

ROSTROS DE LA AGRESIÓN

APROXIMACIONES A LA DIVERSIDAD DE LA VIOLENCIA

Roberto Giacomán Gidi • Claudia Guerrero Sepúlveda •
María del Socorro Hernández Manzano • Jaime Muñoz Vargas •
Laura Elena Parra López • María Guadalupe Puente Muruato •
Claudia Rivera Marín • Andrés Rosales Valdés • Zaide Seáñez Martínez



ROSTROS DE LA AGRESIÓN

Aproximaciones a la diversidad
de la violencia



Roberto Giacomán Gidi • Claudia Guerrero
Sepúlveda • María del Socorro Hernández Manzano
• Jaime Muñoz Vargas • Laura Elena Parra López
• María Guadalupe Puente Muruato •
Claudia Rivera Marín • Andrés Rosales Valdés
• Zaide Seáñez Martínez



Rostros de la agresión. Aproximaciones a la diversidad de la violencia / Roberto Giacomán Gidi, Claudia Guerrero Sepúlveda, María del Socorro Hernández Manzano, Jaime Muñoz Vargas, Laura Elena Parra López, María Guadalupe Puente Muruato, Claudia Rivera Marín, Andrés Rosales Valdés, Zaide Seáñez Martínez. Torreón, Coahuila, México: Universidad Iberoamericana Torreón, 2018.

- Violencia contra las mujeres
- Violencia en el trabajo – Responsabilidad social de la empresa - México
- Servicio doméstico – Violencia y discriminación
- Desigualdad Social – México
- Suicidio – México
- Corridos – Tráfico de drogas – Canciones y música – México

HM 281 R67 2018

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA TORREÓN

Guillermo Prieto Salinas, SJ

Rector

Lorena Giacomán Arratia
Directora General Académica

José Francisco Méndez Alcaraz, SJ
Director General Educativo

Laura Orellana Trinidad
Director de Investigación Institucional

Sanjuana Rosa Márquez García
Centro de Difusión Cultural

Jaime Muñoz Vargas
Edición

Fotografía de la portada: Ivana Muñoz

Rostros de la agresión. Aproximaciones a la diversidad de la violencia

©Formación Universitaria y Humanista de La Laguna, A.C. (Universidad Iberoamericana Torreón). Calzada Iberoamericana 2255. Ejido la Unión, Torreón, Coahuila. C.P. 27420

Primera edición, Torreón, 2018

ISBN: 978-607-26653-1-6

- ©Roberto Giacomán Gidi
- ©Claudia Guerrero Sepúlveda
- ©María del Socorro Hernández Manzano
- ©Jaime Muñoz Vargas
- ©Laura Elena Parra López
- ©María Guadalupe Puente Muruato
- ©Claudia Rivera Marín
- ©Andrés Rosales Valdés
- ©Zaide Seáñez Martínez

Impreso en México

ÍNDICE

Acoso sexual universitario: fenómeno
de violencia, dominación y poder

ROBERTO GIACOMÁN GIDI

9

Violencia en el espacio privado:
Trabajo doméstico y vulnerabilidad

CLAUDIA GUERRERO SEPÚLVEDA

35

La violencia contra la mujer
y su legitimación en la cultura

MARÍA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ MANZANO

47

Balas contadas y cantadas:
micronarración de la violencia en el corrido mexicano

JAIME MUÑOZ VARGAS

65

Violencia contra uno mismo:
juventud y suicidio

LAURA ELENA PARRA LÓPEZ

81

Una respuesta universitaria
ante la violenta desigualdad social

MARÍA GUADALUPE PUENTE MURUATO

95

Violencia laboral:
motivaciones y consecuencias

CLAUDIA RIVERA MARÍN

109

La responsabilidad social como estrategia
de la empresa en contra de la violencia

ANDRÉS ROSALES VALDÉS

125

Economía social: una opción
contra la violencia juvenil

ZAIDE SEÁÑEZ MARTÍNEZ

137

De los autores

149

PRESENTACIÓN

La violencia es un fenómeno heterogéneo, multiforme y ubicuo. Allí donde menos la esperamos se manifiesta y ataca, punza y lastima sobre todo a quienes menos escudos tienen para defenderse, como los niños, las mujeres y los ancianos, aunque en los hechos no es privativa de nadie: todos podemos ser víctimas y victimarios incluso al mismo tiempo, como es el caso del trabajador resentido que hace pagar a su familia las humillaciones que recibe en el espacio laboral.

Reflexionar sobre la violencia es pues tan importante como acotarla y mitigarla, y acaso aspirar al ideal inalcanzable de desterrarla por completo al menos en aquellos ámbitos en los que se manifiesta con mayor brutalidad, como ocurre en los cinturones azotados por la pobreza extrema o en el inframundo del narcotráfico. Pero insistamos: la violencia asume infinitas caras y se cuela por cualquier resquicio de la vida, de suerte que no debemos pasar por alto el permanente análisis de sus motivaciones, sus estragos y su posible erradicación.

En *Rostros de la agresión. Aproximaciones a la diversidad de la violencia* se han conjuntado nueve calas a este fenómeno desde el mismo número de ángulos. Roberto Giacomán Gidi, Claudia Guerrero Sepúlveda, María del Socorro Hernández Manzano, Jaime Muñoz Vargas, Laura Elena Parra López, María Guadalupe Puente Muruato, Claudia Rivera Marín, Andrés Rosales Valdés y Zaide Seáñez Martínez, cada uno desde el espacio de su saber,

empresen ensayos cuyo propósito conjunto es enfatizar la certeza de que la violencia está, con mayor o menor visibilidad, según sea el caso, enraizada en todos los pliegues de la realidad, incluso allí donde menos se le supone actuante y lesiva.

Así entonces, los abordajes que vienen a continuación discurren por el acoso en el espacio universitario, la subvaloración del trabajo comúnmente llamado *doméstico*, la violencia sutil contra la mujer en el campo laboral, la evolución de la crueldad en las microhistorias del corrido mexicano, el suicidio como falsa y terrible escapatoria, la agresión implícita en la falta de oportunidades para los jóvenes, el dolor propiciado por ambientes laborales tóxicos, la responsabilidad social de las empresas en términos de justicia social y las posibilidades del trabajo como garante de mejoría para los jóvenes en desventaja; estos son los nueve campos de reflexión que recorren las páginas venideras.

Rostros de la agresión es producto del Taller de periodismo de opinión de la Universidad Iberoamericana Torreón. Agradecemos el apoyo de la Dirección General Educativa, del Centro de Difusión Cultural y del Centro de Investigación Institucional, a cargo de José Francisco Méndez Alcázar, Rosa Márquez García y Laura Orellana Trinidad, respectivamente, por el apoyo brindado en 2018 a los trabajos del taller.

JMV

ACOSO SEXUAL UNIVERSITARIO: FENÓMENO DE VIOLENCIA, DOMINACIÓN Y PODER

ROBERTO GIACOMÁN GIDI

Resumen

Este trabajo pretende abordar el origen, las causas y los efectos del acoso sexual en general, pero particularmente el que se ejerce en las universidades. Asimismo, intenta decodificar los rasgos que identifican al acoso sexual visto desde el lente de la cultura de dominación patriarcal. Finalmente, busca adentrarse en el acoso universitario como una manifestación de poder.

Palabras clave

Acoso sexual, violencia sexual, poder, dominación, patriarcado, violencia de género.

Aborrezco a la mujer sabia.

*Que no viva bajo mi techo la que sepa más que yo,
y más de lo que conviene a una mujer.*

Porque Venus hace a las doctas las más depravadas.

EURÍPIDES

Introducción

El acoso sexual es un componente extremo de las relaciones de poder que constituye una de las diversas formas de violencia contra la mujer y al mismo tiempo es un fenómeno que no se puede comprender fuera del concepto de dominación patriarcal. La denuncia de la

violencia contra las mujeres se remonta al movimiento feminista contemporáneo de los años setenta en el que la búsqueda y necesidad de mayor libertad permitió dejar en evidencia que la violencia sexual era precisamente una de las vías por las que esa libertad era coartada.¹ El acoso sexual, como una de las formas de violencia sexual, se constituye como un mecanismo que impide o intenta inhibir que las mujeres salgan al espacio público. Es un fenómeno que inicialmente se presenta en el ámbito laboral pero después, cuando las mujeres acceden a la educación, se observa también en el ámbito universitario.

El concepto acoso sexual (*sexual harassment*) se utilizó por primera vez en 1974 en un curso impartido en una universidad de Estados Unidos. Un grupo de feministas se dio a la tarea de realizar un análisis de “sus experiencias con los hombres en el ámbito laboral y referirse al comportamiento masculino que negaba su valor en ese mundo y que, aunque superficialmente tenía apariencia sexual, constituía, en realidad, un ejercicio de poder”.² Ese ejercicio del poder, que tiende a anular a la mujer en el trabajo, está vinculado directamente con el momento en que las mujeres empiezan a salir al espacio público. El acoso se constituyó entonces como una reacción violenta ante la invasión de un espacio que siempre fue considerado exclusivamente para hombres: el ámbito laboral y universitario. El tránsito del espacio privado al espacio público convirtió a las mujeres en una amenaza desde el momento en que empezaron a ser percibidas como competidoras de ese poder.

En tiempos recientes hemos podido observar cómo el fenómeno del acoso sexual universitario se ha vuelto una

preocupación que está ocupando el centro de las discusiones y el rediseño de las políticas institucionales en los centros de enseñanza y en las universidades. Para poder comprender y abordar este fenómeno resulta fundamental rastrear sus orígenes y profundizar en la lógica que está detrás de esta forma de violencia. Este trabajo pretende abordar el origen, las causas y los efectos del acoso sexual, en general, pero particularmente el que se lleva a cabo en las universidades. Asimismo, intenta decodificar los rasgos que identifican al acoso sexual visto desde el lente de la cultura de dominación patriarcal. Y finalmente, busca adentrarse en el acoso sexual universitario como manifestación de poder que intenta frustrar o impedir la realización de proyectos de vida al que aspiran millones de mujeres. Sólo desde una cabal comprensión del acoso y la profundidad de sus raíces, que se encuentran clavadas en lo más hondo de una cultura misógina, podremos empezar a pensar en estrategias y proyectos que puedan incidir en su desmantelamiento.

*El acoso sexual como una forma
de violencia contra las mujeres*

El acoso sexual se enmarca como una de las múltiples formas de violencia que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia. La denuncia de la violencia sexual surge a partir de los años setenta cuando el movimiento feminista relaciona estas agresiones con la subordinación general de la mujer. Las agresiones en su contra son producto de un problema social basado en una dominación masculina histórica y en los vínculos entre propiedad, sexualidad y

violencia real o como amenaza. Es decir, las mujeres como propiedad de los varones, a través de un modelo androcéntrico de sexualidad, a las que se les administra violencia a discreción o sistemáticamente.³ De ahí que la violencia contra las mujeres sólo puede ser entendida dentro de una concepción de la mujer como propiedad masculina que puede ser utilizada a discreción del hombre. Esta es una ideología que señala que cualquier mujer, con excepción de las propias —hermana, madre, hija, novia—, es una presa potencial si la oportunidad lo permite.⁴

La sociedad contemporánea ha realizado una construcción social, cultural e histórica de esta violencia que se fundamenta en el establecimiento de una asimetría de género manifiesta en las diferencias de valoración de poder y de roles entre hombres y mujeres, tan usual y cotidiana que se expresa en estereotipos modulados a partir de la posición superior de los hombres. Se trata de una posición que otorga características de dominante, racional, independiente, ambicioso y con capacidad de liderazgo al hombre, mientras que establece valores opuestos a las mujeres.⁵ La violencia se construye entonces como una forma de coacción para el conjunto de las mujeres que no se adecúan a ciertas normas que permiten mantener una distinción clara entre los roles que corresponden a cada género.

Con base en esta distinción de roles se puede hablar de buenas y malas mujeres: las primeras, pertenecen a un solo hombre —preferiblemente a través del matrimonio—, permanecen en la casa dedicándose a las labores domésticas, no salen solas a ciertas horas, no adoptan actitudes provocativas o insinuantes, etcétera. Las mujeres

malas son, en sentido estricto, las promiscuas, las prostitutas, las lesbianas, las que se separan o divorcian, o las que se relacionan con muchos varones o con ninguno. Las segundas ya saben a qué están expuestas si no se atienen a la lógica del orden establecido. Este pensamiento, al que se le ha denominado patriarcal, ha permitido que se tolere, disculpe o banalice el comportamiento violento de los hombres y ha llegado incluso a incrustarse en el núcleo de las instituciones sociales.⁶ Esto ha generado un proceso consciente de intimidación que mantiene a las mujeres en un estado constante de miedo.

Siguiendo a Bourke, podríamos definir la agresión sexual como cualquier tipo de actividad de sexual cometida contra el deseo de una persona, ya sea con la utilización efectiva o amenaza de utilización de la fuerza, o por imposición de la voluntad del agresor por cualquier otro medio. Por lo tanto, existen dos componentes, uno de contenido sexual y otro de contenido coactivo —no deseado, no consensuado, con violencia física o no—.⁷ El acoso sexual es una manifestación de este tipo de violencia. El objetivo es conseguir algún tipo de relación sexual no deseada por la mujer que es objeto del acoso que se puede obtener empleando desde coerción física hasta el ofrecimiento de favores, recompensas o la negación de ciertos derechos adquiridos previamente. El acoso sexual es pues una forma asimétrica de violencia sexual, ya que el poder del acosador —que generalmente es hombre— es superior al de la persona acosada —que la mayoría de las veces es mujer—, lo cual es un reflejo de la asimetría que existe en las relaciones de género propias de nuestra

cultura.⁸ Precisamente por lo anterior, como menciona Bosch, el acoso sexual no es neutral:

Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, las mujeres están mucho más expuestas precisamente porque carecen de poder, porque se encuentran en situaciones más vulnerables e inseguras, porque les falta confianza en sí mismas, porque han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio, o, incluso, porque corren peligro de ser acosadas cuando son percibidas como competidoras por el poder. Así pues, dado que es un producto más de la desigualdad entre hombres y mujeres (de los roles atribuidos a hombres y mujeres en la vida social y económica), la persona acosadora es habitualmente un hombre y la persona acosada es habitualmente una mujer.⁹

El elemento clave para comprender la dinámica del acoso es lo que Geer Hofstede denomina distancia de poder: la diferencia o distancia de poder entre acosador y víctima es fundamental para comprender la experiencia de victimización, considerando que las mujeres en términos generales ocupan una posición menos influyente que los hombres en todo el mundo.¹⁰ El acoso sexual ha sido así una forma de violencia que ha permitido mantener una segregación por género en el entorno laboral y establecer techos de cristal —un límite velado para que las mujeres puedan ascender al interior de las organizaciones— cuestionando así la legitimidad de la condición de mujeres en un mundo profesional diseñado y creado exclusivamente para hombres.

El proceso histórico en el que se ha desarrollado el fenómeno del acoso sexual ha dado lugar al reconocimiento de una respuesta social. Caballero identifica tres fases

del desarrollo de este reconocimiento:¹¹ la primera, que hace énfasis en la denuncia; la segunda, centrada en la represión judicializada; y, por último, la que se enfoca en el estudio científico de corte académico. La primera etapa —que inició con los movimientos feministas de los años setenta— reveló públicamente los hechos que habían estado ocurriendo y que fueron ocultados durante mucho tiempo en el espacio público y privado; desde los lugares de trabajo, estudio y diversión hasta la propia casa.

La segunda etapa consiste en el proceso de tipificar las conductas de acoso sexual y su inclusión en los códigos para calificarlas y establecer las sanciones respectivas a las personas infractoras. Es lo que ella denomina la fase de la represión judicializada. Esta etapa aporta la inclusión del acoso sexual como delito en el ordenamiento jurídico de varios países, así como el reconocimiento de la sociedad a los daños personales y sociales derivados de estas conductas. La intención de la judicialización del acoso es disminuir la incidencia del fenómeno a través de la disuasión de las personas agresoras. No obstante, también ha generado una discusión importante sobre la definición de acoso sexual, pues la tipificación del delito tiene en su inicio descripciones casuísticas que se basan en conductas muy particulares, y deja fuera la posibilidad de un concepto más amplio.

Finalmente, hay una tercera fase de estudio científico y académico que intenta progresar en el concepto de acoso sexual de una manera más amplia que busca una definición más comprensiva, general y fundamental. Desde la perspectiva de Caballero, esta visión del fenómeno como objeto

de estudio, que ya no se centra en la denuncia o el castigo, puede aportar mayores elementos de juicio para hacer más efectivas las tareas correspondientes a las fases anteriores. En esta última etapa, en la que nos encontramos, hemos visto proliferar una gran cantidad de estudios sobre el acoso sexual en distintas partes del mundo. Los estudios se han realizado principalmente en torno al ámbito laboral, pero más recientemente abundan también las investigaciones alrededor del acoso universitario. Los resultados de algunas de estas investigaciones nos permiten delinear ahora con mayor detalle los rasgos del acoso, rasgos que están estrechamente vinculados a una cultura de dominación.

Los rasgos del acoso en una cultura de dominación

Como hemos mencionado, es necesario enmarcar el acoso sexual dentro de una cultura de dominación patriarcal y sexista. El poder basado en el género es un elemento esencial para comprender que el acoso sexual sucede en un determinado contexto social y político, que tiene lugar tras la revolución industrial y la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral. En este contexto, es importante resaltar que el acoso sexual no es un fenómeno aislado, sino que tiene su origen en el sexismo que domina la división del mercado de trabajo e incluso la conformación entera de las organizaciones. Como señala Osborne:

El acoso se inscribe en el marco de transformación del patriarcado en su relación con el capitalismo y los cambios en las relaciones de producción. Con la división de la economía entre lo público y lo privado y la paulatina incorporación de las mujeres al ámbito de lo público, el

patriarcado amplía su esfera de acción del espacio de lo privado al espacio de lo público por medio de trasladar a este último el modelo de relación patriarcal familiar: el varón como proveedor y protector a cambio de la subordinación de la mujer.¹²

Además de que el acoso sexual no es un fenómeno aislado, es importante destacar que su práctica se vincula con una cierta concepción de masculinidad que es socialmente aceptada, lo que explica que su práctica sea generalmente tolerada y por lo tanto haya una falta de preocupación, de interés o de conocimiento respecto de esta forma de victimizar a las mujeres. Es por eso que el perfil de agresor no es generalmente el de un depravado sexual que se esconde en las esquinas bajo una gabardina y está dispuesto a abrirla en cuanto pase una mujer, sino que —como demuestran algunos estudios— el perfil más frecuente del acosador es el de un hombre casado y con hijos.¹³

Este patrón de comportamiento se ha intentado sostener a través del mito que lo ve como un producto inevitable de las necesidades masculinas, ya sean sexuales o de agresión y dominación. Se ha construido la ficción de una “irrefrenable naturaleza sexual masculina” que tiene efectos depredadores por parte de los hombres, pero que a su vez tiene la contrapartida de controlar la libertad sexual de las mujeres.¹⁴ Se trata de un modelo de masculinidad basado en el mito de Don Juan; un modelo de sexualidad que indica que los hombres deben conquistar a la mayor cantidad posible de mujeres y ellas deberán resistirse para no parecer unas “cualquieras”, hasta que ceden y en ese momento pierden su honor y dejan de interesar a esos va-

rones que previamente las han deseado y buscado intensamente: “Para Don Juan lo que importa es el número, la cantidad; su masculinidad descansa en la multiplicidad y el acoso, en la falta de mutualidad. Cualquier método —el fraude, los engaños, la violencia— es bueno para conseguir su propósito”.¹⁵

Se trata de un binomio hombre activo/mujer pasiva en el que el hombre conquista y la mujer se resiste, pero en realidad desea ser conquistada; es decir, que cuando dicen que no, ellas en realidad quieren decir sí.¹⁶ Por eso, cuando ciertos expertos han intentado explicar el perfil del violador, han insistido en rehuir la interpretación que lo clasifica como un enfermo mental y un reprimido sexual; es decir, como un marginado social. En realidad, el riesgo que corren las mujeres es el de ser “obligadas a mantener algún tipo de contacto sexual por medio de abusos o agresiones propiamente dichas es sobre todo un riesgo asociado a los hombres del entorno, a varones conocidos y no a desconocidos”.¹⁷ Las agresiones sexuales, incluido el acoso, son prácticas que suceden en todo tipo de situaciones y por todo tipo de hombres. Y lo que reflejan este tipo de comportamientos en realidad es un afán de dominación y de imposición sobre la voluntad de la otra persona. Y esto, en términos generales, se aprende desde la infancia y se institucionaliza como una actitud “normal”, de ahí que sea muy común que haya pocos hombres que se avergüencen de jactarse ante otros hombres de lo que han hecho o desearían hacerle a esta o aquella mujer, y también son pocos los hombres que manifiestan su rechazo ante este tipo de comentarios frente a otros hombres.

