

Derechos reservados de El Colegio de Sonora, ISSN 1870-3925

Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California

Mireya Scarone Adarga*

Resumen: el objetivo del presente artículo es identificar los comportamientos en torno al hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la maquiladora en los estados de Sonora y Baja California. Para analizar dichas conductas se requirió de herramientas de la metodología cualitativa, como las entrevistas semiestructuradas y grupos focales, que se les hicieron durante 2012 a 31 trabajadoras de maquiladoras de las entidades mencionadas. En los relatos se identificó la violencia psicológica, física, económica, sexual, verbal y simbólica. Se encontró una asociación entre expresiones de diversas formas de violencia laboral y el hostigamiento sexual con la organización del trabajo y la estructura laboral de la maquiladora, que es clave para comprender la subordinación y desvalorización del trabajo femenino en este sector.

Palabras clave: hostigamiento sexual, violencia laboral, violencia de género y violencia contra la mujer.

* Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Sonora, unidad centro: Rosales y Blvd. Encinas, colonia Centro C.P. 83000, teléfono (662) 259 2160. Correo electrónico: mscarone@industrial.uson.mx / misca77@hotmail.com

Abstract: the aim of this article is to identify behaviors around sexual harassment and other forms of violence against women workers in the maquiladora industry of Sonora and Baja California. The research was conducted using qualitative tools, such as semi-structured interviews and focus groups, and carried out during 2012 with 31 maquiladora workers in the states mentioned. The results identify several types of violence against women in the work environment of the plants, which were indicated by the participants: psychological, physical, economic, sexual, verbal and symbolic violence. There was an association between expressions of different forms of labor violence and sexual harassment and the work organization and structure in the maquiladora industry, which is key to understanding the subordination and devaluation of women's work in this sector.

Key words: sexual harassment, labor violence, gender violence, violence against women.

Introducción

La finalidad del presente texto es identificar los comportamientos en torno al hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la industria maquiladora de exportación (IME), en Sonora y Baja California. Este artículo es parte del estudio nacional más amplio Fuentes, orígenes y factores que producen y reproducen la violencia contra las mujeres (Riquer y Castro 2012), cuyo objetivo fue elaborar un diagnóstico en la región noroeste de México, que comprende Sonora, Baja California, Sinaloa y Baja California Sur, acerca de las modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas en los entornos comunitario, institucional, laboral y docente.

La contribución del estudio radica en la identificación de distintas formas de violencia laboral contra las trabajadoras de la IME en Sonora y Baja California, que aún carecen de reconocimiento

institucional y laboral, lo cual evidencia la necesidad de conocer el proceso de construcción y reproducción de esta violencia en la voz de las propias actoras. Del mismo modo, es importante porque explora, en la subjetividad de las mujeres, el significado individual y social de la violencia laboral, el hostigamiento sexual, la discriminación de género y las respuestas de las trabajadoras a estas conductas agresivas.

Contexto: violencia laboral y hostigamiento sexual

La violencia en el trabajo es un fenómeno antiguo, que en la actualidad está presente en las relaciones socio-laborales de las empresas modernas. Ésta se construye y reproduce a través de la organización, la disciplina y las condiciones laborales que cotidianamente exponen al personal a accidentes de trabajo y otros riesgos para la salud. Estos factores son parte del trabajo y de su larga historia como espacio de violencia, cuyas relaciones son reproducidas por las gerencias de las empresas (Catley 2005).

El nuevo milenio ha traído más apertura en el discurso y en las políticas públicas sobre temas relativos a la violencia de género y a la laboral. Para erradicar estas prácticas en los ambientes de trabajo, el gobierno mexicano ha emitido leyes, regulaciones y normatividades para prevenir la discriminación y la violencia contra las mujeres. Dichas estrategias son ineludibles, ya que en el país se ha vivido una incorporación importante de las mujeres en el mercado de trabajo; en 2007, éstas representaban 41.4 por ciento, con respecto a 17.6 de finales de los años setenta. A pesar de los avances en la independencia económica de las mujeres, en México no se ha logrado erradicar la inequidad de género en el mercado laboral. En lo relativo al índice de discriminación salarial, las mujeres en el medio urbano perciben alrededor de 14 por ciento menos que los hombres por actividades similares, en tanto que en el medio rural, la brecha de género es aún más desventajosa para ellas (Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES 2008).

De acuerdo con los datos de la Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH), en México 30.1 por ciento (casi una tercera parte) de las mujeres ocupadas reportan

violencia laboral; 79.2 de ellas son víctimas de discriminación y 41.4 de acoso laboral. En Baja California, los datos arrojan 85.8 por ciento para el primer rubro (la tasa más alta de los estados de la región noroeste del país) y 32.9 para el segundo. En Sonora, 81.7 por ciento de las mujeres ocupadas han sufrido discriminación laboral, y 33.2 (un tercio) de las que ha experimentado incidentes de violencia laboral han sido acosadas (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI 2008, 40-48 *passim*). A partir de datos de la ENDIREH, la prevalencia de hostigamiento sexual y discriminación laboral señala que en las zonas “Noroeste, Norte, Noreste, y Centro Norte del país tienen menor riesgo de sufrir hostigamiento sexual (33 por ciento, 61 por ciento, 52 por ciento y 47 por ciento, respectivamente) que las de la zona Centro-Distrito Federal (categoría de referencia)” (Frías 2011, 357).

