 1 (2016): 216-247.

Fuentes Valdivieso, Rocío. Bajo la mirada de los perpetradores. México: Instituto Politécnico Nacional Secretaría de Educación Pública. 2014.

Hakim, Catherine. Capital erótico el poder de fascinar a los demás. México: Debolsillo. 2014.

INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf (Consultada el 22 de mayo de 2018).

Kennedy, Duncan. Abuso sexual y vestimenta sexy. México: Siglo XXI Editores. 2016

Lamas Marta. Acoso ¿Denuncia legítima o victimización? México: Fondo de Cultura Económica Centzontle. 2018.

Mathus Robles, M.A. "Principales aportaciones teóricas sobre la pobreza", en Contribuciones a las ciencias sociales", julio 2018. www.euned.net/rev/cccss/ (Consultado el 20 de octubre de 2018).

Nussbaum, Martha. Women and Human Development. Cambridge: Cambridge University Press. 2012.

OIT. Documentos de base para Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 2016.

Sáenz, Mayra; Sylvia Prieto; Catherine Moore; Lilibeth Cortés y Angie Espitia y Liliana Duarte. "Género, cuerpo, poder y resistencia. Un diálogo crítico con Judith Butler". Estudios Políticos, num 50 (2017): 82-99.

Sen, Amartya. Nuevo examen de la desigualdad. Barcelona: Editorial Alianza. 1989.

Scoth, Joan. "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en Historia de las mujeres en Occidente, editado por Georges Duby y Michell Perrot, (Vol. 4, 1993): 405-436.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.