Se han construido muchas definiciones sobre el acoso sexual. Diversos organismos nacionales e internacionales han ido enmarcando los elementos de este concepto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha definido como aquel “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.¹⁸ Por otra parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer lo entiende como todo “comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho, y considera que esta conducta es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.¹⁹

En el plano nacional, por ejemplo, lo ha definido España en la Ley Orgánica 3/2007 como cualquier “comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.²⁰ El propio Instituto de la Mujer en España ha sido más específico al considerar que “el acoso comprende todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, desarrollado en el ámbito laboral, docente o similar, utilizando una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en sus condiciones de trabajo

o estudio, creando un entorno laboral o de aprendizaje hostil, intimidatorio o humillante”.²¹

Como puede apreciarse, en cualquier caso se trata de una agresión que atenta contra la dignidad de las personas y de una humillación que impacta en su esfera personal y profesional, y es importante destacar que la caracterización del acoso se enmarca en una relación de poder que no debe ser entendido únicamente como un poder como autoridad, es decir de jefe/jefa a subordinado/subordinada exclusivamente, pues el poder que se encuentra en medio del acoso no es necesariamente un poder jerárquico, sino un poder de género.²² Es común que en la relación acosador/acosada se haga uso de la autoridad para exigir satisfacciones sexuales o para imponer requerimientos indeseados para la víctima, pero también ocurre que ese abuso de poder viene de compañeros que tienen el mismo nivel jerárquico o incluso inferior.²³ Es por eso que en México la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia plantea una definición desde ambas perspectivas, y denomina “hostigamiento sexual”²⁴ a aquel que se comete en una relación de subordinación y “acoso sexual” al que se comete donde no existe tal subordinación.²⁵

Ahora bien, existe una discusión importante en torno a qué conductas específicas constituyen acoso/hostigamiento sexual. En relación con este punto, es interesante el trabajo que realizó el Instituto de la Mujer en España basado en la percepción de las trabajadoras españolas a partir de la cual realizó una clasificación basada en la gravedad de las conductas. El Instituto identificó como “acoso leve”²⁶ las siguientes conductas: chistes de conteni-

do sexual sobre la mujer, piropos o comentarios sexuales sobre las trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y hacer gestos y miradas insinuantes. Como “acoso grave”²⁷ incluyó: hacer preguntas sobre su vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones y presionar después de la ruptura sentimental con un compañero. Finalmente, como “acoso muy²⁸ grave” contempló las siguientes: abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual. Aquí es muy importante, como señala Osbourne, hacer énfasis en que “la condición de presión *no deseada*, emergente como valor negativo desde que las propias mujeres han podido tener voz para expresarse, es la que lo diferencia de otras situaciones sociales en las que la seducción y la coquetería hallan su plena justificación”.²⁹ Es decir, no cabe aquí el argumento de que todas estas conductas son una expresión “natural” de un coqueteo que existe de manera inherente en las relaciones entre los sexos y que constituyen formas de expresar la sensualidad, la sexualidad o el erotismo. La falta del consentimiento es siempre el común denominador en cualquiera de estas conductas.

El acoso sexual es un fenómeno que ha llamado la atención de académicos y académicas de múltiples disciplinas no sólo porque implica una falta de respeto a la voluntad y la dignidad de las mujeres, sino porque tiene efectos que laceran y dañan a las víctimas de manera física, psicológica, emocional y social. Diversos autores han

documentado ampliamente cómo los episodios abusivos afectan negativamente la confianza y la disposición a la intimidad de las personas acosadas, además de las secuelas en la salud mental a corto, mediano y largo plazos, lo que genera depresión, ansiedad, síndrome de estrés postraumático, marcada irritabilidad crónica, abuso de sustancias químicas, adicción, tendencias suicidas y trastornos de la conducta alimentaria.³⁰ Estos efectos, cuando se trata del entorno universitario, en muchos de los casos tiene consecuencias que pueden coartar la posibilidad de continuar con el desarrollo de un proyecto de vida previamente trazado. Es importante analizar cómo la cultura de dominación de la que hemos hablado ha permeado las universidades y reproduce la misma lógica y los mismos discursos alrededor del poder del género.

El acoso sexual universitario como manifestación de poder

Las universidades son un lugar en el que se reproduce el fenómeno de esta cultura de agresión y acoso sexual contra las mujeres. Algunos autores han profundizado en cómo muchas veces las instituciones son precisamente el problema, y en todo caso, el acoso es sólo un síntoma del problema. Bingham, a partir de un análisis discursivo —una metodología que parte de la idea de que nuestra realidad es creada por el discurso e influida por él— observa que las estructuras sociales son “producidas y reproducidas en prácticas discursivas”, y que tales prácticas dominantes contribuyen al mantenimiento de las propias condiciones sociales que normalizan el acoso sexual.³¹ Dado que el discurso sexista es un reflejo de la cultura

dominante, y ésta una forma de perpetuar las condiciones opresivas que dan sustento al acoso sexual, entonces resulta esencial cambiar ese discurso en las universidades.

Linda Eyre afirma que el análisis crítico del discurso —basado en el análisis post-estructuralista que hace Michel Foucault sobre las relaciones de poder y los sistemas de conocimiento— pueden ayudar a entender y cambiar la dinámica del acoso sexual. Para ella, el poder visto desde esta perspectiva no se ejerce de arriba hacia abajo por una sola autoridad, como en el modelo del Estado/persona, sino que éste penetra a través de todas las interacciones sociales. De esta forma, el poder no se ejerce a través del consentimiento o la fuerza, sino a través de la institucionalización de discursos o sistemas de conocimiento. De esta forma, los discursos dominantes se infiltran en los comportamientos, ideas, creencias y deseos hasta el punto de parecer “normales” y definen a los individuos de cierta manera. Por lo tanto, si el poder se construye socialmente, también puede ser de-construido; así pues, no es invencible, ni imposible de dismantelar ni tampoco es unidireccional.³² Y entonces, el acoso como manifestación de un poder patriarcal y sexista puede ser dismantelado en las instituciones académicas.

En nuestro país aún existen pocos estudios serios en torno al acoso sexual universitario en comparación con la intensa producción que hay en Estados Unidos y Canadá. En España y otros países europeos apenas empieza a intensificarse el debate y los trabajos académicos sobre el acoso sexual universitario. La información que nos brindan estos países es que, aunque las tasas de aco-

so en las universidades varían, la magnitud del problema es bastante grave y además va en aumento. En Estados Unidos, por ejemplo, una investigación reciente relacionada con violencia de género en el ámbito académico descubrió que un 88% de las estudiantes manifestaron haber sufrido algún incidente de ataque físico o sexual desde el instituto hasta el final del cuarto curso universitario.³³ De igual forma, las cifras indican que una de cada dos mujeres experimentará alguna forma de acoso sexual durante su formación académica.³⁴ En España, las conclusiones de la investigación realizada por Valls en diversas universidades del país muestran que el 13% de estudiantes responde directamente que sí ha sufrido o sabe de alguna situación de violencia por motivo de género. No obstante, un 65% afirmó haber sufrido o sabido de alguna situación de violencia de manera indirecta, es decir, sólo cuando se les formularon situaciones concretas. Lo que significa que hay una falta de reconocimiento de este tipo de conductas sobre todo en aquellas situaciones que no implican un ataque físico.³⁵

En el ámbito académico, al igual que en el ámbito laboral, el acoso puede ser cometido por personas de igual o superior nivel jerárquico, es decir, este tipo de conductas se observan tanto entre el alumnado como entre los profesores y profesoras, y entre el profesorado y el alumnado. Algunos estudios demuestran que las características de las personas acosadas y acosadoras en el ámbito universitario son básicamente similares a las descritas para el ámbito laboral. El acoso sexual es perpetrado mayoritariamente por las personas más cercanas a la víctima: las profesoras nombraron mayoritariamente como acosador a un

miembro del profesorado y las alumnas a otro estudiante.³⁶ Las acciones concretas que sirven como instrumento para el acoso universitario son muy diversas. La Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos ha identificado como conductas de acoso sexual en el ámbito educativo “los tocamientos de naturaleza sexual, comentarios, bromas o gestos sexuales, exhibición de fotografías, grafitis o ilustraciones sexualmente explícitas, llamar a los y las estudiantes por un nombre con connotaciones sexuales, difundir rumores sexuales, entre otros”.³⁷

No obstante, también existen otros mecanismos que son utilizados para hostigar y acosar sexualmente. En la actualidad, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones son instrumentos que pueden servir para llevar a cabo lo que se conoce como acoso cibernético. Este se puede realizar por medio de llamadas telefónicas, mensajes de texto, intercambio de videos a través de teléfonos móviles, correos electrónicos o sitios *web*. El uso de las tecnologías de la información sirve como vehículo para que las y los integrantes de una comunidad universitaria intercambien o reciban imágenes con contenido sexual, fenómeno que hoy en día es conocido como *sexting*. Esto puede conducir a las mujeres, principalmente, a convertirse en víctimas sexuales, pues mediante la presión a las que se les somete se les pueden exigir ciertos favores sexuales con la amenaza de subir a la red cualquier tipo de evidencias con contenido sexual y erótico de la víctima.³⁸

Todas estas conductas o formas de acoso sexual tienen efectos directos e indirectos que resultan devastadores

para la salud, el bienestar y el desempeño académico de las víctimas. Como señala Cuenca, estas experiencias están asociadas al “incremento del estrés psicológico, al aumento de las enfermedades físicas, de la sintomatología física (nauseas, problemas de sueño...) y psicológica (pérdida de autoestima, miedo, angustia, sentimientos de desesperanza y aislamiento, depresión) y de los trastornos de alimentación, a la disminución de la satisfacción académica (sobre todo cuando el acoso es perpetrado por personas con un estatus académico superior)”.³⁹ Además, algunos descubrimientos de los estudios realizados sobre los efectos en la salud ocasionados por el acoso sexual sugieren que las víctimas sufren más entre más jóvenes sean.⁴⁰

Todo esto nos debe llevar necesariamente a una reflexión: hemos construido un sistema de creencias, unos discursos y unas prácticas sumamente nocivas que debemos transformar. El acoso sexual es sólo uno de los síntomas de una grave enfermedad que padecemos como sociedad y es producto del patriarcado y el sexismo como códigos de organización, y ese esquema está completamente infiltrado en la estructura universitaria. Pero es desde la propia universidad y su posibilidad de generar conocimiento que podemos empezar a cambiar el discurso y la lógica que hay detrás del acoso sexual.

Conclusiones

Resulta evidente que la violencia sexual en contra de las mujeres descansa sobre la base de una cultura patriarcal y se desarrolla en un contexto de relaciones de poder en el que las mujeres están en una posición de desventaja.

Desafortunadamente esta violencia se ha normalizado y ha producido y reproducido estereotipos de género que definen al hombre como el fuerte, activo y proveedor frente a una mujer débil, pasiva y cuidadora. Esta idea, que se convierte en el discurso dominante en la mayoría de las sociedades, viene acompañada de una serie de agresiones sexuales que reflejan una necesidad de dominación e imposición de la voluntad de un género sobre el otro. Generalmente, estas agresiones son cometidas por hombres que son conocidos de las víctimas y no por desconocidos, como muchas veces se quiere hacer ver.

El acoso sexual es una de las diversas formas de violencia contra la mujer y es producto de una construcción de la masculinidad en la que se concibe a la mujer como una propiedad. Su práctica coincide en el tiempo con la transición de las mujeres del ámbito privado al ámbito público. El acoso sexual surge como una reacción violenta ante la amenaza que implica su presencia en un mundo laboral que pertenecía exclusivamente a los hombres. Este puede definirse como el ejercicio del poder, exista o no una relación de subordinación, entre la víctima y el agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, y puede expresarse en conductas verbales y/o físicas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Esto tiene efectos muy negativos para las víctimas que pueden ir desde la pérdida de la confianza y la disposición a la intimidad de las personas acosadas hasta secuelas en la salud mental a corto, mediano y largo plazo.

Hemos visto como el acoso sexual es un fenómeno que se reproduce en las universidades en las que ha permeado

esta cultura de agresión contra las mujeres. Los estudios más recientes nos indican que la magnitud del problema es grave y va en aumento. La mejor forma de empezar a transformar este fenómeno es desde la propia universidad, cambiando la lógica y el discurso patriarcal a partir de la generación de conocimiento que sirva como fuente de empoderamiento de la mujer.

NOTAS

- ¹ Osborne, Raquel. Apuntes sobre violencia de género, Barcelona, Ediciones Bellaterra, 2009, p. 53
- ² Bosch Fiol, Esperanza et al. *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Universidad de las Islas Baleares, Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/areas-Tematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf. (Consulta: 10 de septiembre de 2018), p. 9.
- ³ Seagal, Lynne. *Is the future female?*, Virgo Press, Londres, 1987, p. 86.
- ⁴ Osborne, *op. cit.*, p. 69.
- ⁵ Caballero, María Claudia. *El acoso sexual en el medio laboral y académico*, Viveros Vigoya, Mara (comp.), Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia, Bogotá, Tercer Mundo Editores, 2006, p. 431.
- ⁶ Osborne, *op. cit.*, p. 54 y 69.
- ⁷ Bourke, Joanna. *Los violadores. Historia del estupro de 1860 a nuestros días*, Barcelona, Crítica, 2009, p. 16-17.
- ⁸ Caballero, *op. cit.*, p. 431.
- ⁹ Bosch, *op. cit.*, p. 10.

- ¹⁰ Hofstede, Geer. *Cultural consequences: internacional differences in work related values*. Newbury Park, Sage, 1980, citado por Bosch, *op. cit.*, p. 10.
- ¹¹ Caballero, *op. cit.*, pp. 429-430.
- ¹² Osborne, *op. cit.*, p. 139.
- ¹³ Inmark. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Madrid, 2006. Disponible en: <https://www.navarra.es/nr/rdonlyres/d91fe499-4898-4edd-aa09-213a8af122ea/153594/mtasestudioacososexual.pdf>, (Consulta: 13 de septiembre de 2018).
- ¹⁴ Osborne, *op. cit.*, p. 64.
- ¹⁵ *Ibidem*, p. 65.
- ¹⁶ *Ídem*.
- ¹⁷ Lagrange, Hugues y L'homond, Brigitte. *L'entrée dans la sexualité. (Le comportement des jeunes dans le conteste du sida)*, Paris, La Decouvert, 1997, p. 148.
- ¹⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad*. Centro América y República Dominicana. San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 9. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf, (Consulta: 15 de septiembre de 2018).
- ¹⁹ Organización de las Naciones Unidad. *Recomendación General Número 19*. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>, (Consulta: 17 de septiembre de 2018).

- ²⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- ²¹ Instituto de la Mujer. *Violencia contra las mujeres*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Instituto de la Mujer, 2008, p. 32.
- ²² Bardales Mendoza, Olga y Zoila Ortíz, Miguel. *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio Exploratorio*. Lima, MIMP, 2012, p. 13. En: <http://redin.pncvfs.gob.pe/images/publicacion2/hostigamiento-sexual-en-mujeres-y-varones-universitarios9.pdf>, (Consulta: 18 de septiembre de 2018).
- ²³ Bosch, *op. cit.*, p. 9
- ²⁴ Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva...
- ²⁵ Artículo 13. ... El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- ²⁶ El criterio utilizado para clasificar estas conductas como “acoso leve” es que menos de un 55% de las mujeres encuestadas lo considera grave o muy grave.
- ²⁷ El criterio utilizado para clasificar estas conductas como “acoso grave” es que de un 55% a un 85% de las mujeres encuestadas lo considera grave o muy grave.
- ²⁸ El criterio utilizado para clasificar estas conductas como “acoso muy grave” es que más de un 85% de las mujeres encuestadas lo considera grave o muy grave.

- ²⁹ Osborne, *op. cit.*, p. 140.
- ³⁰ Castaño-Castrillón, José Jaime, *et al. Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal*, Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología, Vol. 1, No. 1, 2010, p. 19. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1952/195215352003.pdf>, (Consulta: 20 de septiembre de 2018).
- ³¹ Bacchi, Carol. *Changing the sexual harassment agenda*, en: Gattens, Morira y Mackinnon (coord.) *Gender and Institutions: welfare, work and citizenship*, Cambridge, Cambridge University Press, 1998, p. 76.
- ³² Eyre, Lynda. *The Discursive Framing of Sexual Harassment in a University Community*. Gender and education, Vol. 12, No. 13, 2000, p. 297.
- ³³ Valls Carol, Rosa. *Violencia de género en las universidades españolas*, Ministerio de Igualdad, Secretaría General de Políticas Públicas, Instituto de la Mujer, 2008, p. 6. Disponible en: http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/496106686_472011125339.pdf, (Consulta: 22 de septiembre de 2018).
- ³⁴ Cuenca Piqueras, Patricia. *El acoso sexual en el ámbito académico*. Una aproximación. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, Vol. 6, No. 2, 2013, p. 430.
- ³⁵ Valls, *op. cit.*, p. 6-73.
- ³⁶ Bosch, *op. cit.*, p. 43-44.
- ³⁷ La Oficina de Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos, (U.S. Department of Education Office for Civil Rights), es una agencia federal con la responsabilidad de garantizar la igualdad de acceso a la educación a través del respeto de los derechos civiles.

- ³⁸ Hernández Herrera, Claudia Alejandra *et al.* *La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior*, Revista de la Educación Superior, Vol. 44, No. 176, 2015, p. 67-68.
- ³⁹ Bosch, *op. cit.*, p. 48.
- ⁴⁰ Cuenca, *op. cit.*, p. 436.

BIBLIOGRAFÍA

- BACCHI, Carol. *Changing the sexual harassment agenda*, en: Gattens, Morira y Mackinnon (coord.) *Gender and Institutions: welfare, work and citizenship*, Cambridge, Cambridge University Press, 1998, p. 76.
- BARDALES MENDOZA, Olga y Zoila Ortiz, Miguel. *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio Exploratorio*. Lima, MIMP, 2012, p. 13. Disponible en: <http://redin.pncvfs.gob.pe/images/publicacion2/hostigamiento-sexual-en-mujeres-y-varones-universitarios9.pdf>, (Consulta: 18 de septiembre de 2018).
- BOSCH FIOL, Esperanza *et al.* *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Universidad de las Islas Baleares, Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf. (Consulta: 10 de septiembre de 2018).
- BOURKE, Joanna. *Los violadores. Historia del estupro de 1860 a nuestros días*, Barcelona, Crítica, 2009.
- CABALLERO, María Claudia. *El acoso sexual en el medio laboral y académico*, Viveros Vigoya, Mara (comp.), Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia, Bogotá, Tercer Mundo Editores, 2006.