La maquiladora: discriminación laboral y violencia de género

La IME en México se ha estudiado como una actividad que conjunta una red de múltiples relaciones en los campos económico, social y cultural. Los debates académicos han diversificado sus aristas de análisis en el sector maquilador y en otros; ahora incorporan a las políticas laborales vinculadas a las nuevas formas de organización del trabajo y a expresiones visibles e invisibles de discriminación laboral y de violencia de género, que las expone a actos y comportamientos violentos, los cuales enmascaran relaciones desiguales, de subordinación y de dominación, como el hostigamiento sexual, que son construidas y reproducidas en el mundo del trabajo (Frías 2011; Zúñiga 2008; Ravelo y Sánchez 2006; Pérez et al. 2006; Zúñiga 2005 y 2004; INMUJERES 2004; Donmoon 2001). Los estudios socioculturales han analizado los factores que asientan la identidad de subordinación de las trabajadoras y recrean las desigualdades de género en los espacios de trabajo (Solís 2009); la violencia simbólica que es ejercida a través de la utilización del cuerpo de las mujeres y la discriminación sexual (Méndez 2004); la segregación laboral de las oportunidades de desarrollo y remuneración de las trabajadoras (Grijalva 2004).

Human Rights Watch (HRW) ha puesto en evidencia, desde los años noventa, la violación de los derechos laborales de las empleadas de la maquiladora de la frontera norte, en específico la discriminación sexual, así como la práctica de los exámenes de embarazo como condición para ser contratadas y permanecer en la empresa (1996). Aun cuando se han estudiado los fenómenos sobre la práctica de los exámenes de embarazo y el hostigamiento sexual, en estudios recientes se enfatiza que los datos existentes presentan inconsistencias y vacíos, que si bien han servido para conocer la tendencia sobre la problemática, no despejan otros interrogantes (Frías 2011).

Para una mejor comprensión de la violencia laboral contra trabajadoras de las maquiladoras en Baja California y Sonora, el contenido de este artículo se dividió en cinco apartados; el primero aborda los principales conceptos sobre violencia y discriminación laboral, hostigamiento sexual y violencia de género; el segundo presenta la metodología utilizada para la obtención y análisis de datos; el tercero se centra en la IME, sus transformaciones en el trabajo, su organización y los procesos de masculinización del personal; el cuarto se enfoca en los relatos de las trabajadoras, para identificar las formas que adopta la violencia laboral en la maquila, y en el quinto se incluyen las conclusiones.

Definiciones y conceptos

Las definiciones de violencia laboral tienen algunos matices; Bowie (2002) incorpora actos de violencia física y psicológica, además incluye el daño a las propiedades de la persona agredida, y presenta como parte agresora a la organización laboral. Otra definición integra sucesos agresivos vinculados al trabajo: “cualquier acción, incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable, con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco del trabajo o debido directamente al mismo” (Khalef 2003, 14).

En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVIV) define como violencia laboral y docente

la que “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, o abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad” (2011, 4 y 5).

¿Cómo se vincula la violencia laboral con la de género? Para responder se debe empezar por definir esta última, que en el ambiente laboral se pueden explicar algunos factores que la caracterizan. Se entiende como un comportamiento agresivo contra la mujer, cuya condición social la sitúa en un plano de desigualdad con respecto a la contraparte masculina: “se considera violencia de género cuando la ejerce el hombre contra la mujer por su condición femenina, porque su agresor considera que es un ser que no merece respeto, ni tiene derecho a ser libre, ni tiene derecho a tomar decisiones” (Pallarés 2012, 36). La categoría violencia de género se ha examinado desde otras formas de dominación que incluyen tanto a hombres como a mujeres: “todos los actos de violencia que tienen sus raíces en alguna forma de ‘ideología patriarcal’ y que puede ser perpetrada contra las mujeres y hombres, con el propósito de mantener la supremacía del poder masculino” (Cruz y Klinger 2011, 9). La declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Organización de Naciones Unidas (ONU), define la violencia de género como “todo acto de violencia basado en su pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada”. Agrega que estos actos pueden ser “la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo y en las instituciones de educación” (1993, 3). Esta definición es tan amplia que deja vacíos, y cuando se materializa en contextos como el del trabajo se convierten en un obstáculo para su reconocimiento y, como consecuencia, no son considerados como actos de violencia laboral (Zúñiga 2004). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la discriminación es una barrera muy fuerte para lograr la igualdad en el

trabajo; ésta es clave en la consolidación de la categoría violencia de género en el trabajo.¹

En México, la LGAMVLV ha tipificado y definido el término violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia contra la mujer se ha analizado desde sus efectos en la salud, ya que repercute en todas las esferas de la vida de la mujer, tales como su autonomía, desempeño laboral, vida familiar y la calidad de su salud y bienestar social, individual y emocional, por lo que es común que éstas presenten síntomas depresivos, pánico y desórdenes musculoesqueléticos en cuello y espalda (Krantz 2002).

El hostigamiento sexual es una expresión de la violencia de género en los ambientes laborales, que atenta contra la igualdad y autonomía de las mujeres, por lo que es una conducta que se inscribe dentro del marco de la violencia contra ellas. La LGAMVLV lo define como el ejercicio del poder de la parte agresora dentro de una relación de subordinación real, en el campo laboral, de la víctima frente al agresor. En el acto del hostigamiento sexual están presentes los términos y condiciones discriminatorias en el ambiente de trabajo, que comprenden actos de agresión física y emocional, prácticas intimidatorias, hostiles y trato inequitativo basado en el sexo; en cualquier circunstancia se le considera una conducta no deseada. La acción del hostigamiento sexual es compleja, por lo que se han discutido criterios para su tipificación y para evaluar su naturaleza dentro de los centros de trabajo, con el propósito de discernir cuándo es aceptada o rechazada una conducta de naturaleza sexual (Equal Employment Opportunity Comission, EEOC 1980). De acuerdo con estos criterios, el hostigamiento se clasificó en dos tipos; el llamado *quid pro quo*, que involucra una conducta sexual con beneficios, y el *hostile work environmental*, caracterizado por acciones degradantes de la

¹ Entre las normas destinadas a fomentar la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, establecidas en el Convenio 111, adoptadas en 1958, en el artículo 1 se define el término discriminación como: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades, o de trato en el empleo y la ocupación” (oIT s/f, 14).

condición humana y laboral (*Ibid.*). En relación con las prácticas de hostigamiento sexual, la violencia laboral y el contexto social del que los individuos aprenden e introducen conductas al entorno de trabajo, se considera que éste es el resultado de una cultura patriarcal que subordina a la mujer, por lo que estará presente en las prácticas formales e informales: “Las organizaciones no son independientes de la estructura social en la que están insertas, ya que las dinámicas de subordinación de género en su interior reproducen el sistema patriarcal al tiempo que lo revitalizan y perpetúan” (Frías 2011, 336).