- CASTAÑO-CASTRILLÓN, José Jaime, *et al.* *Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal*, Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología, Vol. 1, No. 1, 2010, p. 19. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1952/195215352003.pdf>, (Consulta: 20 de septiembre de 2018).
- CUENCA PIQUERAS, Patricia. *El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación*. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, Vol. 6, No. 2, 2013.
- EYRE, Lynda. *The Discursive Framing of Sexual Harassment in a University Community*. Gender and education, Vol. 12, No. 13, 2000.
- HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra *et al.* *La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior*, Revista de la Educación Superior, Vol. 44, No. 176, 2015.
- HOFSTEDE, Geer. *Cultural consequences: internacional differences in work related values*. Newbury Park, Sage, 1980.
- INMARK. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Madrid, 2006. Disponible en: <https://www.navarra.es/nr/rdonlyres/d91fe499-4898-4edd-aa09-213a8af122ea/153594/mtasestudioacososexual.pdf>, (Consulta: 13 de septiembre de 2018).
- Instituto de la Mujer. *Violencia contra las mujeres*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Instituto de la Mujer, 2008.
- LAGRANGE, Hugues y L'homond, Brigitte. *L'entrée dans la sexualité. (Le comportement des jeunes dans le contexte du sida)*, Paris, La Decouvert, 1997.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Organización de las Naciones Unidas. *Recomendación General Número 19*. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>, (Consulta: 17 de septiembre de 2018).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad*. Centro América y República Dominicana. San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 9. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf, (Consulta: 15 de septiembre de 2018).

OSBORNE, Raquel. *Apuntes sobre violencia de género*, Barcelona, Ediciones Bellaterra, 2009.

SEAGAL, Lynne. *Is the future female?*, Virgo Press, Londres, 1987.

VALLS Carol, Rosa. *Violencia de género en las universidades españolas*, Ministerio de Igualdad, Secretaría General de Políticas Públicas, Instituto de la Mujer, 2008, p. 6. Disponible en: http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/496106686_472011125339.pdf, (Consulta: 22 de septiembre de 2018).

VIOLENCIA EN EL ESPACIO PRIVADO: TRABAJO DOMÉSTICO Y VULNERABILIDAD

CLAUDIA GUERRERO SEPÚLVEDA

Resumen

Las trabajadoras domésticas son consideradas uno de los grupos de población más afectados por actitudes, prejuicios y opiniones discriminatorios; históricamente el trabajo “no productivo” que realizan ha sido desvalorizado. La reivindicación del trabajo del cuidado de otros dentro de los hogares, su valoración económica y las consideraciones laborales internacionales deben ser tomadas en cuenta para disminuir las agresiones, amenazas, intimidación y abusos verbales, físicos, sexuales o económicos contra los trabajadores del espacio privado de los hogares en México.

Palabras clave

Trabajo doméstico, empleadas domésticas, cuidado de otros, violencia y discriminación

Preámbulo

Entre la violencia que sufren las mujeres y niñas derivada de la inequidad de género encontramos la que sobrellevan las trabajadoras domésticas por las relaciones asimétricas de poder —entre la empleadora y la empleada— producto de las diferencias de clase social y en ocasiones de origen étnico. La subordinación en la que se encuentran origina prácticas que entrañan coacción, malos tratos y violación de su dignidad e integridad personales.

La consideración disminuida del trabajo en y de la casa, la situación de inferioridad de educación, de capital social y económica hace evidente la diferencia de poder entre el ama de casa y la persona que se emplea para “ayudar” y no tanto para ejercer un trabajo; una relación que generalmente se da entre mujeres en un espacio en el que el rol de género tradicional de su ejercicio corresponde a las mujeres.

Ese espacio privado comparte una relación contradictoria de intimidad —en la que los horarios y tareas no son claros—, al ser recibidas “como de la familia”, pero en la que resultan invisibles cuando se trata de una relación humana. Esta invisibilidad la aborda Juliana Fanjulf en el film *Muchachas*, basada en la experiencia que vive cuando al morir su abuela nadie de su familia le daba el pésame a Remedios, quien era su empleada y había vivido con ella los últimos 25 años.

La circunstancia de quien llega al espacio privado del hogar es complicada: se trata de una mujer desconocida, sin ninguna relación de familia o parentesco y que está ahí a cambio de un sueldo; es una intrusa de la que se espera fidelidad, honestidad y discreción en relación a lo que sucede en el interior del hogar, además de incondicionalidad y disposición para hacer lo que se ofrezca y a cualquier hora dentro del hogar; no puede estar cansada, debe fingir que no ve y no escucha, pues cuando habla u opina es *abusona, metiche e igualada*.

Generalmente cuando una empleada doméstica deja de trabajar en ese espacio privado, entre los motivos que arguye para dar fin a la relación de trabajo encontramos el que se refiere al trato que recibe, el uso de lenguaje discrimina-

torio que establece la jerarquía y el límite de esta relación y, por otro lado, a los derechos laborales restringidos como el despido por ausencia en situación de enfermedad. El establecimiento de fronteras sobre lo que se atreve a decir o hacer no debe transgredirse, pues se le marcan distancias de carácter multifacético y de distinta gradación debidas a cuestiones económicas, de familia o cultura.

Asimetría económica y cultural

Entre las construcciones sociales de las que deriva la poca valoración de este tipo de trabajo encontramos su vinculación a la historia de la esclavitud, del colonialismo, con la connotación de pertenecer a la servidumbre —siglo XIX— cuando se trabajaba por tener casa y comida y cuando a quienes lo ejercían se les llamaba criadas, sirvientas, chachas, gatas, mucamas.

El poder y la discriminación en la relación se da por la diferencia de la clase social entre quienes emplean y quienes trabajan y desde siempre. En la siguiente nota del periódico del 19 de enero de 1941 se percibe cómo se vive esta diferencia desde el punto de vista de la empleadora:

No hay una ama de casa, que no sepa algo de esto en mayor o menor escala, raterías, irrespetos, ofensas, abusos que principian haciendo de una casa decente, campo abierto a todos los vicios y culminan en las oficinas de Conciliación y Arbitraje, donde el mal sirviente que hace la vida insoportable, que huyó sin previo aviso y que tal vez ofendió soezmente a la odiada “burguesa” su patrona, encuentra indefectiblemente recompensas en metálico,

comprensión de sus derechos de “infortunado proletario” y una autorización técnica para proseguir en su conducta indigna y que ante el referido tribunal, creado exprofesadamente “para defender al oprimido” no vale que la patrona exponga a su vez una queja por muy justificada que sea. Se le contesta paladinamente que el robo, el abuso, el abandono de trabajo, etc. Son cosas aparte que deben ser delatadas en una comisaría, porque ahí —en Conciliación y Arbitraje sólo se procura velar por los intereses materiales del trabajo. Y como toda mujer bien educada rechaza instintivamente tales escándalos, vulgaridades y molestias, ninguna de ellas recurre a la comisaría, quedan impunes los abusos de la servidumbre, y los “humildes” se sienten cada vez más altivos antes esos fallos de un Tribunal que siempre ampara sus derechos y jamás castiga sus delitos.²

Además, operan estereotipos que, como parte de esta construcción social, soportan esta desigualdad en la desvalorización de las mujeres mediante relatos, historias y chistes alrededor de esta ocupación y actividad. En diversos ejemplares del periódico *El Siglo de Torreón* encontramos chistes cuyas situaciones más aludidas son las de:

Abuso sexual por parte de los patrones o de los hijos varones.

—*Su hijo ya está en edad de abrazar una carrera, ¿Qué tendencias tiene?*

—*¡Hay! (sic) Comadrita, pues por lo pronto ya abraza a las criadas.*

—*¿De modo que te estás besando con la criada? ¿Por qué no estudias en lugar de hacer eso?*

—*Si estudio, pero estoy practicando para “estrella” de cine.*
—*¡Sinvergüenza! Conque abrazando a la criada.*
—*¡Yo!*
—*Tú, si, no lo niegues, me lo ha dicho ella misma.*
—*No se lo creas, es una mentirosa, me aseguré que no te lo diría.*

Ineptitud.

—*¿Por qué permite usted que su criada salga de paseo todos los días?*
—*Por economía. Mientras menos tiempo está en la casa, menos rompe.*
—*¿Está hirviendo el agua que te mandé poner a la lumbre?*
—*No, señorita.*
—*¿Cómo es eso posible si hace una hora que se está calentando?*
—*Como tardaba tanto en hervir, tiré aquella y he puesto otra nueva.*

Desfachatez.

—*Señora, me voy mañana necesito mi carta de servicios.*
—*¿Y qué quieres que diga?*
—*Lo que usted quiera. Basta con que haga constar que he tenido paciencia para sufrirla a usted tres meses.*
—*Anoche volviste a meter en la cocina a tu novio.*
—*Si señora; pero ya había cenado.*

Deshonestidad

—*Yo creo que la sirvienta es una ladrona, faltan diez pesos que tenía en mi saco.*
—*Pues sí que lo es, porque yo solo encontré cinco.*

En la Encuesta nacional sobre discriminación (Enadis) realizada por el Inegi en 2017³ el 54.3% de los encuestados está de acuerdo en que las empleadas domésticas se aprovechan de las personas que las contratan (patrones[as]), el 90.2% en que generalmente se culpa a la empleada doméstica cuando se pierde algo, y el 91.8% en la poca valoración del trabajo que realizan. En las ediciones del periódico, que datan de antes de los años sesenta, se señalaba particularmente a las trabajadoras domésticas que incurrían en este delito como “sirvientas infieles”, salían retratadas y con el número que las ubicaba como delincuentes, lo que no sucedía con quienes pertenecían a otras profesiones.

Entre las acciones discriminatorias, el 10.4% no come lo mismo que la familia; el 57.60% no utiliza el baño de la familia, sino que tiene asignado un baño exclusivo; el 34.13% trabaja más de ocho horas y al 18.67% no le dan permiso de salir si tiene alguna necesidad personal además de que hay casas en las que se acostumbra que usen uniforme para hacer evidente que no es de la familia, además de censurar y desaprobando la forma en la que se visten.

Aunada a esta discriminación hay otra que sufren las empleadas domésticas por su origen étnico; en México no se les reconoce como pertenecientes a una cultura —y que paradójicamente es más mexicana— que posee una historia, tradiciones y formas de vida diferentes a la cultura occidental, y que ellas no necesariamente comparten el pensamiento capitalista y que han tenido la necesidad de migrar a la ciudad por su marginación del circuito de producción agrícola-comercial; además, pues,

de padecer carencias económicas, son discriminadas por “ignorantes”.

Entre la discriminación cultural que padecen está la relacionada con el lenguaje; en algunas de las casas donde trabajan se les impide hablar su lengua indígena. Recientemente aparecieron los memes en los que aparecen personajes con vestimentas indígenas y que en forma de burla le agregan la terminación “tl” a las expresiones verbales de sus palabras en español, lo que abona al prejuicio que se tiene sobre las lenguas indígenas, acción que ofende y pasa como normal.

Asimetría laboral legal

En el contexto social e histórico las empleadas domésticas sufren de discriminación al serles negado el ejercicio igualitario de la prestación de servicios dentro de las leyes de trabajo. En la encuesta mencionada (Enadis 2017), cuándo se les pregunta a las trabajadoras del hogar “¿Cuál considera que es el principal problema que tienen?”, el 48% señala la falta de prestaciones laborales, el 32% las malas condiciones laborales y el 19.4% el maltrato o abuso de sus empleadores; ante la pregunta de si en su trabajo actual le daban prestaciones laborales, el 87.7% respondió que no.

Esto sucede dentro de las actividades que operan en una sociedad mercantil que dicta lo que es o no productivo según la calificación de Adam Smith en el mercado del trabajo y en lo que se conoce como “economía del cuidado”, y que incluye todo lo que hacemos para sostener la vida y vivir tan bien como sea posible. En palabras de Batthyany es

... un espacio de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas. Así el cuidado refiere a los bienes y servicios, actividades que permiten a las personas, alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio. Abarca por tanto al cuidado material que implica un trabajo, al cuidado económico que involucra un costo y al cuidado psicológico que entraña un vínculo afectivo.⁴

Esta actividad realizada por una persona ajena a la familia debería estar regulada como los demás empleos, lo que resulta quizás disonante porque en la familia estas actividades se dan o se reciben entre personas unidas en familia y no se cobra o restringe el tiempo de servicio.

Todas las actividades que se realizan dentro de la casa tienen su contraparte en el empleo formal, si pensamos en la preparación de la comida, el servicio de la mesa y el aseo de la cocina, lo encontramos en el servicio de restaurantes o de cocina económica; si se trata del lavado de la ropa, en las lavanderías o tintorerías; si es la limpieza de la casa, en las empresas que dan servicio para lavar pisos, vidrios o alfombras; si pensamos en cuidado de niños, ancianos o enfermos, en servicios de guardería, de asilos u hospitales, y de igual forma el transporte familiar o los servicios de transporte escolar, taxis o transporte público.

El empleo que se realiza dentro o fuera de la casa es mayormente realizado por mujeres sin remuneración y es considerado como “no trabajo”, como el de las empleadas domésticas. El tiempo que se le dedica a estas actividades

se ha intentado visibilizar en las encuestas del uso del tiempo, pero también es necesario cuantificar su valor económico y relacionarlo con la seguridad social de la que no se ocupa el estado cuando se atiende a las mamás que educan en su casa, atienden a sus enfermos y a los adultos mayores.

El Inegi calculó en 4,663,948 millones de pesos el valor económico del trabajo no remunerado de 2016 en labores domésticas (comida, limpieza, lavado de ropa) y de cuidado (niños, ancianos, enfermos) además del que se realiza en las comunidades rurales en las labores agrícolas; tal cantidad equivale al 23.2% de participación respecto al PIB nacional, y es superior al de otras actividades económicas como la industria manufacturera o el comercio. Este aporte de los hogares a la economía nacional no se encuentra presente en la contabilidad nacional ni tampoco en la de los hogares. Requiere de las variables del tiempo que se le dedica y de los precios de los servicios que representa hacerlo fuera del hogar.

Reivindicación social

Es necesario comprender que este trabajo que sostiene la vida —y que ha sido denominado de “reproducción”— se visibilice como actividad laboral y no como ayuda o favor, a fin de que no quede excluido de la seguridad social, dado que las mujeres que se emplean para hacerlo en un hogar ajeno dejan de hacerlo en sus casas y seguramente recurren a terceros para realizar las labores de su propio hogar.

Este tema se ha tratado como “el cuidado de otros”, que todos necesitamos y todos tenemos derecho a ser cuidados, y quienes nos proveen de esos servicios deben

ser remunerados y tener también derechos laborales; las amas de casa, pues, deberían tener derecho de participar de los ahorros en las Afores de sus esposos o de un plan de jubilación, y que ese cuidado deje de ser una disyuntiva para las mujeres de estar en casa o participar en la vida laboral. Su valoración hará conciencia en las mujeres empleadoras, quienes podrán advertir que el trabajo que otras mujeres están realizando lo hacen en lugar de ellas o de algún otro miembro del hogar, y así dignificar el papel de las trabajadoras domésticas.

Desfamiliarizar la política social y cambiar el foco sobre las mujeres como beneficiarias para reorientarlas a quienes necesitan cuidado, desde una perspectiva de derechos. El cuidado de terceros no es asistencia a las mujeres, es un derecho de ciudadanía.⁵

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2017 (ENOE),⁶ el 4.8% de las personas que tienen trabajo remunerado lo desempeñan en casas, y de cada 100 de ellas 90 son mujeres. México decidió utilizar el término “trabajo del hogar” a fin de prevenir la discriminación por la carga negativa o depectiva del término “doméstico”. Debido a que lo que sucedía en esta relación de trabajo se daba en espacios privados, se pensaba que eran intocables a la acción del Estado; de igual forma ocurría con las acciones de violencia de la misma naturaleza a las que suceden en las relaciones familiares, por lo que es hasta este siglo que el tema de la legalización del trabajo doméstico es uno de los pendientes para esta época.

La referencia internacional de legislación del trabajo decente de los trabajadores del hogar es el Convenio 189 de la Organización Internacional del trabajo (OIT) adscrita a la ONU, adoptado en 2011 en Ginebra; este documento tiene el objetivo de defender los derechos laborales que impidan el abuso y la explotación, y que los trabajadores del hogar puedan disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de vida decentes y dignas.

México no ha ratificado este convenio; la ley que rige las condiciones laborales es la Ley Federal de Trabajo aprobada en 1970, en el capítulo XIII, título sexto sobre Trabajos Especiales, establece la necesidad de un contrato escrito, el derecho a vacaciones pagadas, al aguinaldo, licencia de maternidad e indemnizaciones; sin embargo, en otros regula otras disposiciones que son discriminatorias, como el hecho de que hasta el 50% de la retribución puede ser en especie —alimentación o habitación— y que la jornada de trabajo puede ser de doce horas. Aunque pueden ser inscritas en el Seguro Social, cubiertas en lo que se refiere a riesgo de trabajo, enfermedad, permiso de maternidad, retiro e invalidez, no tienen acceso a los servicios de guarderías ni al Infonavit (Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores).

La ratificación por parte del Estado mexicano del Convenio 189 de la OIT sería un camino para amparar por ley a las trabajadoras del hogar y evitar la discriminación que sufren en relación a sus condiciones laborales y el acceso a la seguridad social, además de que fomentaría de manera indirecta su acceso a otros derechos y a mejores condiciones de trabajo que eviten los abusos y el maltrato.

NOTAS

- ¹ Perret, J. (Productor), Fanjul, J. (Escritor), & Fanjul, J. (Dirección). (2015). *Muchachas* [Película]. México.
- ² D'Ersell, C. (19 de enero de 1941). El problema de la servidumbre. *El Siglo de Torreón*, p. 4.
- ³ Inegi. (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación* (Enadis) 2017. Inegi. México: Inegi.
- ⁴ Batthyany, K. (2004). "Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social".
- ⁵ Saracostti, M., & Sepúlveda, M. (noviembre de 2011). Políticas y oferta del cuidado infantil: El rol en la promoción y mantención de mujeres en el mercado laboral. Tercer Encuentro Anual de la Sociedad Chilena de Políticas Públicas
- ⁶ Inegi. (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE) 2017. Inegi. México: Inegi.

LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y SU LEGITIMACIÓN EN LA CULTURA

MARÍA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ MANZANO

Resumen

Este trabajo pretende explicar de qué forma la violencia estructural y cultural incide en el incremento de la violencia de género. También se propone ejemplificar algunas formas de violencia directa que son causada por la normalización y legitimación de la violencia por conducto de la cultura y las estructuras sociales.

Palabras clave

Violencia de género, violencia estructural, violencia directa, violencia cultural.

Introducción

A mediados de 2018 circuló en las redes sociales un video que muestra cómo el fisiculturista Paul Bashi atacó a su novia Kristine Perry a golpes y patadas, le arrojó muebles y velas encendidas y hasta llegó a apuñalarla con varios cuchillos. Según los fiscales del Estado de Michigan, que obtuvieron el video por las cámaras de seguridad del domicilio, el ataque duró alrededor de cuarenta minutos. Posteriormente, los vecinos encontraron a Perry fuera de la vivienda y la llevaron a un hospital cercano, en donde estuvo varios días en coma. Una vez que Kristine recuperó el sentido, acudió a la Corte a solicitar la liberación de su novio culpándose de lo ocurrido. La fiscalía se

negó a retirar los cargos y Bashi está actualmente preso y procesado por homicidio en grado de tentativa.¹

A propósito del caso anterior y según los datos del instituto de la Mujer en México, en más del 70% de los casos la mujer maltratada tiene una relación de abuso durante años y sufre las consecuencias aversivas y traumáticas de la violencia ejercida. Pudiera inferirse en primer término que la mujer asume la violencia por la dependencia económica que tiene hacia el agresor; sin embargo, también son numerosos los casos donde las mujeres que gozan de independencia económica continúan las relaciones íntimas en las que sufren este tipo de violencia. Estas mujeres, que desarrollan actividades sociales o profesionales, parecen sin embargo incapaces de denunciar a sus agresores o de abandonar la relación.

Algunas investigaciones han tratado de arrojar luz sobre estos vínculos paradójicos entre víctima y agresor, y apelan a las claves afectivas o emocionales que aparecen en el contexto del entorno traumático. En algún caso se han utilizado descripciones similares a las propuestas para el denominado “síndrome de Estocolmo”² que se refiere a un conjunto de mecanismos psicológicos que determinan la formación de un vínculo afectivo de dependencia entre las víctimas de un secuestro y sus captores, pero sobre todo, a la asunción por parte de los rehenes de las ideas, creencias, motivos o razones que esgrimen sus secuestradores para llevar a cabo la acción de privación de libertad.³

Según la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2015, sólo 87 mil 404 personas, de un total de 979 mil 496 que

sufrieron algún abuso, hostigamiento, estupro, violación o acoso sexual, decidieron levantar una averiguación previa ante el Ministerio Público; es decir, el 91.1 % restante (892 mil 92 agredidos) guardó silencio sobre el hecho.⁴ Diversos estudios internacionales alertan que los factores por los que no se denuncian este tipo de agresiones, además de la escasa confianza que se tiene en el sistema de justicia, son los motivos personales, como el temor a la revictimización, la culpa o el vínculo cercano o familiar con el agresor.

Galtgun afirma que si bien la violencia es parte de la naturaleza humana, ésta se potencializa según las circunstancias que la favorecen o reprimen y esto implica que las grandes variantes de la violencia pueden explicarse fácilmente en función de la cultura y estructura, y una y otra siempre van a ocasionar la violencia directa.⁵

Este trabajo pretende explicar precisamente como incide la cultura y la estructura para legitimar y normalizar la violencia en contra de la mujer. Intenta a su vez explicar cómo es que dicha violencia es interiorizada y asumida como parte de su vida cotidiana, lo que dificulta aún más la intervención del sistema de justicia para tomar medidas de protección y genera a su vez un alto grado de impunidad que termina incrementando la violencia directa.

Violencia de género

La violencia es una manifestación de fuerza ya sea física, psicológica o económica para mostrar poder. Esto implica la existencia de un subordinado y un superior. El que ostenta el poder, además de estar en una situación privile-

giada por las ventajas de su estatus, tiende al abuso como un mecanismo para mantenerlo.⁶ Por ello, en un mundo donde los puestos claves en cualquier ámbito —ya sea religioso, político, económico o militar— se encuentran exclusivamente en manos de varones, se torna sencillo normalizar y legitimar la violencia contra las mujeres.

Los hombres han ostentado y ostentan el poder. Ellos trabajan fuera de casa (lo que los hace ser más valorados socialmente), tienen acceso a la información, se encuentran en donde se generan las normas de comportamiento, donde se toman las decisiones y donde se analizan los acontecimientos; y, finalmente, son ellos los que interpretan la realidad social. Los mandatos culturales y legales (derechos, privilegios) del papel del varón han legitimado históricamente su poder y dominación, han promovido la dependencia de la mujer y garantizando el uso de violencia para controlarla.⁷ Sin embargo, el antagonismo mujer/hombre no se resuelve luchando contra el hombre, sino contra el sexismo. La estructura social descansa sobre un sistema patriarcal que ha sido construido tanto por hombres como por mujeres y ello produce la concepción que tenemos del uno y de la otra.⁸

Se denomina violencia directa a la agresión de cualquier tipo en contra de la mujer por el hecho de ser mujer; ya sea psicológica, sexual, económica o física. Según la Organización Mundial de la Salud, al menos una de cada tres mujeres en el mundo ha padecido a lo largo de su vida un acto de violencia de género (maltrato, violación, abuso, acoso). Desde diversos organismos internacionales se ha resaltado que este tipo de violencia es la primera causa de muerte e

invalidez para las mujeres entre 15 y 44 años, por encima del cáncer, la malaria o los accidentes de tráfico.⁹

A pesar de que estas cifras evidencian una sistemática violencia de género, la mujer sigue teniendo una escasa conciencia de la forma en la que es violentada. Esto se puede apreciar a través de la interpretación de las macroencuestas realizadas en España con motivo de los estudios de violencia de género que se adoptaron en el año 2000. El concepto de “violencia indirecta” o “maltrato técnico” se hizo evidente al advertirse que la mujer responde la encuesta en sentido negativo ante la pregunta de si ha sufrido violencia, pero al mismo tiempo responde en sentido afirmativo haber sufrido las conductas abusivas que se describen en los instrumentos de encuesta. En estos casos se le denomina técnicamente maltratada.¹⁰

Esta normalización de la violencia impide que la víctima denuncie o pida ayuda y, por el contrario, la incrementa de forma considerable. La última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2016) revela que el 43.9% de las mujeres que tienen o tuvieron una pareja, en el matrimonio o en el noviazgo, en algún momento han sido agredidas por su pareja. En las relaciones laborales, el 26.6% de las mujeres declaró haber recibido violencia, principalmente de tipo sexual, y por embarazo. Estas cifras nos indican que más allá de la utilización fallida del derecho penal para reprimir estas conductas agresivas se debe revisar la cultura que sigue alimentando la estructura patriarcal donde se anida la creencia de que la mujer es un objeto disponible y sujeto a las necesidades o deseos de los varones.

*Cómo se conforma la violencia estructural
y la violencia cultural*

La violencia estructural es la violencia indirecta en la que no hay un emisor único, fácil de identificar y que la ejerce con el objetivo de causar daño. Este tipo de violencia tiene su origen en la estructura social misma, es causada por un conjunto de estructuras institucionalizadas. La violencia estructural es más difícil de erradicar y tiene efectos nocivos de largo plazo precisamente por su invisibilidad,¹¹ ya que limita la satisfacción plena de las necesidades básicas; también puede ser identificada como injusticia social. Este tipo de violencia, aunque no resulta tan evidente ni mata de manera directa, está siempre presente en forma de desigualdad e inequidad social. Por su parte, la violencia cultural es simbólica y persistente en el tiempo y anida en la religión y la ideología, en el lenguaje y el arte, en la ciencia y en el derecho, en los medios de comunicación y en la educación, y su función es legitimar las otras violencias: la directa y la estructural.¹²

Galtung, a través de su modelo triangular, esquematiza cómo la violencia directa descansa sobre los dos pilares de la violencia estructural y cultural, lo que facilita la comprensión de los flujos causales que se establecen entre los tres tipos de violencia. Estos flujos circulan en todas las direcciones, ya que la violencia se origina en cualquiera de los vértices, pero el principal es el que va de la violencia cultural a la violencia directa pasando por la estructural. Esto explica cómo la desvalorización simbólica de la mujer (violencia cultural) la abocó históricamente a un estatus de subordinación y exclusión institucional

(violencia estructural), y esta marginación y carencia de poder favoreció su conversión en objeto de abuso físico (violencia directa).¹³

Si tomamos el ejemplo de las desigualdades entre mujeres y hombres, observamos que a pesar de que cada vez es mayor el número de mujeres que ingresa a las filas del trabajo fuera de casa, las posibilidades de lograr una carrera profesional ascendente para ellas son limitadas. En promedio, las mujeres que conforman el consejo de administración en las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores sólo alcanzan el 4.56 %. Asimismo, de las 500 mejores empresas para trabajar en México, sólo el 3% se encuentran dirigidas por mujeres; y de las 50 mujeres más poderosas de México, sólo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa.¹⁴ Esto está directamente relacionado con la construcción cultural que se ha creado en torno a ella respecto a su obligación de ser quien tiene principalmente la obligación de estar al cuidado de los hijos.

Estas limitaciones se producen principalmente por el rol reproductivo y de responsabilidades familiares que se le atribuyen a la mujer. El perfil directivo imperante está asociado a largas horas de permanencia y de movilidad geográfica. El triple papel de la mujer de esposa, madre y directiva se dificulta por la falta de apoyo de las propias empresas y de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, lo que lleva a la mujer a no aceptar puestos directivos con tal de no romper ese equilibrio entre los roles que le han sido asignados culturalmente. Esto, a su vez, genera no sólo una desigualdad para competir

con los varones en el campo laboral, sino también una doble jornada material con la extracción de una plusvalía de carácter afectivo —la de hacerse cargo del cuidado de los demás miembros de la familia—, que además no es reconocida. Por sí mismo, esto produce un incremento de pobreza y carga añadida a las mujeres, por no mencionar las brechas salariales que existen en relación con los hombres.

A este escenario hay que agregar el precio que la mujer tiene que pagar por acceder a los trabajos fuera de casa. Según el reporte de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh) 2016, el 26.6% de las mujeres declaró haber recibido violencia, principalmente de tipo sexual y por embarazo. La primera se refiere a acoso por parte de sus compañeros de trabajo y la segunda a la negativa a ser contratadas o pedirles prueba de embarazo en el proceso de contratación, y en algunas ocasiones la reducción del sueldo si están en gestación.

El segundo ámbito de mayor violencia contra las mujeres ocurre en espacios como la calle, los parques y el transporte público, entre otros. Al respecto, 38.7% de las mujeres afirmó haber sido víctima de actos de violencia por parte de desconocidos. Este es otro factor que contribuye a consolidar esta violencia estructural y que limita a la mujer a los espacios públicos. El Estado ha mostrado un escaso interés en garantizar su derecho a acceder a ellos. Se ha limitado a ofrecer recomendaciones para que se protejan solas, ya sea evitando a los desconocidos o limitando sus horarios y lugares de circulación —esto es,

no salir de noche solas ni por lugares solitarios—, no volver tarde del trabajo, no abrir la puerta a desconocidos, no hacer uso del transporte público y tomar precauciones durante el trayecto para no ser atacada. Todo esto con una idea subyacente de que estas actividades las puede realizar tranquilamente siempre y cuando se encuentren acompañadas de un varón, haciéndolas conscientes de su propia vulnerabilidad. La presencia de una mujer sola en los lugares como cafés, bares, cines y centros nocturnos enuncia disponibilidad para quien desea abordarlas.

En agosto de 2018, Mar Trinidad Matus, una joven mexicana que decidió viajar sola por el mundo, fue encontrada muerta en una playa de Costa Rica. Igual suerte corrió la argentina Vanesa González, quien también vacacionaba sola en Playa del Carmen, Quintana Roo, en 2017. y fue encontrada muerta —según las primeras investigaciones— a manos del hombre que le rentó el cuarto de una casa. Lo sorprendente en ambos casos fue la reacción de las redes sociales al ser publicadas las notas: la mayoría de los comentarios, tanto de hombres como de mujeres, las culpaban por viajar sin compañía y exponerse a que las mataran. En una sociedad patriarcal la mujer que no pertenece a ningún varón, pertenece a todos.¹⁵ Todo esto funciona como mecanismo eficaz para retenerlas en el espacio que siempre les asignó el patriarcado: el espacio privado.

Los mecanismos judiciales, legislativos y de procuración de justicia forman parte de la violencia estructural contra la mujer. El legislador, el juez o el ministerio público, sea hombre o mujer, repiten los esquemas de dis-

criminación en el ejercicio de sus funciones que son las de procurar y aplicar justicia, así como de armonizar las legislaciones a los tratados internacionales que regulan la discriminación por género.

*El derecho como instrumento de perpetuación
de la violencia estructural*

Marx afirmaba que el derecho es una herramienta para legitimar la opresión de los más poderosos sobre los más débiles. La legitimación de la violencia de género que el Derecho ha consentido durante años es evidente. Si revisamos la legislación mexicana podemos encontrar que hasta hace poco los códigos penales y civiles no reconocían la igualdad entre hombres y mujeres que establece nuestra Constitución desde 1974 en su artículo cuarto. Esta fue sólo una igualdad formal durante décadas. Algunos códigos civiles estatales todavía hasta 1980 consideraban que el adulterio siempre era causal de divorcio en el caso de que lo cometiera la mujer, y cuando fuera cometido por el hombre entonces la condición era que se realizara en el domicilio conyugal o con escándalo. El mismo orden legislativo limitaba la posibilidad de que la mujer trabajara fuera del hogar al hecho de que garantizara no poner en riesgo la educación de los hijos. También imponían a la cónyuge la condición de contar con el permiso del esposo para contraer deudas.

La legislación penal estatal no era muy diferente, pues se consideraba como excusa absolutoria en el delito de raptó que la mujer raptada contrajera matrimonio con el raptor. En el delito de estupro, que implicaba la relación

sexual con una menor de edad, condicionaba la sanción a que se demostrara la castidad y honestidad de la mujer. De hecho, hasta hace poco tiempo los delitos sexuales estaban más relacionados con el honor (obviamente masculino) que con la libertad sexual de la mujer. En realidad, fue hasta 2011 cuando el Estado mexicano realizó su reforma constitucional en materia de Derechos Humanos y adoptó el discurso contra la discriminación por razón de sexo y la integró al discurso oficial incorporando desde iniciativas de ley hasta políticas públicas y disposiciones institucionales encaminadas a lograr esa igualdad material que dista mucho de lograrse.

Esta disparidad de discursos de las instituciones (el oculto y el oficial) es comprensible si consideramos que el Derecho se construye de la realidad y está vinculado con el sentir del colectivo social respecto a lo justo o injusto. Y ahí es precisamente donde radica la violencia estructural que dificulta avanzar en el tema de la igualdad y no discriminación. Muchos de los procesos reivindicatorios que se han ido ganando por la lucha feminista, tal como el derecho al voto femenino, han sido rechazados en su inicio por la mayor parte de la sociedad —las mujeres incluidas— por considerarlos antinaturales; algunas de ellas han sido notables luchadoras por otros derechos de las mujeres: la ideología patriarcal está tan firmemente interiorizada y sus modos de socialización son tan perfectos que la fuerte coacción estructural en que se desarrolla la vida de las mujeres presenta para buena parte de ellas la imagen misma del comportamiento deseado y elegido.

Conclusiones

Es importante que las mujeres lleguen a deslegitimar dentro y fuera de ellas mismas un sistema que se ha construido sobre el supuesto de su inferioridad y subordinación a lo masculino. Por lo tanto, aunque sea imprescindible adoptar acciones concretas de protección para las víctimas de violencia de género, si el objetivo es poner fin a esta violencia, las actuaciones no pueden limitarse a este campo de trabajo. Será necesario afrontar la transformación, compleja sin duda, de los fundamentos estructurales y culturales que la sostienen: modificar las relaciones de género, la posición de las mujeres en la sociedad y en las relaciones familiares, la generación de estereotipos, expectativas y definiciones tradicionales de lo que es ser hombre o mujer. Debemos considerar especialmente relevante la transformación de los condicionantes culturales de esta violencia que, en definitiva, continúan justificando el mantenimiento de relaciones no igualitarias e, incluso, violentas. Confiar en los efectos de una mera reducción de la violencia estructural (como podría calificarse al aumento de la participación laboral de las mujeres) sin modificaciones culturales, es claramente insuficiente. En este sentido, la labor a desarrollar desde los diferentes espacios de socialización es fundamental, especialmente en el caso de la familia, la escuela o los medios de comunicación.

NOTAS

- ¹ *La Razón on line*, “Video enloquece físico culturista y deja en coma a su novia”, *La Razón* de México 27 de septiembre del 2018, [Disponible en <https://www.razon.com.mx/video-fisicoculturista-deja-en-coma-a-una-mujer-tras-brutal-golpiza/>] (consultado el 28 de septiembre del 2018).
- ² Andrés Montero Gómez, “Síndrome de adaptación paradójica a la violencia doméstica: una propuesta teórica”, *Clínica y Salud*, vol. 12, núm. 1, 2001, pp. 9
- ³ *Ibidem*, pp. 10
- ⁴ Tirado Jafet, En México, 91% de los delitos sexuales no se denuncian, *El Financiero*, 1 de abril del 2016, [Disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/nacional/en-mexico-91-de-los-delitos-sexuales-no-se-denuncian>] (consultado 28 de octubre del 2018)
- ⁵ Galtung Johan, “Violencia, guerra y su impacto”, Foro para filosofía intercultural 5, México, nueva serie, año 2004. [Disponible en <http://red.pucp.edu.pe/ridei/wp-content/uploads/biblioteca/081020.pdf>] (Consulta 25 de septiembre del 2018).
- ⁶ Jiménez Bautista Francisco, “Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad”, *Convergencia*, Toluca, 2012, vol. 19, no. 58 ene./abr. 2012. [Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000100001] (consultado el 27 de agosto del 2018).
- ⁷ Casigas Arriazu Ana D, “El patriarcado como origen de la violencia doméstica”, Monte Buciero, España 2012, No. 15, p. 311 [Disponible en <https://dialnet.unirioja>.

es/servlet/oiart?codigo=206323] (consultado el 29 de septiembre de 2018).

- ⁸ Izquierdo Benito, Ma Jesús, “Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo”, España, Bellaterra, 2001, Disponible en [http://atheneadigital.net/article/view/n2-leon-1/57-html-es.] (consultado el 25 de agosto del 2018).
- ⁹ World Health Organization . Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence.2013. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf;jsessionid=89FC4D932A8C3A0F7BB2144A8AEBE77D?sequence=1 (consultado 27 de septiembre del 2018).
- ¹⁰ En Francia en una encuesta parecida haber contestado afirmativamente a tres de las interrogantes, y al menos uno de ellos como frecuente era necesario para ser incluida como víctima de violencia. (Véase Badinter 2004, pp. 32-34)
- ¹¹ López Ramiro, “Violencia estructural y sus consecuencias”, Boletín del Colegio de Sonora. México, 2013. [Disponible en <http://portales.colson.edu.mx/num612/la-violencia-estructural-y-sus-consecuencias/>] (consultado el 20 de julio del 2018).
- ¹² Galgtung, Johan, “Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización”, p. 29 (Trad. Teresa Toda), Bilbao, Editorial Bakeas 2003.
- ¹³ Magallón Portolés, Carmen, “Epistemología y violencia. Aproximación a una visión integral sobre la vio-

lencia hacia las mujeres”, *Feminismo/s*, España, diciembre 2005, P.37 [Disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3165/1/Feminismos_6_03.pdf] (consultado el 16 de julio del 2018).

- ¹⁴ Camarena Adame, María Elena y Saavedra García, María Luisa, “ El techo de cristal en México”. *La Ventana* [online]. 2018, vol. 5, n. 47. p. 318 318 [Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362018000100312&lng=es&nrm=iso]] (consultado el 25 de septiembre del 2018).
- ¹⁵ Amorós C., “Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales”, Edición España, Editorial Makeira 1990.
- ¹⁶ Álvarez de A. Miguel. “La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género”. *Cuadernos de Trabajo Social*. Coruña, 2005, Vol. 18. p. 234 [Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/38812809.pdf>]

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez de A. Miguel. “La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género”. *Cuadernos de Trabajo Social*. Coruña, 2005, Vol. 18. [Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/38812809.pdf>]
- Amorós C. (1990): “Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales”. *Violencia y sociedad patriarcal*. V. Maquieira y C. Sánchez, Editorial Pablo Iglesias, 1-15, Madrid.
- Camarena Adame, María Elena y Saavedra García, María Luisa, “El techo de cristal en México”. *La Ventana* [online]. 2018, vol. 5, n. 47. [Disponible en <http://>

www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362018000100312&lng=es&nrm=iso].

Casigas Arriazu Ana D, “El patriarcado como origen de la violencia doméstica”, Monte Buciero, España 2012, No, 15, [Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=206323>] (Consultado el 29 de septiembre de 2018).

Galtung, Johan, “Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización” (Trad. Teresa Toda), Bilbao, Editorial Bakeas 2003.

Galtung Johan, “Violencia, guerra y su impacto”, Foro para filosofía intercultural 5, México, nueva serie, año 2004. [Disponible en <http://red.pucp.edu.pe/ridei/wp-content/uploads/biblioteca/081020.pdf>]

Izquierdo Benito, Ma Jesús, “Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo”, España, Bellaterra, 2001, Disponible en [<http://atheneadigital.net/article/view/n2-leon-1/57-html-es>.] (Consultado el 25 de agosto del 2018).

Jiménez Bautista Francisco, “Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad”, Convergencia, Toluca, 2012, vol.19, no.58 ene./abr. 2012. [Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000100001].

López Ramiro, “Violencia estructural y sus consecuencias”, Boletín del Colegio de Sonora. México, 2013. [Disponible en <http://portales.colson.edu.mx/num612/la-violencia-estructural-y-sus-consecuencias/>]

Magallón Portolés, Carmen, “Epistemología y violencia. Aproximación a una visión integral sobre la violencia

hacia las mujeres”, *Feminismo/s*, España, diciembre 2005, [Disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3165/1/Feminismos_6_03.pdf]

Montero Gómez Andrés, “Síndrome de adaptación paradójica a la violencia doméstica: una propuesta teórica”, *Clínica y Salud*, vol. 12, núm. 1, 2001, pp. 5-31

Tirado Jafet, En México, 91% de los delitos sexuales no se denuncian, *El Financiero*, 1 de abril del 2016, [Disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/nacional/en-mexico-91-de-los-delitos-sexuales-no-se-denuncian>]

World Health Organization . Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence.2013. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf;jsessionid=89FC4D932A8C3A0F7BB2144A8AEBE77D?sequence=1 (consulta 27 de septiembre del 2018).