Un factor muy importante de la dominación de género en el mundo del trabajo, que es transmitida a través de la cultura laboral de la organización, se introduce al imaginario colectivo a través de símbolos e imágenes, por lo que la tecnología en la maquiladora es representada colectivamente a través de imágenes sobre ser femenino y ser masculino en la actividad laboral. De manera que el contexto social, la flexibilidad laboral, el modelo de producción de la IME, la cultura laboral son referentes importantes para la socialización y la elaboración de significados colectivos, que se llevan a cabo en forma de intercambios de códigos, símbolos e imágenes sobre procesos discriminatorios, segregación y exclusión para mujeres en el terreno laboral: “para que un objeto figure como parte del mundo del grupo, para que sea un objeto para el grupo, debe ser socialmente representado” (Wagner et al. 1999, 96).

Desarrollo metodológico

La metodología utilizada es de corte cualitativo, las herramientas que contribuyeron a profundizar en el tema de la violencia laboral en la maquila fueron entrevistas semiestructuradas individuales y colectivas, así como grupos focales, el diario de campo y las fuentes secundarias de datos. El propósito de las entrevistas fue conocer y comprender el significado que dan las actoras al fenómeno de la violencia contra las mujeres en plantas maquiladoras de Tijuana, Baja California; Hermosillo, Nogales y Guaymas, en Sonora. Para

ampliar el horizonte de la información hubo un acercamiento a otras fuentes, con el propósito de profundizar en el conocimiento del problema de investigación desde versiones diferentes, por lo que fueron consultados dos niveles o “campos” (Bourdieu y Wacquant 1995) de informantes, que en total sumaron 36, de los cuales 31 correspondieron a trabajadoras de diversas categorías laborales, y cinco a expertos en el tema –autoridades del trabajo, sindicalistas, diputados y organizaciones no gubernamentales de defensa de los derechos laborales–.

Entrevistas individuales y colectivas

La información se recogió en 22 entrevistas semiestructuradas individuales, con duración aproximada de dos horas cada una; 17 a trabajadoras y cinco a expertos en el tema laboral. Se hicieron dos entrevistas colectivas a seis trabajadoras en cada grupo, en tres sesiones de dos horas cada una. El contacto con las trabajadoras fue a través de informantes clave de la comunidad y con la técnica “bola de nieve”, que resultó ser eficaz en la elección de las personas participantes. La estrategia² para las entrevistas individuales y colectivas estuvo marcada por la dificultad de conciliación entre la casa y el trabajo, por los cambios de turnos y horarios, y por el problema de la inseguridad o desconfianza de las trabajadoras de Tijuana. Las entrevistas individuales y colectivas incluyeron preguntas sobre los siguientes ejes temáticos: a) datos sociodemográficos; b) ambiente de trabajo; c) salud laboral; d) situación extra laboral y e) procuración de justicia.

² La estrategia para contactar a las trabajadoras en Sonora fue complicada debido a la poca disponibilidad de tiempo; en general, la mayoría de las obreras no cuentan con el apoyo de la pareja para el cuidado de los hijos, y hubo dificultades para concretar las citas, debido a las múltiples responsabilidades en el hogar, los horarios de trabajo y problemas de salud de la familia. En Tijuana, los contactos estuvieron determinados por la desconfianza y la preocupación por su propia seguridad personal. Esta problemática provocó que se cancelaran citas o no se asistiera a ellas, lo que determinó el cambio de estrategia, y se optó por entrevistas grupales y algunas individuales. Para las primeras se contactó a una organización no gubernamental, que asesora sobre derechos laborales a las y los trabajadores de las maquiladoras.

Sujetos de estudio

En el estudio participaron 15 trabajadoras de Sonora, 16 de Baja California y cinco personas expertas en el tema laboral. La elección de los sujetos se hizo de acuerdo con varios criterios que aseguraran su representatividad, la pertinencia y conocimiento de la información. Primero, ser trabajadora activa o haber laborado en la IME, siempre y cuando el tiempo de desempleo en el sector no superara los dos años; esta última consideración se debió a la alta rotación que caracteriza al sector. Segundo, alternar el giro laboral de las maquiladoras donde prestan sus servicios las informantes; el propósito fue lograr la diversificación de los ambientes laborales. Tercero, incluir trabajadoras de todas las edades, para obtener la diversificación de las interpretaciones sobre la violencia laboral. Un cuarto criterio fue variar las categorías y los puestos de trabajo, con el propósito de obtener diversas percepciones de la violencia laboral y sus interpretaciones. La elección comprendió a operadoras en puestos de trabajo diferentes, como jefas de grupo y supervisoras, así como una variedad de giros industriales como costura, electrónica y automotriz.

El propósito de elegir informantes expertos en el tema del trabajo fue conocer la problemática de la violencia laboral desde la visión de quienes dirigen y toman decisiones en el sector. Se entrevistó a tres sindicalistas: uno de la Confederación de Trabajadores de México (informante externo 1, IE1), otro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (IE2) y otro del Sindicato de Telefonistas (IE3); un directivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (IE4) y a una organización no gubernamental, que asesora a trabajadores sobre derechos laborales (IE5).