**BALAS CONTADAS Y CANTADAS:
MICRONARRACIÓN DE LA VIOLENCIA
EN EL CORRIDO MEXICANO**

JAIME MUÑOZ VARGAS

Resumen

Este texto describe con trazos gruesos la noción del corrido mexicano como microrrelato de acontecimientos reales o ficticios vinculados visceralmente con la violencia. Propone que el desarrollo del corrido ha pasado de lo épico en la Revolución Mexicana a la configuración del antihéroe penden-ciero y simpático hasta derivar en un narcocorrido, el actual, donde el retrato de la crueldad escala hasta lo más descar-nado. Al final, se replantea el debate acerca de la influencia o no del narcocorrido en la naturalización de la violencia real.

Palabras clave

Violencia, corrido, microrrelato, narcocorrido.

Corrido clásico: violencia entre Adelitas y Valentinas

La micronarrativa es más antigua de lo que suponemos. De hecho, creo que acompaña al hombre desde que a gru-ñidos comenzó a contar historias, a codificar en peque-ños relatos su experiencia diaria, desde la caza del bisonte hasta la compra vía internet del nuevo Ipad. Más allá de que hoy la llamemos así (micronarrativa, microficción, microrrelato, microtexto, microloquesea), la historia ar-mada en poco espacio y cuyo propósito es divertir, edifi-car, informar, adoctrinar y demás desde siempre ha estado

allí, como el dinosaurio de Monterroso. La micronarrativa, pues, es ubicua, se cuela por todos los poros de la realidad y no le pertenece sólo a los micronarradores. Es tal vez, por ello, el más democrático de los géneros, pues basta compartir un café para que nazcan, con o sin intención estética, pequeñas historias que harán de nuestras vidas un amplio repositorio de microhistorias.

El microrrelato entonces es antiguo y acusa decenas de fisonomías. Hoy mismo, por ejemplo, cunde el brevísimo de una o dos líneas gracias a las nuevas tecnologías, sobre todo a la plataforma de Twitter que fuerza la hechura de los llamados tuits en 280 caracteres o menos. Nunca como ahora hubo relatos, nunca como ahora proliferaron las microhistorias que son ya la forma predominante del arte narrativo, de suerte que los estudiosos del género deban estar atentos sobre todo para destilar y obtener lo mejor en el inagotable menú que tiene hoy sobre la mesa. Parte del trabajo que es posible perfilar en este inabarcable universo consiste, lo sabemos, en delimitar, describir, historiar aquellos productos que sin ser micronarrativa en estado químicamente puro bordean, rozan, atraviesan este territorio y confirman que contar en un palmo de papel es una de las prácticas incisivas del ser humano. Finalmente, reitero, la micronarrativa y las formas aledañas del relato no son patrimonio de los micronarradores, ni siquiera de los escritores en general, sino de todo aquel que desee contar algo y observe un mínimo propósito estético, así sea fallido, así sea rupestre.

En el enorme campo de la microficción involuntaria (por llamarle de algún modo) está el corrido mexicano.

Herederero del romance español, como muchos de sus hijos en América Latina ha servido y sirve para contar hechos, verídicos o no, en versos por lo general octasilábicos, a veces rimados vacilante y ripiosamente, y con una estructura narrativa simple y rígida: introducción, desarrollo y remate o coda en varios casos moralista desde su peculiar axiología. Su sentido narrativo es evidente, más allá de que la vestimenta sea poética. El corrido arraigó en el imaginario mexicano durante la Revolución, es decir, en el movimiento armado que encabezó Francisco I. Madero en 1910, revuelta que fue a la postre el hito fundacional del llamado “Estado moderno mexicano”. En aquel momento, se sabe, los rebeldes que se levantaron en armas contra la dictadura treintañera de Porfirio Díaz andaban a salto de mata, atacaban y retrocedían, tomaban ciudades, se desplazaban por el vasto y árido norte de México, escenario principal de las batallas. Pancho Villa, acaso nuestro más famoso revolucionario, combatió del lado de Madero y gracias a un olfato militar totalmente intuitivo devino leyenda, icono de la lucha contra toda forma de despotismo. Emiliano Zapata fue, dicho esto a grandes zancadas, su equivalente en el sur, de manera que Villa y Zapata son hasta la fecha los Revolucionarios mexicanos, esto con mayúscula.

En los campamentos rebeldes, en un mundo ágrafo y basado por ello en la oralidad, los rebeldes, en su mayoría provenientes del ámbito rural, tuvieron tiempo para matar el tiempo con el precario arte que les cupo en suerte. No faltó quién supiera rasguñar una guitarra y, al calor del tequila, el mezcal o el sotol, compusiera como dios le

daba a entender algún romance sobre lo que estaba ocurriendo. Esa forma mexicana de la composición literario/musical pasaría a ser denominada “corrido”, y como observé hace algunos párrafos, su base es la narración de hechos reales o ficticios sobre la vida de un personaje o un grupo. Muchos corridos nacieron al calor de las balas villistas y zapatistas. Entre todos, el más famoso es sin duda “La Adelita”, homenaje a la lealtad e imprescindibilidad que los guerrilleros veían en la mujer que los acompañaba de batalla en batalla no sólo para ayudarlos con el fusil, sino con otras necesidades: los frijoles, las tortillas, el café y el petate donde se tiraban a dormir y demás menesteres horizontales.

En lo alto de una abrupta serranía,
acampado se encontraba un regimiento,
y una joven que valiente lo seguía
locamente enamorada del sargento.

Popular entre la tropa era Adelita,
la mujer que el sargento idolatraba,
porque a más de ser valiente era bonita,
que hasta el mismo coronel la respetaba.

Y se oía que decía
a aquel que tanto la quería:
“Y si Adelita se fuera con otro,
la seguiría por tierra y por mar;
si por mar, en un buque de guerra;
si por tierra, en un tren militar...”.

Como en este corrido revolucionario, en todos los otros vemos más o menos lo mismo, sus recurrentes: un estro algo ingenuo (como corresponde a la composición popular), pinceladas descriptivas del entorno semidesértico, exaltación de la valentía no sólo masculina y un campo semántico atestado de referencias bélicas. Pasados los años, cuando, como decía Renato Leduc, “la Revolución degeneró en gobierno”, el corrido mexicano echó raíz profunda en el alma mexicana, pasó a narrar (a micronarrar con versos de modesta factura) todo lo narrable y terminó por convertirse, tras la difusión de la radiofonía (década de los veinte), en un subgénero de la música folclórica mexicana mejor conocida como “ranchera” que tanto y tan bien prosperó gracias al cine.

*Corrido posclásico: caballos, pistoleros
y altercados (des)amorosos*

La temática revolucionaria cedió paso entonces a cualquier otra. Así, nacieron corridos que simplemente cuentan delitos del fuero común, ya muy al margen de la lucha política. Es importante subrayar que el corrido quedó encuadrado en el ámbito de lo violento y se convirtió en una especie de nota roja lírica, de involuntario juglarismo sobre hechos de sangre. Asesinatos, fiestas que terminan en matanzas, hazañas de bandoleros casi anónimos, encontronazos entre rivales que se matan por viejas o nuevas rencillas, todo lo que podía teñir de rojo el canto tuvo cabida en el corrido. Así la famosa microhistoria narrada en “Rosita Alvérez”:

Año de mil novecientos
presente lo tengo yo
en un barrio de Saltillo
Rosita Alvérez murió.

Su mamá se lo decía:
“Rosa, esta noche no sales”.
“Mamá, no tengo la culpa
que a mí me gusten los bailes”.

Hipólito llegó al baile
y a Rosa se dirigió
como era la más bonita
Rosita lo desairó.

“Rosita no me desaires,
la gente lo va a notar”.
“Pues que digan lo que quieran
contigo no he de bailar”.

Echó mano a la cintura
y una pistola sacó,
a la pobre de Rosita
nomás tres tiros le dio.

Algo similar ocurre en “El Perro Negro”, corrido de José Alfredo Jiménez, quien es, todos lo sabemos, el más famoso compositor mexicano de rancheras; cito íntegra aquella pieza:

Al otro lado del puente
de La Piedad, Michoacán,
vivía Gilberto el valiente
nacido en Apatzingán,
siempre con un perro negro
que era su noble guardián.

Quería vivir con la Lupe
la novia de don Julián,
hombre de mucho dinero
y acostumbrado a mandar,
él ya sabía de Gilberto
y lo pensaba matar.

Un día que no estaba el perro
llegó buscando al rival
Gilberto estaba dormido
ya no volvió a despertar,
en eso se oyó un aullido
cuentan de un perro del mal
era el negro embravecido
que dio muerte a don Julián.

Allí quedaron los cuerpos
Lupita no fue a llorar,
cortó las flores más lindas
como pa'hacer un altar
y las llevó a una tumba
del panteón municipal.
Allí estaba echado un perro

sin comer y sin dormir
quería mirar a su dueño
no le importaba vivir.
Así murió el perro negro
aquel enorme guardián
que quiso mucho a Gilberto
y dio muerte a don Julián.

Hasta aquí hay un rasgo característico del corrido clásico y posclásico: su ambiente es rural. Las escenas ocurren en el campo, en cantinas de mala muerte, en bai-longos polvorientos, entre aperos de labranza y tragos de alcohol *pendenciero* (el adjetivo es de Borges). Esto cambia un tanto a mediados de los setenta: el corrido se desplaza a las urbes y comienza a ser poblado, además de sombreros charros y caballos prietos azabaches, por automóviles y cabarets, por policías y hampones de mediano pelo. Un rasgo característico de este corrido es la exaltación del antihéroe en tanto sujeto al margen de la ley, pero con códigos de honor y, como en el caso de los orilleros antiguos que tanto sedujeron al ciego del Aleph, valentía, coraje, agallas para no amilanarse ante los desafíos del peligro. Un ejemplo del simpático matón de urbe, tranquilo y duro, eliminado por la espalda porque de frente era imposible hacerlo, está en el “Corrido de Gerardo González”:

Ya todos sabían que era pistolero
ya todos sabían que era muy valiente
por eso las leyes ni tiempo le dieron

el día que a mansalva y cobardemente
le dieron la muerte.

En Brownsville estuvo un tiempo prisionero,
y al ser sentenciado de ahí se fugó
se vino a Reynosa, su pueblo querido
Gerardo González en forma cobarde
la muerte encontró.

Era decidido, miedo le tenían
sus enemigos y la policía
a punta de bala lo hicieron pedazos
no pudo salvarse tenía en el cuerpo 14 balazos.

Vuela palomita a llevar el mensaje
te vas de Reynosa a lado americano
le cuentas a todos que le han dado muerte
a un compañero y fiel pistolero
de Chito Cano.

¿Qué vemos aquí? No sentimos ya el olor a campo, las acciones de desarrollan en Reynosa, una ciudad ubicada casi en la frontera mexicana con Brownsville, Texas. Vemos también que el héroe está del otro lado de la ley, pero tiene probada valentía, es leal a su patrón y se ha ganado una reputación que pocos pueden alcanzar en esos trotes: sus enemigos y la policía lo temen, de ahí que lo anulen a la mala, por la espalda. Hay, debemos decirlo ya, un poco de robinhoodismo en todos esos personajes que atentan contra la ley, dado que la autoridad, y ello está bien asumido

en la cultura mexicana, es peor por corrupta e hipócrita. De aquí a los primeros corridos con menciones explícitas al narcotráfico ya no había gran distancia. Las canciones y las versiones fílmicas homónimas pulularon en todo México y en buena parte de los Estados Unidos. Aparecen entonces, en los setenta, los primeros corridos con temática visible-mente narca, narraciones donde el tráfico de estupefacientes se da en escala casi artesanal (la “mota” que puede caber en las llantas de un coche), como en el célebre tema de “Camelia la Texana”, corrido amoroso-delictivo:

Salieron de San Isidro
procedentes de Tijuana
traían las llantas del carro
repletas de yerba mala
eran Emilio Varela
y Camelia la Texana.

Pasaron por San Clemente
los paró la inmigración
les pidió sus documentos
les dijo: “¿De dónde son?”
Ella era de San Antonio
una hembra de corazón.

Una hembra así quiere un hombre
por él puede dar la vida
pero hay que tener cuidado
si esa hembra se siente herida
la traición y el contrabando

son cosas incompartidas.
A Los Ángeles llegaron
en Hollywood se pasaron
en un callejón oscuro
las cuatro llantas cambiaron
ahí entregaron la yerba
y ahí también les pagaron.

Emilio dice a Camelia:
“Hoy te das por despedida,
con la parte que te toca
tú puedes rehacer tu vida,
yo me voy pa’ San Francisco
con la dueña de mi vida”.

Sonaron siete balazos
Camelia a Emilio mataba
la policía sólo halló
una pistola tirada.
Del dinero y de Camelia
nunca más se supo nada.

Otra pregunta: ¿cuánto dinero se puede ganar por una carga de marihuana que cabe en cuatro neumáticos? Sabemos ya que esas historias de narcotráfico son microcuentos de hadas comparadas con las que leemos y escuchamos hoy en toda la prensa mexicana. Sin embargo, tales corridos fueron el surco fértil para plantar la mata de lo que viene a continuación: microhistorias de terror no gótico sino, lamentablemente, social, político y me atrevo a

decir que antropológico, pues en muchas zonas de México se han convertido en clave para entender la mentalidad de sus cultores. Veamos.

Corrido actual: narcocorrido, elogio de la hiperviolencia

Durante los noventa, el corrido escaló en su temática sanguinosa. Junto al crecimiento de los cárteles y a la emergencia de capos que riñen al tú por tú no sólo contra sus rivales en el negocio, sino contra el Estado mismo, armados hasta la mollera con los artefactos más destructivos, el corrido se apersonó para testimoniar cómo iba la cosa. Los primeros “narcocorridos” (en México, todo lo tocado por el narco lleva este prefijo: narcomanta, narcomensaje, narcoejecución, narcopolítica, narcolimosna...) abordaron a los nuevos y poderosos antihéroes para resaltar no sus bondades, sino sus maldades, su inteligencia y su, aunque no lo creamos, generosidad. Un ejemplo es el tema sobre el Chapo Guzmán (Joaquín Guzmán Loera), quien ha sido quizá y sin quizá el más temido de todos los capos del narcotráfico mexicano (“El tío”):

De los pies a la cabeza
es bajito de estatura,
de la cabeza hasta el cielo
yo le calculo su altura,
porque es grande entre los grandes
a ver quien tiene una duda.

Ya conoció la pobreza,
ya conoció la riqueza,

si los respetan, respeta,
si lo ofenden, se acelera
y del infierno se escapa,
y se persigna en la iglesia.

A veces en residencia,
a veces casa e' campaña,
los radios y las metrallas
durmiendo en piso o en cama,
de techo a veces las cuevas
Joaquín, El Chapo, le llaman.

Acostumbrado a mandar
también te sabe escuchar,
sobresalió entre los grandes
chequen su historia nomás,
hecho raíz en el amor
hay muchos hijos por ahí

Por medio de este corrido
voy a mandar saludar,
a aquellos viejos amigos
que no he podido olvidar,
soy El Tío pa'mis sobrinos
para otros, Chapo Guzmán.

Hasta aquí, pese a que al cártel de Sinaloa, jefaturado por el Chapo, se le atribuyen miles de muertos, el panegírico no parece destemplado y el personaje hasta puede caernos bien. Lo malo, lo pésimo, llegó un poco después,

ya en el presente siglo, cuando al relato del corrido más o menos convencional se añadió cierta información que desborda todas las cotas de la lógica civilizatoria y se instala más allá de la barbarie, en una especie de hiperbarbarie incorregible y aumentada. Ya no, en esta vertiente, la metáfora o cierta visión amable del sujeto, por despiadado que fuera, sino el reto abierto al discurso no sólo del Estado mexicano, sino contra todo lo que parezca ceñido al contrato social tal y como lo conocemos en Occidente. La que sigue es una canción-emblema (“Cárteles unidos”, es su título) de una tendencia musical denominada sin ambages “Movimiento Alterado” cuyo mecanismo de producción es muy profesional y cuya distribución no desdeña el uso de las nuevas tecnologías, como el YouTube:

Que siga y que siga, la guerra está abierta
todos a sus puestos pónganse pecheras
suban las granadas, pa'trozar con fuerza
armen sus equipos, la matanza empieza.

Carteles unidos es la nueva empresa
el Mayo comanda, pues tiene cabeza
el Chapo lo apoya, juntos hacen fuerza
cárteles unidos pelean por sus tierra.

El virus contagia y a todos enferma
armas y blindajes pa'mentes expertas
siguen avanzando con inteligencia
5.7 y el Chino revienta.

Ahí les va el apoyo pa'tumbar cabezas
el Macho va al frente con todo y pechera,
bazooka en la mano ya tiene experiencia
granadas al pecho la muerte va en ellas.

Lo he visto peleando
también torturando, cortando cabezas
Con cuchillo en mano
su rostro senil no parece humano
el odio en sus venas lo había dominado.

(...)

Sus ojos destellan empuñan sus armas
ráfagas y sangre se mezclan en una
estos pistoleros matan y torturan
desmembrando cuerpos
avanzan y luchan.

Este no es, contra lo que podamos pensar, uno de los peores, pero ilustra bien lo que es el narcocorrido actual, la etapa superior (o inferior, si se quiere) del corrido, la hiperviolencia en masa, sin tapujos y orgullosa de apelar a lo peor, como lo plantea el “capitalismo gore”, noción acuñada por Sayak Valencia. Por eso en México se ha dado un largo debate para prohibir su difusión, aunque ahora poco se logra, pues entre la piratería y el internet los narcocorridos tienen asegurada una clientela bárbara en los dos sentidos que convoca, aquí, el adjetivo. El corrido no es un tipo de microrrelato inocuo, inocente.

Es, estoy seguro, parte de la educación sentimental del pueblo mexicano y no dudo en afirmar que constituye, aunque pequeño, uno de los tantos soportes de lo que nos ocurre actualmente: aleccionados por las “hazañas” del narcocorrido, muchos jóvenes apuntalan su cosmovisión en esos productos y me atrevo a considerar, por ello, que son microrrelatos influyentes. Como propone Héctor Domínguez Ruvalcaba, en México es imprescindible “interpretar la criminalidad desde la ficción”, no desdeñar el universo de lo imaginario cuando hablemos de nuestra violencia.

REFERENCIAS

- Astorga, Luis, “Corridos de traficantes y censura”, *Región y Sociedad*, El Colegio de Sonora, vol. XVII, no. 32, 2005, pp. 145-165. www.redalyc.org/articulo.oa?id=10203205
- Burgos Dávila, César Jesús, “Música y narcotráfico en México. Una aproximación a los narcocorridos desde la noción del mediador”, *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, vol. 11, no. 1, marzo, 2011, pp. 97-110, Universidad Autónoma de Barcelona, España. www.redalyc.org/articulo.oa?id=53719756006
- Custodio, Álvaro, *El corrido popular mexicano*, Júcar, Madrid, 1975.
- Domínguez Ruvalcaba, Héctor. *Nación criminal. Narrativas del crimen organizado y el Estado mexicano*, Ariel, México, 2015.
- Lara, Eric, “Teoría de las representaciones sociales. Sobre la lírica de los narcocorridos”, *Nómadas*, no. 8, enero-junio, 2004. Universidad Complutense, Madrid. www.redalyc.org/articulo.oa?id=18100913
- Ramírez Pimienta, Juan Carlos, *El cantar de los narcos. Voces y versos del narcocorrido*, Temas de hoy, México, 2011.

VIOLENCIA CONTRA UNO MISMO: JUVENTUD Y SUICIDIO

LAURA ELENA PARRA LÓPEZ

Resumen

El hecho de que las personas atenten contra sí mismas se ha convertido en un problema mundial. Este fenómeno es multifactorial, y entre sus causas se encuentran las relaciones interpersonales conflictivas, la depresión, el consumo de alcohol y drogas, el desempleo, el suicidio o los intentos de suicidio de familiares y amigos. En México se calcula que hay un suicidio cada hora con veinte minutos. Al ser un problema de salud pública tan serio, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y varias organizaciones se han sumado para llevar a cabo acciones con el fin de prevenir el suicidio y los intentos de quitarse la vida.

Palabras clave

Suicidio, intento de suicidio, violencia, factores de riesgo suicida, detección del suicidio.

El único problema filosófico verdaderamente serio es el suicidio. Juzgar si la vida es o no digna de vivir es la respuesta fundamental a la suma de preguntas filosóficas.

ALBERT CAMUS

La violencia es definida por la Organización Mundial de la Salud como “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo,

contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.¹ No sólo abarca el aspecto físico, sino que puede ser verbal y psicológica y puede ir desde las amenazas, las intimidaciones, las lesiones y las privaciones hasta llegar a la muerte.

En la definición de violencia se incluye la violencia dirigida hacia uno mismo; este tipo de violencia es multifactorial, y dentro de sus causas se encuentran involucrados factores biológicos, genéticos, psicológicos, sociológicos y ambientales.

La violencia autoinfligida es todo aquel comportamiento deliberado que busca provocarse dolor o lesionarse a sí mismo. Las personas que ejercen la autoviolencia no siempre buscan terminar con su vida; en ocasiones pueden buscar llamar la atención, escapar de una situación difícil, expiar culpas e incluso, en algunos casos, vengarse.

La conducta suicida es el conjunto de comportamientos relacionados con la intencionalidad de comunicar, actuar o ejecutar un acto autodestructivo que podría acabar con la propia vida; implica un continuum que va desde las fantasías de muerte, autolesiones, ideación y amenazas, hasta los gestos e intentos suicidas;² a estas conductas se les conoce también como conductas parasuicidas. La violencia contra uno mismo puede llegar hasta el suicidio, que es el acto deliberado que realiza una persona con la intención de provocarse la muerte.

Hay investigaciones epidemiológicas que consideran que el suicidio y los intentos de suicidio no siempre son

parte de un mismo acto, ya que las poblaciones de pacientes de uno y otro caso son muy diferentes. Por cada suicidio consumado existen aproximadamente veinte casos de intento y muchos de estos no son reportados a las instituciones de salud; se estima que cerca del 50% de personas que intentan suicidarse, no piden ayuda.

También existen los actos suicidas, acciones mediante las cuales las personas se autolesionan, independientemente de cual sea su intención final.

No todas las personas que piensan suicidarse lo logran. De acuerdo a los estudios realizados se sabe que quienes tienen conducta suicida experimentan varias fases o etapas que pueden dar como resultado final terminar con la vida; el proceso inicia con la ideación suicida, que son todos los pensamientos —de breves a obsesivos— que la persona tiene en relación a terminar con su vida. Las amenazas de quitarse la vida pueden ser explícitas o implícitas y tienden a dar a conocer la intención de suicidarse, y su propósito puede ir desde el chantaje a las personas significativas hasta la manifestación clara de su sufrimiento y la pérdida de esperanza. Cuando la persona piensa en un método para quitarse la vida se habla de planeación suicida, lo que incluye desde las ideas organizadas hasta las acciones concretas para llevarlo a la acción. El intento de suicidio es la conducta autolesiva que deja evidencia de que la persona intentaba morir sin haberlo logrado. Finalmente está el suicidio consumado, que es la muerte autoprovocada. La persona suicida deja evidencias implícitas o explícitas de que deseaba acabar con su vida.³

Además el tipo de suicidio da información relevante acerca de la persona que se suicida o intenta suicidarse. La forma en que la persona elige terminar con su vida se puede clasificar, según lo comenta Óscar Castellón Mimenza,⁴ como formas blandas, duras, extrañas o enmascaradas. Entre las blandas se encuentran las que son menos dolorosas y que no causan traumas evidentes, como la ingesta de fármacos; al ser más lento el efecto, la persona tiene la posibilidad de arrepentirse, de pedir ayuda o de ser encontrada por alguien que pueda evitar el desenlace fatal.

Las formas duras tienen un nivel mayor de violencia; el uso de armas blancas o de fuego, arrojarse al vacío y el ahorcamiento, tienen más probabilidades de lograr el propósito, ya que son más rápidas, implican mayor brutalidad y sufrimiento.

Hay también formas extrañas de terminar con la vida y que sólo se explican cuando la persona padece trastornos psicológicos, ya que provocan un gran nivel de sufrimiento; por ejemplo, tomar sustancias corrosivas o prenderse fuego.

Por otro lado, existen muertes enmascaradas que en realidad son producto de conductas suicidas pero se registran como accidentes, ahogos, caídas o sobredosis.

El suicidio está considerado como un grave problema de salud pública y de acuerdo a las cifras publicadas por la OMS, el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) y otras instancias oficiales, en el mundo hay más de ochocientos mil casos y se estima que ocurre un suicidio cada cuarenta segundos.

Se suicidan más hombres que mujeres, pero las mujeres lo intentan más veces que los hombres. Las formas más comunes de suicidio en el mundo son el ahorcamiento, la ingesta de sustancias venenosas y las armas de fuego.

Por cada suicidio hay veinte intentos de quitarse la vida, y un intento no consumado es el factor de riesgo más grande para que se logre el suicidio.

En México, las estadísticas señalan que se suicida una persona cada hora con veinte minutos; las cifras de los últimos tres años que muestra el INEGI⁵ indican que este problema ha ido en aumento.

Los hombres de bajos recursos, sin empleo, con pobre manejo de emociones y que consumen alcohol o drogas son los que más se suicidan en el país. También desencadenan estas conductas la depresión, la esquizofrenia y la bipolaridad.

Según los reportes del Observatorio de La Laguna, en el estado de Coahuila cada dos días se quita la vida una persona. Del 100% de suicidios, el 80% son hombres y 20% mujeres.

El 60% de las personas que se suicidaron tenían educación básica, y el 40% del total de casos son jóvenes de entre 15 y 29 años.

En un estudio realizado por la Secretaría de Salud, los suicidios han ido en aumento en Coahuila; señala que en 2015 se reportaron 166 casos, en 2016 fueron 186, y para finales de 2017 la cifra subió a 214.

En una nota del periódico *Vanguardia*⁶, de acuerdo con la Procuraduría General del Estado se habían consumado 179 suicidios (143 hombres y 36 mujeres) hasta el dos de

septiembre de 2018. Según estas cifras, en Coahuila se tiene un promedio de 5.2 suicidios por semana y la mayor parte de ellos son jóvenes de entre 21 a 30 años.

Los intentos de suicidio se encuentran entre los principales factores de riesgo. Cuando las personas se sienten desamparadas, vulnerables y abandonadas, pueden llegar a utilizar la violencia contra ellos mismos y terminar con su vida; los acontecimientos difíciles que se presentan día tras día —aunque no sean tan graves para la mayoría—, se viven como dañinos y se pueden convertir en disparadores para las personas que ya de por sí tienen tendencias suicidas.

La depresión está presente en los casos de suicidio, pero no todas las personas con depresión se suicidan; de hecho, es menos probable que una persona con depresión severa llegue al suicidio ya que para llevarlo a cabo es necesario tener energía y la persona con depresión severa no la tiene, por eso mismo una persona con depresión que está mejorando, por lo general, tiene más probabilidades de consumir un suicidio.

Se han encontrado como detonantes de personas con tendencias suicidas la desintegración familiar, problemas mentales, alcoholismo, drogadicción, problemas emocionales, ambiente social destructivo, desempleo, soledad, depresión, problemas de identidad, dificultad para resolver problemas, suicidios o intentos de quitarse la vida por parte de familiares o amigos, y la violencia intrafamiliar.

Muchos suicidios se producen en momentos de crisis tales como problemas financieros, decepciones amorosas, dolor y enfermedades crónicas; también se eleva el núme-

ro de casos entre los grupos vulnerables como migrantes, homosexuales y niños que padecen bullying.

De acuerdo a los datos de la OMS, “Se estima que alrededor de un 20% de todos los suicidios se cometen por autointoxicación con plaguicidas, y la mayoría de ellos tiene lugar en zonas rurales agrícolas de países de ingresos bajos y medianos. Otros métodos comunes de suicidio son el ahorcamiento y las armas de fuego”.⁷

El método más utilizado para terminar con la propia vida en un 78.9% de los hombres y en un 69.9% de las mujeres es el ahorcamiento, el estrangulamiento o la sofocación. En segundo lugar, para los hombres es el disparo con arma de fuego en un 10.9% de los casos, y para las mujeres es el envenenamiento con un 21.8%. Los suicidios en su mayoría (74%) ocurren en las casas de quienes se quitan la vida,⁸ muchos de ellos bajo la influencia del alcohol, la cocaína y los tranquilizantes.

Cuando una persona que se ha quitado la vida deja una nota (sólo lo hacen un 14% aproximadamente), ésta por lo general revela de manera explícita o implícita las razones que la llevaron a tomar esa decisión. Ana María Chávez Hernández, doctora en psicología clínica, realizó un estudio con 142 notas póstumas de personas que se suicidaron entre 2005 a 2008, en Guanajuato,⁹ y encontró que

...el mayor porcentaje (45.1%) se relacionó con problemas de relaciones interpersonales (problemas amorosos, desarmonía marital, problemas con la familia nuclear, problemas sexuales, soledad e incluso para “unirse a una persona fallecida”). En segundo lugar (36.6%), resultó

la sub-categoría sin objetivos, no encontrarle sentido a la vida. Cabe resaltar que los suicidas que no anotaron ninguna razón específica y manifiesta para su acto de muerte, ocuparon el tercer lugar en frecuencia (31%). En cuarto lugar de frecuencia (16.9%) hubo relación con la variable “por beneficio de otros, expiación, culpa”. Los últimos lugares, con problemas económicos (4.2%) y con venganza (3.5%)

En el artículo “Maltrato y suicidio infantil en el Estado de Guanajuato”,¹⁰ Daniel Páramo Castillo y Ana María Chávez Hernández mencionan que “La mitad de los suicidas (51.7 %) padecieron algún tipo de violencia: 31% de ellos sufrió maltrato psicológico, 41.1% recibió algún tipo de maltrato físico, 10.34% maltrato por negligencia y 3.4% abuso sexual. Poco más de la cuarta parte sufría de dos o más tipos de maltrato”.

Por ello plantean que la violencia en el hogar tendría que ser considerada una de las principales causas en la prevención del suicidio entre menores de edad y, al mismo tiempo, señala que

Si se acepta que uno de los principales móviles del suicidio es el dolor emocional, entonces el maltrato aparece como un importante factor de riesgo, ya que es susceptible de generar dolor físico y emocional y, además, atrapa a la víctima en una dinámica en la que prevalece la desigualdad y de la que es prácticamente imposible escapar.¹¹

Lamentablemente, a finales de 2017, el director del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) mencionó que tanto la violencia intrafamiliar como los intentos de suicidio se acentuaron en un 50% durante el año (de 300 a 600 casos denunciados de violencia intrafamiliar, y de 60 a 120 intentos de quitarse la vida).¹²

Si bien los datos estadísticos son un buen referente, se presume que existen casos no registrados o bien clasificados dentro de otros tipos de mortandad, pero no cabe duda que el suicidio se ha convertido en un problema de salud pública que es necesario atender. También es cierto que al ser un fenómeno en el que están presentes muchos factores, su prevención y control se vuelven complejos ya que requieren el esfuerzo de grupos multidisciplinarios que estén preparados y sean sensibles ante la dura realidad que se vive. En 1999 la OMS lanzó el programa Prevención del suicidio (Supre); sin embargo, este problema está estigmatizado en muchos lugares y sigue siendo un tema tabú, lo que dificulta la prevención. Es urgente que la sociedad se sensibilice ante este fenómeno y que evite que cobre más vidas, sobre todo, entre la población juvenil. No todos los países se han sumado a los programas de prevención del suicidio, afortunadamente, nuestro país poco a poco va caminando por el sendero de la concientización.

La Asociación Mexicana de Suicidología A.C. (AMS)¹³ menciona en su página web que todos podemos contribuir a la prevención del suicidio. Señala que podemos en principio tomar conciencia sobre la gravedad e importan-

cia del problema, informarnos en cuanto a las causas y las señales de alerta y compartir con otros esta información, ser sensibles y empáticos con las personas que se encuentran en peligro, dejar de ver la conducta suicida como un tema tabú y escuchar las experiencias de quienes han estado afectados por esta situación, ya que tienen una perspectiva y una visión que puede ayudar a tomar medidas de prevención más acertadas; y al final, atrevernos a compartir nuestras experiencias.

Como sabemos, existen factores que pueden ayudar a disminuir el suicidio; los expertos coinciden en que es necesario fortalecer las relaciones familiares, contar con amigos, recurrir a la terapia ocupacional, desarrollar habilidades sociales, saber pedir ayuda, realizar actividades culturales, deportivas y religiosas, además de tener metas e ideales.

Los estados miembros de la OMS (de la que México forma parte) se comprometieron en el Plan de acción sobre salud mental 2013-2020 a trabajar para alcanzar la meta mundial 3.2 de reducir en un 10%, para 2020, la tasa nacional de suicidios en los países.¹⁴

La OMS propone algunas medidas que puede adoptar la población para prevenir el suicidio y los intentos de cometerlo.¹⁵

Esas medidas incluyen:

—Restricción del acceso a los medios de suicidio (por ejemplo, plaguicidas, armas de fuego y ciertos medicamentos);

—Información responsable por parte de los medios de comunicación;

—Introducción de políticas orientadas a reducir el consumo nocivo de alcohol;

—Identificación temprana, tratamiento y atención de personas con problemas de salud mental y abuso de sustancias, dolores crónicos y trastorno emocional agudo;

—Capacitación de personal sanitario no especializado en la evaluación y gestión de conductas suicidas;

—Seguimiento de la atención dispensada a personas que intentaron suicidarse y prestación de apoyo comunitario.

Algunas de las acciones que podemos poner en práctica pueden ser: prepararnos y saber que los suicidios se pueden prevenir. Que el hablar del tema puede ayudar a que las personas confíen, se sientan comprendidas y puedan desahogarse y pedir ayuda. Canalizar a quien padece de conducta suicida hacia las personas indicadas para apoyarla.

Como sociedad tenemos que estar atentos a las señales de alarma; éstas pueden ser que las personas externen comentarios que explícita o implícitamente tengan como mensaje que si murieran a nadie le importaría, que amenacen con quitarse la vida, que busquen información, medicamentos, sustancias, materiales o armas que puedan servir para acabar con su vida, que se despidan de sus seres queridos y que se desprendan de objetos valiosos y significativos.

Hay que tener especial cuidado con las personas que hayan intentado alguna vez acabar con su vida —ya que es un factor que aumenta diez veces el riesgo de que vuelva a intentarlo—, que consuman alcohol o drogas, que se aíslan socialmente, que se hagan heridas superficiales en

el cuerpo (*cutting*), que padezcan depresión o alguna enfermedad crónica, quienes hayan perdido a un ser querido y estén en proceso de duelo o aquéllas que han vivido o viven violencia, abuso o experiencias traumáticas.

En la página de la OMS se recomienda que si se tiene sospecha de que alguna persona presenta algún síntoma de riesgo es necesario encontrar un lugar tranquilo y un momento adecuado para hablar con ella. Animarla a pedir ayuda profesional y/o canalizarla con un especialista. Si existe riesgo, no hay que dejar sola a la persona hasta que esté cerca de servicios de emergencia, de algún médico o de sus familiares. Asegurarse de que la persona no tenga acceso a medios a través de los cuales se pueda autolesionar (como sustancias tóxicas, armas blancas o de fuego, medicamentos, sogas, etcétera) y mantenerse en contacto con la persona para saber de su evolución.¹⁶

Definitivamente el suicidio es un problema muy complejo y en muchas ocasiones las conductas suicidas se generan a partir de factores que de alguna manera se derivan de la violencia. Las personas que toman la decisión de lastimarse a sí mismas, más que buscar la muerte, quieren liberarse del dolor, la soledad, el abandono, la indiferencia, el maltrato y la desesperanza en la que viven.

Ante esta situación es necesario hacer esfuerzos coordinados en los que colaboren personas que integran las distintas organizaciones sociales —familiares, educativas, de salud, medios de comunicación, derechos humanos, gobierno—, ya que es urgente liberar a las personas, sobre todo a los niños y jóvenes, de las garras del dolor y el sufrimiento.

NOTAS

- ¹ Organización Panamericana de la Salud. *Informe mundial sobre la violencia y la salud: Resumen*. 2002. http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- ² Guía práctica para la atención del paciente con conductas suicidas en hospitales generales, p. 13. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/274735/SAP_Gu_a_Suicidio_HG.pdf
- ³ Glosario de términos técnicos sobre conducta suicida. <https://www.sintesis.com/data/uploads/files/Glosario%20suicidio.pdf>
- ⁴ Castellero Mimenza, Óscar. *Los 26 tipos de suicidio (según diferentes criterios)*. <https://psicologiymente.com/clinica/tipos-de-suicidio>
- ⁵ Instituto nacional de estadística y geografía (INEGI). *Estadísticas a propósito del día mundial para la prevención del suicidio. Datos nacionales*. Agascalientes Ags. 2017. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/suicidios2017_Nal.pdf
- ⁶ Martínez, Christian. *Imparable ola de suicidios en Coahuila, 179 muertes hasta inicios de septiembre; lidera estadísticas la Región Sureste*. 11 de septiembre 2018. <https://vanguardia.com.mx/articulo/imparable-ola-de-suicidios-en-Coahuila-179-muertes-hasta-inicios-de-septiembre-lidera-estadisticas-la-region-sureste>
- ⁷ Suicidio. 24 de agosto de 201 <http://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/suicide>
- ⁸ Guía práctica para la atención del paciente con conductas suicidas en hospitales generales. <https://www.gob.mx/>

cms/uploads/attachment/file/274735/SAP_Gu_a_Suicidio_HG.pdf

- ⁹ Chávez Hernández, Ana María. Macías García, Luis Fernando. Luna Lara, María Gabriela. *Notas suicidas mexicanas. Un análisis cualitativo*. Guanajuato, México. 2011 <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n17/v9n17a04>
- ¹⁰ Páramo Castillo, Daniel. Chávez Hernández, Ana María. *Maltrato y suicidio infantil en el estado de Guanajuato*. vol. 30, núm. 3, mayo-junio, 2007. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz Distrito Federal, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58230307>
- ¹¹ *Ibídem*.
- ¹² *El Diario de Coahuila*. Saltillo, Coahuila 6 de diciembre 2017 <http://www.eldiariodecoahuila.com.mx/locales/estatal/2017/12/6/disparan-casos-violencia-suicidio-696152.html>
- ¹³ Asociación Mexicana de Suicidología A.C. <https://suicidologia.org.mx/>
- ¹⁴ Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Ginebra, Suiza http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;jsessionid=FDA7E7DD9F20020831D445F2B77AFA2A?sequence=1
- ¹⁵ Organización Mundial de la Salud. Agosto, 2018. <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
- ¹⁶ Campañas mundiales de salud pública de la OMS <http://www.who.int/campaigns/world-health-day/2017/handouts-depression/family/es/>

UNA RESPUESTA UNIVERSITARIA ANTE LA VIOLENTA DESIGUALDAD SOCIAL

MARÍA GUADALUPE PUENTE MURUATO

Resumen

Este trabajo tiene la intención de describir el compromiso que tiene la universidad ante una sociedad que profundiza la desigualdad social. Además presenta una propuesta centrada en desarrollar la responsabilidad social en la formación profesional de los universitarios.

Palabras clave

Pobreza, riqueza, desigualdad social, responsabilidad social, universidad

Debemos elevar nuestro nivel educativo jesuita hasta educar a la persona completa en la solidaridad para y con el mundo real. La solidaridad se aprende a través del “contacto” más que a través de “nociones”

KONVELBACH, SJ.