Entre los datos relevantes se encontró que 77 por ciento ocupaba el puesto de operadora, el resto de jefa de línea, operadora de maquinaria, operadora de calidad, técnica ingeniera y supervisora. El rango de edad de las participantes fue entre 21 y 58 años. Más de la mitad (56.6 por ciento) con estudios de secundaria, 16.6 de primaria, 20 de preparatoria y 6.6 de licenciatura y maestría. Un dato sobresaliente es que la mayoría (94 por ciento) eran madres solteras, con uno a cinco dependientes económicos, entre hijos y algún familiar directo; además, cuidaban y educaban a sus hijos sin

Figura 1

Datos sociodemográficos de las trabajadoras participantes de Baja California

Puesto de trabajo	Edad	Estado civil	Escolaridad	Tiempo en la maquila (años)	Número de hijos
Supervisora 1	55	Divorciada	Preparatoria	17	2
Jefa de línea 1	21	Soltera	Secundaria	3	0
Jefa de línea 2	29	Casada	Secundaria	9	3
Operadora BC 1	22	Soltera	Universidad incompleta	12	2
Operadora BC 2	41	Soltera	Secundaria	14	3
Operadora BC 3	51	Soltera	Primaria	16	5
Operadora BC 4	51	Soltera	Secundaria	35	5
Operadora BC 5	40	Soltera	Preparatoria incompleta	25	2
Operadora BC 6	46	Casada	Preparatoria incompleta	7	3
Operadora BC 7	49	Soltera	Primaria incompleta	25	3
Operadora BC 8	58	Soltera	Primaria	13	4
Operadora BC 9	57	Soltera	Primaria	14	3
Operadora BC 10	27	Casada	Secundaria	8	2
Operadora BC 11	43	Soltera	Secundaria	15	2
Operadora BC 12	23	Soltera	Secundaria	6	2
Operadora BC 13	26	Soltera	Secundaria	9	3

Fuente: elaboración propia.

Figura 2

Datos sociodemográficos de las trabajadoras participantes de Sonora

Puesto de trabajo	Edad	Estado civil	Escolaridad	Tiempo en la maquila (años)	Número de hijos
Técnica de ingeniería	26	Casada	Maestría	2	1
Inspectora de calidad	43	Soltera	Preparatoria incompleta	12	1
Operaria maquinaria de control numérico por computador	29	Soltera	Universidad incompleta	2	2
Operadora SON 1	24	Soltera	Preparatoria	4	2
Operadora SON 2	27	Soltera	Preparatoria	1	2
Operadora SON 3	51	Divorciada	Secundaria	7	5
Operadora SON 4	30	Soltera	Secundaria	8	2
Operador SON 5	23	Soltera	Secundaria	1	2
Operadora SON 6	25	Casada	Secundaria	3	1
Operadora SON 7	35	Soltera	Secundaria	14	4
Operadora SON 8	26	Soltera	Secundaria	7	1
Operadora SON 9	32	Soltera	Secundaria	8	3
Operadora SON 10	28	Soltera	Secundaria	6	3
Operadora SON 11	51	Casada	Secundaria	21	1
Operadora SON 12	24	Casada	Secundaria	1	3

Fuente: elaboración propia.

apoyo de la pareja. El tiempo laborado en una o varias maquiladoras fluctuó de 1 a 35 años. Las figuras 1 y 2 presentan los datos socio-demográficos de las participantes por cada entidad.

Transformación del trabajo y organización laboral femenina

El proceso de inserción de la IME ha ido acompañado de políticas económicas que le han dado impulso y consolidación a la frontera norte del país. Diversos analistas consideran a la actividad económica de la maquila, iniciada en 1965, como uno de los ejes fundamentales del crecimiento de la economía mexicana. Desde que comenzó, este sector industrial promovió el empleo de mujeres jóvenes, que emigraron a la frontera para trabajar en la maquila. A casi cinco décadas de este suceso histórico en el país, los varones representan una población que cada día crece más en esta actividad (De la O 2006).

En 1982, la IME introdujo un nuevo modelo de producción, caracterizado por la modernización industrial y la especialización productiva, que trajeron consigo nuevas formas de organizar el trabajo, al delegar la toma de decisiones e implementar mecanismos de capacitación y educación entre las y los trabajadores; incluso la calificación va más allá del ámbito técnico de las destrezas o habilidades que se requieren para la ejecución de una actividad; su significado se ubica en el amplio contexto de la capacitación para la especialización o el trabajo calificado, de la división social del trabajo, de la organización social de la producción y de la toma de decisiones para ejecutar las tareas (Hualde 2005; Contreras 2000).

Las transformaciones tecnológicas han ocasionado cambios en los procesos y organización del trabajo de la IME, así como una mayor especialización productiva que atrajo la fuerza de trabajo masculina en detrimento del empleo de mujeres. Para el trabajo de ellas, en contextos de modernización productiva y de flexibilidad laboral, los términos de “competencias” y “calificaciones” femeninas se tornan complejos, si se ve al trabajo femenino con la lente de los valores (que por regla general son distintos para hombres y mujeres) y la

cultura, que “marca enormes diferencias con las perspectivas sobre la segregación sexual del trabajo, la feminización y la jerarquización de las ocupaciones por categorías, ya que bajo dichos criterios el trabajo de la mujer se define como no cualificado” (De la O 2006, 252).

La violencia laboral en los relatos de las trabajadoras de la maquila

Las informantes identificaron que algunas expresiones de la violencia laboral tienen una relación cercana con la organización del trabajo,³ esto significa que dichos comportamientos están determinados por el proceso de trabajo, que a su vez está directamente influido por la tecnología, las políticas económicas del contexto nacional e internacional y las prácticas organizacionales que le dan forma a las características del trabajo (Zúñiga 1999; Coriat 1996; Castillo 1983). Entre sus rasgos predominantes están las políticas de gestión de recursos humanos, las relaciones sociales de trabajo, las políticas y prácticas laborales formales e informales; así como las intervenciones del personal directivo de la IME e instituciones, para prevenir o erradicar la violencia laboral. En la figura 3 se aprecia la estructura en la que se materializa la violencia laboral en la IME, de acuerdo con los relatos de las trabajadoras.

Relaciones interpersonales, violencia verbal y física

Por tradición, se ha pensado que existe la violencia en el lugar de trabajo cuando ocurren daños físicos; sin embargo, la violencia no física, como los abusos verbales, malos tratos y humillaciones se

³ De acuerdo con el National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH (2004), la organización del trabajo abarca el proceso de éste (las formas como se diseña en una empresa) y las prácticas organizacionales (gerencia de producción, métodos y políticas de gestión de recursos humanos); ambos elementos dan la característica distintiva a un modelo de empresa o industria. En este concepto se incluyen factores externos como el legal, económico, institucional, social y tecnológico.

presenta con más frecuencia (Cole et al. 2001). A través de las relaciones interpersonales formales e informales que se viven en los ambientes de trabajo, existen agresiones que no son reportadas, como la violencia verbal, el trato hostil, los insultos y otros comportamientos agresivos, que son cotidianos (NIOSH 2004). Estos actos también suceden en ambientes de trabajo excesivamente controladores, con estilos de dirección jerárquicos y autoritarios (Donmoon 2001), como los que se describe ocurren en las maquilas de capital coreano en Baja California:

La cacheteó, estábamos trabajando en las máquinas [...] y las máquinas hacen ruido [...] y los coreanos dando vueltas y vueltas [...] y la muchacha gritó, porque la máquina alcanzó a agarrarle el dedo [...] y él se molestó porque pensó que estaba jugando [...] y que agarra la silla, se la llevó arrastrándola a su oficina [...] ahí vamos nosotros de chismosos a ver [...] y ¡pas! [...] nomás le soltó la cachetada y salió ella llorando, no la volvimos a ver [...]

Figura 3

Factores de la organización del trabajo que inciden
en la violencia laboral en la maquiladora

Organización del trabajo
<p>Características del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales o sociales. Comunicación entre distintos niveles: violencia verbal, física, sexual • Políticas laborales asociadas a segregación y discriminación de género, que están presentes en forma de ascensos mínimos, contratación y despido; violencia económica y psicológica • Prácticas laborales: hostigamiento y violencia sexual • Políticas laborales: poca intervención para prevenir la violencia laboral

Fuente: elaboración propia.

Los varones, a diferencia de las mujeres, agreden verbalmente con mucha frecuencia. Entre las expresiones que se relataron están las órdenes de trabajo con palabras altisonantes; comentarios constantes alusivos a la sexualidad; gritos, insultos y riñas entre compañeros; ataques personales; lenguaje ofensivo y descalificador de la persona, así como albures.

Políticas laborales asociadas a discriminación de género

En la maquiladora es más frecuente que se ascienda a mejores puestos de trabajo a hombres que a mujeres. Si se toma en cuenta que en este estudio 94 por ciento de las mujeres son madres solas con responsabilidades de hijos, es común que se ausenten por problemas relacionados con la educación y salud de los hijos, por lo que los directivos dan preferencia a los hombres y el trabajo de las mujeres es desvalorizado por su maternidad.

Otro ejemplo de discriminación de género son las presiones y la violencia psicológica de los mandos medios en contra de las trabajadoras que se embarazan. En este contexto, la maternidad representa una condición específica femenina contra la que se ejerce violencia psicológica, verbal, sexual y económica, a partir de procesos de desigualdad, discriminación, segregación, aprendizaje y trasmisión, en forma de relaciones de poder dentro de los espacios de trabajo, incluso comportamientos como el hostigamiento sexual, que sitúan en condición de desventaja a las mujeres (Cruz y Klinger 2011; Gruber 1998; Kauppinen 1997; Fitzgerald et al. 1997).

Los relatos señalan que al personal femenino se le niega las oportunidades de ascensos y desarrollo laboral, debido a solicitud de permisos sin sueldo para atender problemáticas familiares; en su lugar se asciende a los varones, aunque las empleadas tengan más tiempo y experiencia, tal como lo expresó una operadora de Baja California: “Ahí se fijan mucho en las faltas y actitudes [...] muchas veces por ser mujeres no ascendemos porque tenemos hijos: se enfermó el niño y ya pides el permiso [...] y eso es constante”.

Las políticas de contratación de la IME violan los derechos de las aspirantes a un empleo, son discriminatorias de la población femenina que aspire a ser contratada. Las informantes coincidieron en

que las aspirantes embarazadas son rechazadas; sólo un porcentaje muy bajo de las maquiladoras las aceptan, pero a condición de que no cuentan con servicios médicos. Cuando las trabajadoras quedan embarazadas, los mandos medios utilizan tácticas de agobio y fatiga en su contra, para inducirlas a la renuncia voluntaria; así lo relató una operadora de Sonora:

[A] varias compañeras que salieron embarazadas, les dan un poquito de *carrillita* [...] les meten presión [...] yo digo que para que renuncien por la incapacidad [...] También se vio [...] ahí fue un caso [...] tuvo amenaza de aborto porque le pusieron a hacer trabajos que no le correspondían [...] igual digo yo: les salió contraproducente [...] porque [a] la muchacha la siguieron incapacitando más tiempo, pero ya al regreso, también a ella le dijeron: sabes qué, tu contrato hasta aquí se acabó [...].