Introducción

¿Qué es lo que está pasando en este siglo XXI, cuando los avances científicos y tecnológicos han conducido como nunca antes a mejorar la calidad de vida, a prolongar el promedio de vida, a contar con estilos de vida de mayor confort, vías y medios de comunicación altamente eficientes, pero al mismo tiempo nuestra sociedad mues-

tra escandalosos índices de pobreza, desigualdad extrema y fuertes movimientos de población migrante?

En el mundo generalmente es admitido que los valores de respeto a la vida, a la libertad, la justicia, la paz y la solidaridad son indispensables pues constituyen la base de una sociedad que evoluciona hacia un sano desarrollo. Sin embargo, también es cierto que la realidad muestra cómo estos valores universales y atemporales en cada contexto son aceptados y priorizados en forma distinta, de acuerdo a su historia e interpretación. En consecuencia, podríamos considerar que el origen de la desigualdad social proviene del trato diferente hacia el otro, ya sea por su situación económica, religiosa, sexo, raza, color de piel, personalidad, cultura o posición social. Pero esta desigualdad se acrecienta cuando las oportunidades de desarrollo se ofrecen en forma discriminada y totalmente desventajosa para los grupos más vulnerables.

Por otro lado, el gobierno y los sectores de poder afirman que la pobreza se ha abatido con éxito en distintas partes del planeta y aun cuando los números muestran que en algunos lugares eso es cierto, el fenómeno que escandaliza es cómo a través de los últimos años la gran desigualdad se ha acentuado profundamente.

La brecha entre los más ricos y el resto de la población se ha ampliado alarmantemente, al grado de que los líderes mundiales lo señalan como una situación insostenible. Tal y como afirmó el presidente Obama en su discurso ante la Asamblea General de la ONU en septiembre de 2016.

Según los cálculos de Oxfam (Committee for Famine Relief), en el 2015, sólo 62 personas poseían la misma ri-

queza que 3,600 millones (la mitad más pobre de la humanidad). Sin embargo, en el 2010, eran 388 personas, lo que significa que la riqueza en manos de las 62 personas más ricas del mundo se incrementó en un 44% en sólo cinco años. En otras palabras, desde el inicio del presente siglo la mitad más pobre de la población mundial sólo ha recibido el 1% del incremento total de la riqueza mundial, mientras que el 50% de esa “nueva riqueza” ha ido a parar al bolsillo del 1% más rico. Los ingresos medios anuales del 10% más pobre de la población mundial, en quienes se concentran pobreza, hambre y exclusión, han aumentado menos de tres dólares al año en casi un cuarto de siglo; sus ingresos diarios han aumentado menos de un centavo al año.

En cuanto a nuestro país, es tan fuerte el contraste que tenemos más de 50 millones de pobres junto con uno de los hombres más ricos del mundo. México se encuentra dentro del 25% de los países con mayores niveles de desigualdad en el mundo. En el 2017, las diez personas más ricas de México ya acumulaban la misma riqueza que el 50% más pobre del país y seguramente hoy esta cantidad ya fue rebasada. Es evidente que el modelo económico privilegia a las élites y grupos de poder, quienes ejercen una influencia desmedida en las políticas públicas para mantener cuantiosos beneficios. Año tras año esta condición ha recrudecido tal desigualdad, lo que ha generado aumento de violencia y de corrupción, en donde los más afectados son víctima de injusticias y mayores carencias para satisfacer sus necesidades básicas.

Los grandes avances tecnológicos y científicos nos muestran la gran capacidad que tiene la humanidad para

adaptarse y mejorar sus condiciones de vida, sin embargo, el grave contraste de desigualdad social pone en riesgo nuestra misma condición humana pues la violencia, el grave daño a la sustentabilidad, la corrupción y la acumulación de riqueza, afectarán el futuro de las siguientes generaciones.

Ante este panorama, las instituciones educativas cobran mayor relevancia como responsables en la formación de los jóvenes que deberían contar con conciencia ética y comprometida para contrarrestar esta realidad avasalladora.

La pertinencia social, fin último de la universidad

En general, es común creer que la función principal de una universidad es la docencia y al hablar de instituciones católicas se espera que incluyan en su formación valores y toma de decisiones éticas; sin embargo, en las universidades confiadas a la Compañía de Jesús también existen dimensiones universitarias que surgen de su presencia social y el compromiso para lograr un impacto real en el entorno. Por lo tanto, su función va más allá, pues “una Universidad de la Compañía desarrolla la triple misión universitaria de investigar, enseñar y servir desde el horizonte de sentido que implica la misión de la Compañía entendida como el servicio de la fe y la promoción de la justicia que se abre a la inculturación y al diálogo”.

Las universidades de inspiración ignaciana se enfocan en la transformación social como el resultado de la visión ignaciana comprometida en la fe y la justicia, y que en acciones concretas se pueden visibilizar en las tareas de

responsabilidad social. En otras palabras, la “calidad académica es, principalmente, pertinencia social: transmitir, construir, gestionar conocimientos que tengan que ver con la concreta realidad socio-profesional de las carreras y es pertinente para el entorno, para su contexto concreto, desde un saber riguroso, avanzado y flexible”.

El documento “Universidades para el mundo”, de Fernando Fernández (2010), señala que toda universidad de inspiración ignaciana destaca la necesaria inserción con la realidad y por lo tanto debe estar abierta hacia el mundo para responder a las condiciones concretas que le toca vivir: a la desigualdad social, al alarmante aumento de la violencia y la crueldad, al crecimiento de la corrupción, al desprestigio de la política, a la intolerancia, a la hegemonía neoliberal y el imperio del mercado, entre otros problemas, así como lograr una universidad con el mundo, que se comprometa al acompañamiento a los menos favorecidos, los marginados y los excluidos por medio de acciones concretas que atraviesen las funciones universitarias y que conduzcan a procurar en todo sentido la solidaridad y la justicia sociales; en otras palabras, conformar una universidad para el mundo. Finalmente plantea la necesidad de una universidad que se encuentre en la búsqueda de otro mundo, que genere alternativas para la construcción de una sociedad deseable y posible.

El futuro es incierto, pero es claro el camino: la dirección es generar las condiciones que conduzcan hacia una sociedad de mayores oportunidades para todos. “Esto significa la búsqueda de respuestas potencialmente exitosas, que muy posiblemente no existen hoy, para contribuir a

instaurar una sociedad más humana, fraterna y justa, que nos permita avanzar hacia un horizonte humano sustentable”.

Responsabilidad social, una respuesta universitaria

En el documento “¿Qué es responsabilidad social universitaria (RSU)?”, Francoise Valleys (2013) explica que la universidad, desde una visión holística, busca articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables. Esta interesante perspectiva replantea que el corazón de la universidad es la responsabilidad social universitaria que dinamiza y le da sentido a todo el quehacer universitario. La propuesta es radical e implica una reforma tanto en los procesos como en las estructuras organizacionales universitarias, y empata en todo sentido con la misión y la visión de toda universidad confiada a la Compañía de Jesús.

Según Vallaeys, la tarea sustantiva de la universidad es articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social, de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables.

Esto se desarrolla cuando la universidad toma conciencia de sí misma, de su entorno y de su papel en dicho ámbito. Además, esta conciencia trata de ser global e integral (incluye tanto a todos los miembros de la comunidad

universitaria y de su entorno) y a la vez presupone “contagiar” con acciones congruentes para llegar a un mayor nivel de conciencia y compromiso.

Se trata de una voluntad ética e interesada en hacer las cosas “bien” y a la vez realizar prácticas correctas en todos los sentidos: en lo académico, en lo laboral, en lo administrativo, en lo financiero, en el entorno interno y externo de la institución.

Implica establecer principios y valores como parámetros de una acción “buena” para la universidad, que se incluyan en la estrategia global y el funcionamiento rutinario, y que posteriormente se impregnen en todos los ámbitos de sus acciones y sus consecuencias. Así la acción colectiva se concibe como un todo complejo regulado que responde a las exigencias y necesidades de todos.

Por otro lado, es necesario superar el enfoque RSU de ser una “proyección social que contiene actividades de extensión universitaria” y que son apéndices bien intencionados a su función central de formación estudiantil y producción de conocimientos, pero no surgen de la razón de ser de la universidad, pues el compromiso es mayor. Es así como lo establece la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (Anuiés) en su visión para el año 2020, que tiene presente la RSU al declarar los siguientes cuatro principios: la pertinencia en relación con las necesidades del país, la equidad, el humanismo y el compromiso con la construcción de una sociedad mejor (Cantú, 2013).

Actualmente, en todos los programas académicos de la Ibero Torreón se llevan a cabo acciones encaminadas a

la responsabilidad social pues dentro de la formación estudiantil se encuentra el acercamiento y reflexión con los sectores menos favorecidos. Se cuenta con casos de éxito referentes a las intervenciones en las zonas marginadas; sin embargo, estos trabajos en colaboración se desarrollan aisladamente. La universidad, entonces, se encuentra en el proceso de tomar conciencia de su entorno y del papel que juega. Desde la planeación estratégica, se plantea una visión ética que busca promover la congruencia en la comunidad universitaria. No sólo es realizar tareas bien intencionadas, sino que con profundidad exista una transformación que responda a lo que se espera con una responsabilidad social que promueva el desarrollo equitativo, innovador y sostenible.

Los cambios son lentos e implican una renovación de fondo, sin embargo, la esencia es no perder de vista que la calidad académica se encuentra en su pertinencia social, en transmitir, construir y gestionar conocimientos que tengan relación con la concreta realidad socio-profesional de los programas académicos.

Es necesario generar y mantener el contacto continuo y directo con su realidad, abrir sus horizontes a posibilidades de crecimiento y oportunidades. Lo que significa poner a la universidad fuera de sí misma, en una realidad concreta y también en lograr traer la realidad al interior de la universidad; este es el mejor camino para lograr que los alumnos tomen conciencia y se preparen como ciudadanos involucrados en la transformación y en la responsabilidad sociales de su entorno.

RSU y su impacto en la Ibero Torreón

En el diseño de los programas académicos de licenciatura, existen momentos curriculares importantes en los cuales los alumnos se insertan en esta realidad; uno de ellos es el servicio social y otro son las prácticas profesionales. Estos dos espacios son excelentes oportunidades para vincularlos a la responsabilidad social, pero requieren de un acompañamiento de reflexión.

No sólo se pretende que cumplan con las horas exigidas para aprobar el curso, sino que en el lugar en el que se encuentren tengan la posibilidad de cambiar la mirada a su entorno con la idea de distinguir lo que sucede con las personas a su alrededor, detectar las injusticias, las condiciones precarias de quienes son excluidos, el abuso de poder y empatizar con ellos.

El mantener esta cercanía les permite ser sensibles y posibilita cuestionarlos sobre cómo intervenir para mejorar esta situación. Desde su perspectiva, pueden plantear alternativas creativas y comprometidas con esta realidad social.

Propuesta de aplicación en las prácticas profesionales

La universidad puede acompañar al universitario que ya se encuentre laborando en sus prácticas profesionales para identificar las posibles tareas que conduzcan a mejorar las condiciones de bienestar de las personas con las que se encuentren en su entorno. Si los jóvenes logran conmovirse de quienes viven en situaciones desfavorables y se interesan en crear los mecanismos para mejorar estas condiciones, es probable que en el futuro será una preocu-

pación y compromiso constantes. Éste sería el propósito al lograr insertar la responsabilidad social en las prácticas profesionales.

La propuesta se refiere a incluir en el reporte final de las prácticas profesionales una sección dedicada a la reflexión sobre la responsabilidad social en el lugar en donde se encuentre trabajando.

Las prácticas profesionales no sólo serían un espacio de experiencia profesional, sino también de crecimiento personal en el cual el futuro egresado pueda tomar conciencia del importante papel que juega al trabajar, y percibir quiénes se encuentran en desventaja en esta realidad social.

En la empresa, los alumnos podrían identificar problemas referentes a las siguientes dimensiones:

Derechos humanos: identificar cómo en la empresa el respeto de la dignidad humana está o no presente, en las personas que allí trabajan e independientemente de su edad, raza, religión, orientación sexual, género o situación social.

Economía: analizar la calidad de vida de los trabajadores de acuerdo con el poder adquisitivo y según la distribución de sus ingresos.

Cultura: reflexionar sobre las tradiciones, ritos, valores y ceremonias que surgen en el ambiente de la organización como expresiones de la propia cultura o si provienen del exterior para enriquecerla o mermarla.

Heterogeneidad social: estudiar la riqueza en la diversidad de los miembros, cómo los conjuntos de sus historias de vida ofrecen una visión universal que permiten

una mejor toma de decisiones. De ahí la importancia de la horizontalidad en la participación y colaboración.

Ambiental: analizar los sistemas de protección al ambiente que la empresa ha realizado o pudiese implementar, así como la situación ecológica en la que se encuentra.

Educación: analizar los niveles de educación en los que se encuentran los empleados, sobre todo en los puestos inferiores, y qué posibilidades tienen de continuar sus estudios para contar con mayores oportunidades de crecimiento. Establecer convenios con instituciones educativas que desarrollen programas de educación para elevar los grados académicos ya sea técnicos o escolares.

Social: analizar las relaciones interpersonales de los miembros de la organización con el fin de mejorar el tejido social y desarrollar políticas que favorezcan la consolidación de la solidaridad entre los empleados.

Político: estudiar la participación ciudadana de los empleados en la democracia, determinar si los miembros de la empresa se involucran en los organismos de la sociedad civil, definir el grado de colaboración y compromiso en asociaciones de responsabilidad social de la comunidad.

Si el alumno cuenta con este acercamiento a la vida profesional y dentro de su formación gravita la importancia del compromiso social, entonces es en este momento vivencial en el que pudiese generar, de manera consciente, una visión comprometida con los actores más vulnerables con los que conviva en la empresa.

Así también podría reconocer las acciones de responsabilidad social que la organización realiza y determinar el grado de compromiso con el desarrollo sustentable de

su entorno. Los grupos de interés con los que el alumno estaría involucrado serían los compañeros de trabajo, los directivos de las organizaciones, la comunidad vecina en la que labora, así como la retroalimentación con los compañeros de estudio y maestros. La propuesta que se inserta en el trabajo de investigación que el alumno realiza en el campo laboral no solo expresa la aplicación de sus habilidades profesionales, sino también una visión global humanista con acciones que conduzcan al compromiso social.

Esta propuesta funcionaría también como una retroalimentación sobre la forma en que la Universidad está abordando y difundiendo el compromiso de la responsabilidad social con los alumnos. Los productos presentados son evidencia de la consciencia social que los futuros profesionistas pudiesen manifestar en su desarrollo profesional y vida personal, y plantea serias reflexiones sobre los métodos de aprendizaje y formación que la universidad promueve, además de confirmar cómo se cumple con la misión y la visión de la universidad.

Finalmente, las evidencias de las alternativas generadas por los alumnos son útiles para la universidad como banco de casos de responsabilidad social aplicados a las empresas de la región para que puedan ser utilizados como apoyo didáctico. Para la empresa, estas propuestas son útiles como guías orientadoras para cumplir con los indicadores que marcan las certificaciones de calidad.

Conclusión

Actualmente los problemas sociales son grandes y los retos son mayúsculos. Por ello, en los años venideros se

plantearán transformaciones sociales profundas y el rumbo será definido de acuerdo a las decisiones de las jóvenes generaciones que si en su formación profesional cuentan con este acercamiento y empatía con la realidad de quienes sufren, con los débiles e invisibles para la sociedad, posiblemente su visión se aproxime a una mirada humana y comprometida.

La apuesta está en su formación, así que vale la pena generar las mayores y mejores condiciones para que al término de sus estudios profesionales el egresado sea capaz de plantear propuestas que surjan de sus propias reflexiones e inquietudes al sentirse interpelado por quienes están en desventaja en el campo laboral en donde se encuentre. Si se logra que el alumno tome conciencia de la importancia de las dimensiones señaladas al realizar sus prácticas profesionales, seguramente estará preparado para comprometerse con el desarrollo social de su comunidad y construir un mundo mejor para todos.

BIBLIOGRAFÍA

Centro de Investigación y Acción Social por la Paz (CIAS); // www.cpalsocial.org.

De la Cruz Ayuso, Cristina, *La responsabilidad de la Universidad en el proyecto de construcción de la sociedad*, Perú Sasia Santos.

Esquivel Hernández, Gerardo, (2015). *Desigualdad extrema en México: concentración del poder económico y político*; Oxfam México, Iguales; México.

Fernández Font S.J., Fernando, coordinador (2010). *Universidades para el mundo. Las universidades jesuitas de México ante los desafíos de cambio de época*; Sistema Universitario Jesuita; México.

- Fernández Dávalos S.J., David (2015). *La calidad académica como pertinencia social*; Repositorio institucional; <https://repositorio.iberopuebla.mx//licencia.pdf>; México.
- Informe Oxfam. (2016). *Una economía al servicio del 1%*; Oxfam, Iguales; Oxfam GB.
- Informe Oxfam (2017). *Una economía para el 99%*; Oxfam, Iguales; Oxfam GB.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; [//www.mx.undp.org](http://www.mx.undp.org).
- Romero Rodríguez S.J., José (2017). *Misión de una Universidad jesuita: retos y líneas del futuro*; Revista de Fomento Social 62; España.
- Vallaes, Francois (2013). *Qué es la responsabilidad social universitaria*, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vázquez Pimentel, Diego, et al (2018) *México justo: propuestas de políticas públicas para combatir la desigualdad*; Oxfam México, México.

VIOLENCIA LABORAL: MOTIVACIONES Y CONSECUENCIAS

CLAUDIA RIVERA MARÍN

Resumen

El propósito de este ensayo es presentar al lector ante una realidad de la vida cotidiana: la violencia en el trabajo, y sensibilizarlo sobre los tipos de agresión en los que participamos ya sea como víctimas o victimarios, así como la estrecha relación de este fenómeno con las características del espacio de trabajo.

Palabras clave

Violencia en el trabajo, mobbing, organización, acoso sexual, hostigamiento sexual.

La empresa es un espacio común en donde convergen personas con diversos intereses, personalidades, valores y metas. En este ámbito se encuentran por lo menos ocho horas al día, por lo que las relaciones interpersonales representan un importante factor en la vida de cualquier individuo. La calidad y frecuencia de estas relaciones constituyen un factor inherente a la productividad y permanencia de la persona en la organización, por lo tanto, el estudio y cuidado de los fenómenos sociales que ocurren en su interior debería ser primordial para cualquier directivo, ya que trabajar en un ambiente tóxico impacta directamente en la consecución de los objetivos y metas de la organización.

Parte de la dinámica que vivimos todos los que trabajamos tiene que ver con el conflicto, con desacuerdos con compañeros, subordinados o directivos, incluso con personas externas a la empresa con las que nos toca tratar en razón de las funciones que realizamos. Todo esto es causa de ansiedad y estrés que de forma inevitable va y viene y, en ocasiones, se queda de forma permanente en nuestras vidas. El verdadero problema surge cuando el entorno de trabajo, que teóricamente debería ofrecer armonía, estabilidad y seguridad al trabajador, se convierte en un lugar violento, es decir, un lugar donde se utiliza fuerza física o verbal para atentar contra la integridad de las personas.

Para la empresa es casi imposible evitar que surjan diferencias o confrontaciones entre su capital humano, pero sí es responsable de crear una estructura, políticas, normas y valores que sean promotores de respeto así como vigilar que todos y cada uno de los colaboradores sean tratados en forma digna. Esto debe partir de un liderazgo por parte del dueño y directivos que incluya plena consciencia de que hablar de violencia no es sólo tomar un arma y disparar contra alguien, por ejemplo, sino que tiene diferentes manifestaciones —algunas discretas y otras muy evidentes— que no deben pasarse por alto.

El entorno laboral puede convertirse en el lugar perfecto para la violencia cuando existe pasividad, transigencia e incluso aceptación de actos hostiles. No sólo se está hablando de una situación entre dos personas o de un episodio individual; no se está considerando solamente a personas que puedan tener algún tipo de problema psicológico, sino de las acciones del empleado común, ése que

inicialmente aparentaba ser buena persona, buen compañero, quizás amable y colaborativo, que muestra una sonrisa y un carácter afables.