En el norte de México, los puestos de mayor salario están estructuralmente asignados a varones (Grijalva 2004). En la IME, a partir de la flexibilidad laboral, las categorías mejor remuneradas como maquinista, mecánico y almacenista, por regla general son ocupadas por varones, en tanto las mujeres reciben sueldos bajos como operarias de la línea de producción (De la O 1994; Scarone et al. 2010). Las operarias de ambas entidades señalaron acciones de segregación laboral, este es el relato de una de ellas en Baja California:

Ahí se da uno cuenta en las pláticas [...] más que nada es cuando uno dice: ‘oye, por qué gana más que yo’ [...] y uno pregunta, ‘¿cuánto tiempo tienes?’ [...] ‘tengo tres o cuatro meses’ [...] yo tengo seis meses y es cuando uno dice, ¡ah caray! ¿tendrá que ver más la habilidad para poder hacer un trabajo más pesado?’, aparte que el hombre no falta por enfermedad de los hijos, también tiene eso que ver.

Hostigamiento sexual, una práctica cotidiana en la maquila

La práctica de violencia laboral más reconocida por las trabajadoras de Baja California y Sonora es el hostigamiento sexual, tal como lo relató una joven operadora de Sonora:

Anda muy aferrado [el supervisor] con mi amiga [...] yo veía mensajes: ‘¿entonces qué? [...] ¿dónde te espero?, [...] ¿cuándo?’ [...] ella está en un área alejada de los compañeros [...] pues va para allá y le insiste [...] y ella le dice con groserías: ‘¡ah cómo [...]! ya déjame en paz, ya te dije que no’ [...] mi amiga tiene miedo que la corran si dice algo, ella mantiene a un niño y a su mamá [...].

El hostigamiento sexual fue descrito por las informantes como un conjunto de asedios constantes, que consisten en invitaciones insistentes a salir y a relacionarse sexualmente, manoseos y tocamientos, comentarios alusivos a la sexualidad, apariencia, vestimenta y miradas libidinosas. Los agresores fueron identificados como individuos del sexo masculino que ocupan puestos de jerarquía superior al de las categorías de las personas hostigadas; otros son varones de la línea de producción⁴ y, ocasionalmente, alguna supervisora.

Las informantes de ambas entidades coincidieron en varios factores de riesgo que dan lugar al hostigamiento sexual en el trabajo, asociados con ser joven, poseer atractivo físico y tener problemas con la pareja:

Pasan los supervisores con las muchachas nuevas [...] y ya te soban la espalda [...] que esto, que l’otro [...] te palmean la espalda [...] y son cosas [...] es hostigamiento, porque no se presta la persona a eso [...] y simplemente ya el pasar y rozarte la espalda [...] rozar tu cuerpo [...] pasarte pegadito a tu espalda [...] es hostigamiento también [...].

Las percepciones de las participantes de ambas entidades coinciden en que el hostigamiento sexual –cuando no es aceptado– es una práctica en los ambientes laborales, que involucra actos de abuso de

⁴ Las prácticas de acoso sexual de los varones del mismo nivel no llevan implícitas las presiones para conseguir la renuncia de la trabajadora cuando no accede al asedio, como sí sucede en el caso de los supervisores: estos comportamientos también generan molestias y estados de tensión; además, las trabajadoras pueden denunciar, y por lo general se despide al operador agresor.

poder del personal administrativo o mandos medios contra sus subordinadas, que se expresa en órdenes de trabajo que implican una sobrecarga laboral, cambios repentinos de turnos y áreas, asignación unilateral de estándares de rendimiento superiores a los establecidos en el reglamento interno, y falseamiento del desempeño laboral de la trabajadora, cuyo objetivo es propiciar la renuncia “voluntaria”. Una operaria de Sonora describió un ambiente de trabajo de violencia psicológica doble, por altas exigencias y agresiones de la supervisión:

Ahí es cuando entra la presión, ¿no? [...] más que nada cuando el hombre te dice: ‘te me negaste, ahora va la mía’ [...] te andan persiguiendo [...] si estás trabajando [...] bien, te meten más presión: ‘y es que no hiciste bien tal cosa’ [...] si lo estoy haciendo bien, ‘pues hazlo mejor’ [...] la presión es muy constante [...] aparte de la presión que tienes por tu estándar, te meten la presión porque te negaste [...].

Cuando el hostigamiento sexual es aceptado (EEOC 1980), las trabajadoras son compensadas con puestos mejor remunerados y privilegios, que son inadmisibles en el control del trabajo que caracteriza a las líneas de producción de la maquila, asignación de tareas más livianas y bonos inmerecidos, coincidieron operadoras de ambas entidades: “Pues muchas veces sí, a veces la mayoría de los hombres acosan a las mujeres [...] igual hay muchas mujeres que no se quejan y aceptan porque les gusta [...] o porque las suben de puesto [...] o la necesidad del trabajo es muy fuerte [...] pero las que aceptan se levantan cuando quieren, trabajan poco y todos nos damos cuenta”.

Políticas laborales de intervención para prevenir el hostigamiento sexual

¿Qué hacen las trabajadoras para afrontar la violencia laboral? Las de ambas entidades coincidieron en señalar que ante agresiones de hostigamiento sexual actúan por cuenta propia o recurren a la fa-

milia, debido a que si se denuncia a la empresa,⁵ por regla no se actúa contra el agresor; acuden a hacer la denuncia a su sindicato, y en contadas ocasiones a las autoridades de trabajo como a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (Pérez et al. 2006). Cuando una empleada actúa por cuenta propia es despedida, como lo relató una de Baja California:

Él [el supervisor] la había hostigado a ella en el trabajo [...] y que ella se enojó y le aventó el molde [...] le dijo que la iba a correr, y ella le dijo: ‘de una vez si me vas a correr, ya me tienes harta’ [...] y aventó el molde en la espalda, pero era un molde de madera de 25 kilos [...] como estaba grandote, pues aguantó, pero sí la corrieron a la muchacha [...].

Un atenuante importante de las prácticas de hostigamiento sexual en la maquiladora son los sindicatos y las plantas que cuentan con reglamentación para disminuirlo. En Baja California, las trabajadoras declararon no estar afiliadas a ningún sindicato y en Sonora sólo 30 por ciento de las participantes lo estaba. En la práctica se carece de una estrategia laboral, sindical e institucional para prevenirlo en los centros de trabajo.

Los relatos de las trabajadoras de Baja California y Sonora coincidieron en que la maquiladora no cuenta con políticas de intervención para prevenir el hostigamiento sexual, y menos aún otras formas de violencia:

Pues como ya no hay ninguna manera de llegar y quejarse, porque no nos dejan ir a Recursos Humanos, lo único que hacemos es ignorarlos, quejarnos entre nosotras [...] y ‘¡ay! ya no le hagas caso, déjalo, mándalo por un tubo, porque pues así es’ [...] y si vas a Recursos Humanos, dicen que ellos no están para ver esas cosas.

⁵ Sólo dos plantas maquiladoras (una de Sonora y otra de Baja California) fueron señaladas por las trabajadoras con intervención para prevenir actos de hostigamiento sexual, los casos son tratados por Recursos Humanos y, por lo general, el agresor es despedido.

En términos generales, las trabajadoras no confían en la imparcialidad de las instancias del trabajo, temen entablar demandas y, en consecuencia, no conseguir empleo por represalias, o formar parte de “la lista negra”. En la entrevista, el informante IE4 confirmó que las empleadas no lo denuncian:

No nos ha tocado, al menos de que yo estoy aquí, una denuncia específica de hostigamiento sexual; hay denuncias de sindicatos [en] que la mayoría son mujeres como en maquila, de que le cortan el derecho de salir media hora a darle de comer a su bebé, de ese tipo de cosas, pero no, yo no tengo una denuncia formal en hostigamiento sexual.

Los representantes de sindicatos opinan sobre el desempeño de las instituciones y el poco avance en el mercado de trabajo, el informante IE1 enfatizó:

Todas las instituciones están descuidando la problemática de la mujer, o sea, están descuidando el tema del empleo en la mujer, que ya he sabido que el mayor desempleo está en las [...] mujeres y jóvenes, pero mujeres sobre todo; el problema de precariedad en los ingresos principal está en las mujeres; los problemas de salud principales están en las mujeres.

Conclusiones

La construcción de la violencia laboral y el hostigamiento sexual se materializa a través del diseño y organización del trabajo en la maquiladora. Estas formas de violencia son estructurales, porque participan factores contextuales de la violencia en el trabajo como la globalización, la racionalización de los procesos de trabajo, la flexibilidad y los cambios tecnológicos (Cruz y Klinger 2011; De la O 2006; Catley 2005; Zúñiga 2004).

La estructura organizacional de las empresas se apoya en la división sexual del trabajo, que se materializa en las políticas laborales que ocultan la segregación y la discriminación laboral, y dan forma a la discriminación de género (Zúñiga 2004 y 2008). El proceso de

violencia de género en la maquila empieza por la desvalorización del trabajo femenino, cimentado en la división sexual de éste, de ahí que las cláusulas pactadas en los contratos, como las de los puestos y categorías de mayor sueldo sean asignados por lo general a varones, de los que el personal femenino es excluido; la maternidad es otro elemento clave de desvalorización del trabajo femenino y discriminación laboral, que influirán en la contratación, permanencia o despídos de las empleadas en este sector.

Las políticas laborales en las plantas maquiladoras aplican prácticas de discriminación y segregación al personal femenino, representan expresiones de violencia física, verbal, psicológica, sexual y económica (LGAMVLV 2011); cuando estas dos últimas se combinan tienen grandes repercusiones en este contingente de trabajadoras, si se considera que un alto porcentaje (casi 100 por ciento) son madres solteras solas, que sostienen hasta cuatro hijos. En coincidencia con la tipificación que llevó a cabo la EEOC (1980), en la maquiladora se concretan dos tipos de hostigamiento sexual: el *quid pro quo*, que involucra un comportamiento sexual que es aceptado, y a cambio la trabajadora recibe ciertos “favores”, que van desde los ascensos a categorías y puestos mejor remunerados, hasta la disminución de las exigencias de trabajo. El otro es el *hostile work environment*, caracterizado por un comportamiento abusivo, que altera las condiciones del empleo.

En la maquila se presentan tres factores de riesgo que pueden incidir en prácticas de hostigamiento sexual: la edad (joven); estado civil (soltera o separada de la pareja) y sexo (femenino). En la maquila de Sonora y Baja California el hostigamiento sexual se cimenta en cuatro pilares: a) las políticas laborales que desvalorizan el trabajo femenino; b) la presencia de un amplio contingente de mujeres; c) la ausencia de intervención de las maquiladoras para prevenirlo o desalentarlo y d) la falta de apoyo institucional.

Bibliografía

- Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant. 1995. La lógica de los campos. En *Respuestas por una antropología reflexiva*, editado por Loïc Wacquant, 63-77. México: Grijalbo.

- Bowie, Vaughan. 2002. *Workplace Violence*. Sydney: University of Western Sydney.
- Castillo, Juan José. 1983. Las nuevas formas de organización del trabajo. Ponencia presentada en la mesa redonda sobre Nuevas formas de organización del trabajo, nuevas tecnologías, nueva división del trabajo, del Congreso Internacional “Cien años después de Marx. Ciencia y marxismo”, organizado por las universidades de Madrid.
- Catley, Bevan. 2005. Workplace Violence and the Forging of Management and Organization History. Ponencia presentada en The Management and Organization History Stream, 4th International Critical Management Studies Conference Judge Institute of Management, Cambridge.
- Cole, Libby, Paula L. Grubb, Steven L. Sauter, Naomi Swanson y Peggy Lawless. 2001. Psychosocial Correlates of Harassment, Threats and Fear of Violence in the Workplace. *Scandinavian Journal of Work Environmental & Health* 27(6): 361-364.
- Contreras, Oscar. 2000. Empresas globales actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras. México: El Colegio de México.
- Cruz, Adrienne y Sabine Klinger. 2011. Gender-based Violence in the Work: Overview and Selected Annotated Biography. Ginebra: International Labour Office.
- Coriat, Benjamín. 1996. *El taller y el cronómetro*. Madrid: Siglo xxi.
- De la O, María Eugenia. 2006. Cuatro décadas de estudio sobre el trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México. En Trabajo, empleo y calificaciones profesionales: 250-273.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/neffa2/1 (18 de febrero de 2013).
- _____. 1994. *Innovación tecnológica y clase obrera*. México: Universidad Autónoma Metropolitana y Porrúa.

- Donmoon, Cho. 2001. Labor Control and Labor Relations in the Maquiladora Industry: A Study of Korean Maquiladora Firms. Sage (4): 61-87.
- EEOC. 1980. Guidelines on Discrimination Because of Sex (Section 1604.11) Federal Register, 45: 74676-74677.
- Fitzgerald, Louise, Fritz Drasgow, Charles L. Huilin, Michele J. Gel-fandy Vicky Magley. 1997. Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology* 82 (4): 578-589.
- Frías, Sonia. 2011. Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología* 73 (2): 329-365.
- Grijalva, Gabriela. 2004. ¿Igualdad de oportunidades? Segregación y diferenciación salarial por sexo en el sector privado. Tesis de doctorado en ciencias económicas, Universidad Autónoma de Baja California.
- Gruber, James 1998. The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment. *Gender and Society* 12 (3): 301-320.
- Hualde, Alfredo. 2005. Trabajo técnico, aprendizaje y trayectorias profesionales. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- HRW. 1996. No Guarantees: Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector. <http://www.unhcr.org/refworld/publisher,HRW,MEX,3ae6a7f110,0.html> (7 de mayo de 2012).
- INEGI. 2008. *Anuario estadístico de los Estados Unidos Mexicanos*. Aguascalientes: INEGI.
- INMUJERES. 2008. Desigualdades de género en el trabajo. México: Dirección de Estadística de INMUJERES.

_____. 2004. *Las mexicanas y el trabajo III. “El hostigamiento sexual”*. México: INMUJERES.

Khalef, A. 2003. ¿Es la violencia una fatalidad? *Educación Obrera* 133 (4): 13-19.

Kauppinen, Kaisa. 1997. El acoso sexual no es algo para reírse: no es romántico, ni sexi. En *Vivir con salud haciendo visibles las diferencias*, 234-242. España: Instituto de la Mujer, Ministerio del Trabajo, Asuntos Sociales.

Krantz, G. 2002. Violence Against Women: A Global Public Health Issue. *Journal of Epidemiology Community Health* (56): 242-243.

LGAMVIV. 2011. Nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. México: Cámara de Diputados, Congreso de la Unión.

Méndez, Luis. 2004. Violencia simbólica en el territorio maquilador fronterizo. *El Cotidiano* 19 (25): 7-20.

NIOSH. 2004. The Changing Organization of the Work and the Safety and Health of Working People. *Workplace Safety and Health* (2): 1-32.

OIT. (s/f). Mujeres y trabajo: selección de documentos de política de la OIT, anexo II. Edición de la OIT.

ONU. 1993. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. org.mx/instrumentos/ONU/violencia_vs_mujer.pdf (21 de mayo de 2012).

Pallarés, Miguel. 2012. Reflexiones sobre la violencia de género. En *Violencia de género. Reflexiones sobre la relación pareja y la violencia contra las mujeres*, 35-97. Barcelona: Marge Books.

Pérez, Alejandro, Patricia Ravelo y Jorge Gaytán. 2006. Investigación del marco jurídico en el estado de Chihuahua. En *Hostiga-*

miento Sexual. Una realidad en la maquila, coordinado por Rosario Ortiz. México: Coalición por la Justicia en las Maquiladoras, Red de Mujeres Sindicalistas, Comité Obrero en Lucha, Colectiva Feminista Nacional, Servicio Desarrollo y Paz A.C., International Labour Rights Fund.

Ravelo, Patricia y Sergio Sánchez. 2006. Resistencia individual y colectiva ante la violencia de género. La experiencia de las obreras de las maquiladoras de Ciudad Juárez. *La Ventana* (24): 380-404.

Riquer, Florinda y Roberto Castro (coordinadores). 2012. Estudio nacional sobre las fuentes, orígenes y factores que producen y reproducen la violencia contra las mujeres. México: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres-Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). www.conavim.gob.mx/es/CONAVIM/Estudio_sobre_las_fuentes.CONAVIM (15 de enero de 2013).

Scarone, Mireya, Leonor Cedillo y Catalina Denman. 2010. Gender, Aging and Work: Aging Worker's Strategies to Confront the Demands of Production in Maquiladora Plants in Nogales México. *New Solutions Journal* 20 (4): 479-495.

Solís, Marlene. 2009. *Trabajar y vivir en la frontera*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte y Porrúa.

Wagner, Wolfgang, Gerard Duveen, Robert Far, Sandra Jovchelovitch, Fabio Lorenzi-Cioldi, Ivana Markova y Diana De Rose. 1999. Theory and Method of Social Representations. *Asian Journal of Social Psychology* (2): 95-125.

Zúñiga, Mercedes. 2008. Violencia en el trabajo. La cultura de la dominación de género. En *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, editado por Roberto Castro e Irene Cacique, 173-196. Cuernavaca: UNAM.

_____. 2005. La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo. *Debate Feminista* (31): 111-130.

- _____. 2004. Violencia en el trabajo: el género hace la diferencia. Dominación y resistencia de las trabajadoras en México. Tesis de doctorado en ciencias sociales, Universidad Autónoma Metropolitana.
- _____. 1999. *Cambios tecnológicos y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.