Marie France Hirigoyen, en su libro *El acoso moral*, nos dice que la violencia en el trabajo es “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 1999). Esta definición nos indica que la violencia puede exhibirse de diferentes formas y también en un determinado momento o a lo largo del tiempo; la autora también menciona la importancia de actuar desde que el problema se está gestando, como una forma de prevenir y no de remediar.

Entramos entonces al campo de la gestión, de la planeación estratégica, ya que la prevención de la que estamos hablando no debe ser una acción individual, sino un programa establecido, alineado a la misión y valores de la empresa, dirigido a proporcionar calidad de vida a los trabajadores, lo que, definitivamente, incluye un trato digno y equitativo.

El rol de la empresa

Antes de describir las principales manifestaciones de la violencia en el entorno laboral es importante describir los aspectos organizacionales que inciden en la presencia y fomento de situaciones hostiles.

El estudio de los individuos, los grupos y la estructura de la empresa son abarcados por una disciplina llamada

comportamiento organizacional (CO), la cual nos lleva a examinar la conducta dentro de un contexto relacionado con el desempeño, es decir, en cuanto favorece la eficacia o el éxito en la obtención de los resultados deseables desde el punto de vista de la empresa. Los campos de estudio que abarca el CO incluyen la motivación, el conflicto, la comunicación, comportamiento y poder del líder, estructura y procesos de los grupos, aprendizaje, desarrollo de actitudes y percepción, procesos de cambio y conflicto. (Robbins, 2009)

En este contexto, debemos mencionar que la operación de la empresa se desenvuelve en una cultura organizacional, que es “el conjunto compartido de creencias, expectativas, valores y normas que influyen en la forma en que los miembros de la organización se relacionan entre ellos y cooperan para alcanzar las metas organizacionales”. (Jones, 2010). La cultura no aparece de la nada, sino que es determinada e impulsada por el dueño y los altos directivos, quienes van desplegando hacia los demás niveles los valores y formas de hacer las cosas. La cultura organizacional tiene la función primordial de establecer límites y crear identidad entre los miembros de la organización. Debido a lo anterior, un empleado puede adoptar esta cultura como propia y sentirse protegido por ella. Si la cultura es fuerte y se han incluido valores como el respeto hacia las personas y su dignidad, los actos agresivos podrían existir, pero no de forma frecuente o grave. Si el líder gestiona y promueve con el ejemplo el respeto, si establece políticas firmes que desalienten la violencia, seguramente el ambiente laboral será sano y armonioso,

aunque, claro, esto no significa que no haya conflictos en algún momento, pues ya señalamos que es una parte inherente de la vida laboral.

Por otro lado, un profundo análisis sobre cómo maneja la empresa los conflictos sería muy útil, ya que diferentes investigaciones han demostrado la importancia del tipo y frecuencia de tales conflictos en el comportamiento de los individuos y los grupos. El autor Stephen Robbins nos dice que “es preciso que el conflicto sea percibido por las partes. Si nadie se percató de él, se acepta generalmente que no hay conflicto” (Robbins, 2009).

Lo anterior nos indica que muchas veces una de las partes realiza determinadas acciones y no las considera un factor de conflicto, o bien, el problema no se comunica a la alta gerencia o si se le comunica, es posible que ésta perciba que no hay conflicto. La situación descrita puede resultar perjudicial para la víctima, ya que la expectativa —seguramente no cumplida— de una acción por parte de la empresa llevará a la frustración. Muchas veces la organización permite disputas bajo la premisa de no interferir en “cuestiones personales”, pero esto a la larga no sólo no resuelve nada, sino que propicia situaciones perjudiciales para las personas y para la organización.

No menos importante es el tema de la comunicación: ¿pueden los empleados hablar abiertamente sobre situaciones nocivas o tóxicas?, ¿sobre abusos verbales o físicos?, ¿cuenta la empresa con medios adecuados y una estructura flexible para que la comunicación fluya o más bien la bloquea?, ¿son el líder de la organización y sus directivos personas confiables y accesibles? Las respues-

tas a estas preguntas nos podrían dar mucha información sobre lo que pasaría ante situaciones violentas dentro de la empresa. La forma de gestionar debe ayudar a que la comunicación fluya adecuadamente y el líder debe inspirar la confianza suficiente para que el colaborador pueda informar sobre cualquier acto hostil.

Manifestaciones de la violencia en el entorno laboral

La palabra violencia nos remite a situaciones de crimen, de guerra o asaltos. Pensamos en delincuentes o gente perversa, quizás ubicada en hacinamientos urbanos peligrosos o en ciudades con altos índices delictivos. Rara vez pensamos en la empresa como un espacio en donde diariamente también se cultiva la violencia. Podemos dividir la violencia laboral en dos grandes ramas: la violencia física y la psicológica. La física es el empleo de la fuerza contra otra persona o grupo, que produce diversos tipos de lesiones. Por lo tanto, es una violencia que es más fácil detectar. La psicológica es un comportamiento negativo mediante el cual se produce un hostigamiento hacia una o varias personas, que se puede dar de manera verbal o física, directa o indirectamente, de manera continua y por un periodo prolongado. Se considera una violencia silenciosa ya que el daño que causa no es inmediato, se va gestando paulatinamente.

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores de España (UGT), en su publicación *Violencia en el trabajo y sus manifestaciones*, menciona que “la violencia física y la psicológica muchas veces se superponen en la praxis; por ello es muy difícil

clasificar las distintas formas de violencia”. (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, s.f.)

Un caso que puede incluir violencia física y psicológica es el acoso y hostigamiento sexual. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de situaciones de esta naturaleza, aunque las mujeres en un mayor porcentaje, debido principalmente a la estructura y género de quienes ocupan la mayor parte de los puestos directivos y, por otra, a la cultura machista y discriminación que existen en nuestra sociedad.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se establece que

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva publicó el documento *Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral* con el objetivo de informar a la ciudadanía sobre las diferencias entre los términos antes mencionados y qué deben hacer las víctimas de este tipo de violencia. También menciona que el hostigamien-

to sexual ya está tipificado como un delito en el Código Penal Federal, en donde se considera como una persona hostigadora sexual a quien con fines lascivos asedia reiteradamente a mujeres u hombres de cualquier edad. Recomendamos denunciar los hechos ante la institución, el sindicato, la Comisión de Derechos Humanos, el Ministerio Público o alguna instancia de apoyo a las mujeres, como la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres (Fevimtra).

Lo anterior resulta útil ya que la mayor parte de las mujeres que son víctimas de acoso u hostigamiento no denuncian, principalmente por miedo a perder su trabajo, a perjudicar su imagen, a tener problemas familiares, o por necesidad económica o ignorancia. En México, existen leyes que protegen a todo el personal en relación al hostigamiento y el acoso sexuales, y aplican multas al patrón, conforme a los artículos 3 y 3 bis, el 47, 51, 133, 135 y 994, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo. También la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su normatividad sanciones contra actos de esta naturaleza. Por su parte, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo también incluye información en los artículos 3, 43 y 55.

Las cifras que se reportan en relación al acoso sexual, contenidas en el Boletín 3718 emitido por la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados, indican que 1.4 millones de mexicanas padecen acoso sexual en el trabajo, lo cual representa el 10 por ciento de la población económicamente activa (PEA); sin embargo, 99.7 por ciento de los casos no son denunciados y a nivel mundial 12 millones

de mujeres sufren acoso sexual, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo. (Cámara de Diputados, 2017).

Por otra parte, uno de los aspectos con los que coexistimos a diario y le damos poca o nula importancia es el *mobbing*. Este término inglés proviene del verbo *to mob* que significa “acosar”, “hostigar”. Esta palabra no debería ser tan ajena puesto que a lo largo de los últimos años nos hemos venido familiarizando con el vocablo *bullying*, que en esencia es lo mismo, sólo que en el escenario laboral. Es a partir de los años noventa que en diferentes países del mundo se ha ido tomando consciencia de este fenómeno, de su impacto negativo en las personas y, por ende, en las organizaciones.

“Una nueva epidemia organizativa”, así la denomina el autor Iñaki Piñuel y Zabala en su libro *Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. En él, Piñuel cita diversos casos de trabajadores que han sido objeto de mobbing, incluso menciona que más de millón y medio de trabajadores españoles son víctimas de esta situación. (Piñuel y Zabala, 2001)

Por otro lado, México también aporta números importantes en este campo. Jesús Felipe Urbina Prado, académico investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México realizó estudios sobre este fenómeno y afirma que “En México entre 15 y 20 por ciento de los trabajadores ha vivido acoso laboral, y por lo menos 60 por ciento acepta haber sido testigo del denominado mobbing en algún momento de su vida”. (Boletín UNAM-DGCS-190, 2018). Estas cifras nos indican

que es un problema grave, por lo que las organizaciones deben estar alertas ante este tipo de comportamientos y aplicar las medidas necesarias para que no merme la salud psicológica y emocional de su capital humano.

Este comportamiento se puede dar de manera vertical u horizontal, no es necesariamente de un jefe hacia su subordinado, sino también entre compañeros de trabajo. La persona que recurre a este tipo de comportamiento puede tener diversos motivos, pero su interés final sería el abandono del trabajo por parte de la víctima.

Las formas en que podemos distinguir la existencia de mobbing son variadas y a veces tan cotidianas que no sería raro que las consideráramos como normales. Entre ellas podemos encontrar rumores o calumnias, ya sea verbales o en forma cibernética, críticas destructivas, aislar o excluir a la persona, obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, insultos, bloquear la participación del colaborador, amenazas o presión de despido, sobrecarga de trabajo, instigación con otros colaboradores para que apliquen una o más de las actitudes anteriormente mencionadas. Esto se puede prolongar a pesar de que la persona ya salió de la empresa, cuando se propician reportes negativos o malas recomendaciones a futuros empleadores, con lo cual se continúa dañando la imagen de la persona que salió y se desprestigia su imagen al cuestionar y criticar todo aquello que hizo o no hizo, con lo cual puede limitar sus posibilidades de encontrar un nuevo empleo.

Este tipo de acoso psicológico se relaciona íntimamente con la violencia de género, ya que muchas veces los

motivos para hacerlo están relacionados con un rechazo a mujeres que van avanzando en la empresa o que poseen cualidades que son envidiadas: aspecto físico, conocimientos y habilidades abundantes, carisma. Es común encontrar faltas de respeto a las mujeres por su forma de vestir, de relacionarse, por su estado civil y hasta los típicos silbidos o piropos cuando pasa caminando.

Las conductas derivadas del mobbing pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales: el derecho a la integridad, el derecho al trabajo en condiciones dignas, el derecho a la protección de la honra y la protección de la vida privada, los derechos a la integridad física, psíquica y moral, los derechos a la honra y a la libertad, y la prohibición de someter a alguien a tratos crueles, inhumanos y degradantes. (Carvajal Orozco, 2013)

Causas y consecuencias

La violencia en el trabajo es multifactorial. Algunos elementos que influyen son el tipo de liderazgo que se ejerce, la cultura organizacional y valores que promueve la organización, la falta de una conciencia del respeto a la dignidad de las personas, las condiciones de trabajo, la forma en que interactúan los trabajadores y sus características personales, un método deficiente para seleccionar al personal, la falta de políticas y lineamientos que muestren una tolerancia cero hacia actos violentos y faltas de respeto, la falta de comunicación y confianza de los empleados hacia los directivos.

El investigador Uribe Prado ofrece en su investigación algunas teorías sobre los factores que inciden en este

comportamiento: “Hay personas que por naturaleza son acosadoras y otras que son víctimas. El victimario por lo regular tiene baja autoestima y por eso siempre violenta como una forma de defensa, o, por el contrario, es narcisista y se considera con el derecho de pasar por encima de cualquiera para lograr sus objetivos”. Otras de las hipótesis apuntan a características inherentes del sistema capitalista “Tenemos empresas con climas laborales muy competitivos, en donde los empleados se vuelven individualistas y sólo buscan su propio beneficio aun a costa de los demás”. (Boletín UNAM-DGCS-190, 2018)

Además, debemos considerar que en términos jurídicos la legislación aún presenta importantes lagunas que permiten que este tipo de actos no tenga consecuencias reales, y en el plano cultural, aunque ha habido avances, aún se despliegan los efectos de un sistema patriarcal y una cultura machista.

Las principales consecuencias pueden ser agrupadas en tres tipos:

1. Trabajador. Daños a la salud física, emocional y psicológica, problemas en sus relaciones sociales y familiares, deterioro de su autoestima, depresión, abandono de trabajo, disminución en su nivel de desempeño, pérdida de oportunidades o del empleo, aislamiento, estigmatización.

2. En la organización. Disminución en la productividad, pérdidas económicas, accidentes, posibilidad de problemas legales, menor calidad, rotación y ausentismo de personal, desprestigio social, clima laboral tóxico e insatisfacción.

3. A nivel social. Promueve la discriminación, inequi-

dad y el daño a la dignidad de las personas, así como la dificultad de reincorporar al mercado laboral a las víctimas de violencia.

Como podemos observar, la violencia en el trabajo es un fenómeno que afecta de diferentes formas y grados, por lo que es indispensable que como empresa, como sociedad y como personas se tome conciencia de que este problema aumenta y no se le pone la atención que requiere. Es indispensable que se desarrolle una legislación y procesos jurídicos que brinden certeza e imparcialidad a las víctimas de abusos, tanto en el aspecto penal y administrativo como en el aspecto laboral, así como la sensibilización de autoridades en esta materia, ya que muchas veces no se le da la importancia que merece y, en otras, la víctima parece ser doblemente victimizada. Desde la academia y en el hogar también debemos apoyar y concientizar a niños y jóvenes sobre las conductas violentas y sus consecuencias, que no sean parte de actos hostiles y qué deben hacer en caso de convertirse en víctimas. Hay información gubernamental, pero se requiere una mayor difusión sobre este tipo de agresiones y qué pueden hacer las víctimas, empezando por denunciar.

En cuanto a las organizaciones, es imprescindible contar con un liderazgo que fomente el respeto y que tenga plena conciencia de que un simple conflicto puede convertirse en un acto violento; que promueva la equidad y la justicia frente a la discriminación de cualquier tipo y que inspire confianza en su capital humano. También es importante establecer un diseño organizacional que permita el flujo de la comunicación, políticas firmes que no

den margen a la violencia, fomentar a través de campañas, capacitación y, sobre todo con el ejemplo, el respeto a las personas. No menos importante es supervisar y medir el clima laboral que sin duda será un termómetro del nivel de conflicto y satisfacción que existe en la empresa. Una vez que se cuente con esta información, emprender acciones de mejora, que no se convierta en un proceso vacío al que no se le da importancia ni seguimiento.

Por otra parte, desarrollar procedimientos de queja que realmente ofrezcan un tratamiento confidencial que garantice protección ante alguna represalia. Asimismo, ofrecer espacios o actividades periódicas para la integración y recreación puede ayudar a mitigar el estrés que se vive en el trabajo, mejorar las relaciones interpersonales en un contexto más relajado. Las acciones deben ser de prevención y de combate, con una adecuada difusión y sensibilización del personal.

En el plano individual yace la responsabilidad directa, ya que es la persona la que decide actuar de manera violenta contra otro. Es responsabilidad de todos generar ambientes de trabajo saludables y armoniosos y no participar, avalar ni justificar la violencia en el trabajo.

La prevención es el mejor enfoque de este problema, pero se requiere tomar medidas en los contextos nacional, institucional y social al interior de cada organización y familia. Es necesario que todos estemos unidos para cerrarle el paso a la violencia en todos los ámbitos y específicamente en el laboral para convertirlo en un lugar seguro y que garantice el respeto a nuestras garantías y libertades.

REFERENCIAS

- Hirigoyen, Marie France. *El Acoso Moral*. Editorial Paidós. Barcelona, 1999.
- Robbins, Stephen P. y Timothy A. Judge. *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education. México, 2009.
- Jones, Gareth R. y Jennifer M. George. *Administración contemporánea*. Mc Graw Hill. México, 2010.
- Piñuel y Zabala, Iñaki. *Mobbing como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae. España, 2001.
- Carvajal, J. G., & Dávila, C. A. (2013). "Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia". *Sotavento MBA*, 22, 114-124.
- Cámara de Diputados (junio, 2017). "En México, 1.4 millones de mujeres padecen hostigamiento y acoso sexual en el trabajo (boletín 3718)". Ciudad de México: H. Congreso de la Unión (Comunicación Social). Recuperado de <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2017/Junio/09/3718-En-Mexico-1.4-millones-de-mujeres-padecen-hostigamiento-y-acoso-sexual-en-el-trabajo>
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (s. f.). "Violencia laboral en el trabajo y sus manifestaciones". Palma de Mallorca: Unión General de Trabajadores (UGT Baleares).
- Presidencia de la República (1 de febrero de 2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación*, primera sección.
- Renaut, A. (2003). "Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo". *Educación Obrera*, 4(133), 1-5.
- Secretaría de Salud (2010). *Hostigamiento y acoso sexual en el ám-*

bito laboral. Ciudad de México: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

Dirección General de Comunicación Social (marzo,2018). *Hasta 20 por ciento de los trabajadores mexicanos ha vivido acoso laboral: Académico de la UNAM*. (Boletín UNAM-DGCS-190). Recuperado de http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_190.html

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO ESTRATEGIA DE LA EMPRESA EN CONTRA DE LA VIOLENCIA

ANDRÉS ROSALES VALDÉS

Resumen

Las empresas hoy en día se enfocan cada vez más en alinear su intervención social con el objetivo de su negocio, y ésta también debe ser parte de la estrategia de las organizaciones con el fin de que esté reflejada en la visión en la que la empresa plasma el camino por el cual se va a guiar en el largo plazo, y se produzcan múltiples beneficios tangibles e intangibles tanto para la empresa que la realiza como para sus diferentes grupos de interés. Este paradigma busca medir la sustentabilidad económica, social y ecológica, la nueva gestión de hacer negocio a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que ha propiciado, entre otras, estrategias empresariales para mejorar la calidad de vida de las personas con quienes se relaciona la organización y buscar formas de disminuir las situaciones de vulnerabilidad que se presentan en la vida laboral.

Palabras clave

Responsabilidad social, RSE, calidad de vida, violencia laboral, acoso laboral, sostenibilidad.

Son muchas las tareas pendientes para que gran parte del género humano deje de estar en situación de vulnerabilidad; lamentablemente esto sucede frente a su misma especie, y los afectados son principalmente mu-

jeros y niños. Gran parte de esas cuestiones se dan en el ámbito del trabajo, donde las mujeres, además de que ganan menos y tienen menos posibilidades de promoción, lo que podríamos denominar como violencia estructural, también sufren con comentarios y actitudes sexistas por parte de sus compañeros varones. El acoso laboral y el acoso sexual estarían en lo más alto de una escala que admite muchos grados intermedios de violencia, según lo afirma Santiago Lozano, periodista español especializado en temas de responsabilidad social y sostenibilidad.

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro —directa o indirectamente— su seguridad, su bienestar o su salud.¹ Según un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el análisis de las tendencias globales señala que los brotes de violencia “que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales”.²

El mismo informe destaca que en algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como los taxistas, el personal de los servicios sanitarios, el personal docente, los trabajadores sociales, el servicio doméstico en países extranjeros o el trabajo solitario, sobre todo en los turnos de noche del comercio de detalle, existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones. Dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres dado que se concentran en las

ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.

El informe de la OIT indica que la violencia en el entorno de trabajo se deriva de una combinación de causas relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores. Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o “mobbing”, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

Según la OIT, los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empleadores recae el costo directo del trabajo perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes.

El informe de la OIT propone hacer frente a la violencia en forma multifacética y aplicar medidas:

- preventivas, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;

- específicas, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;

- múltiples, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;

—inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;

—favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas;

—a largo plazo, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

Ante estas nuevas tendencias organizacionales en el mundo y en México, las empresas han puesto atención a indicadores como el de la calidad de vida de sus colaboradores que se muestra cuando la empresa crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y/o participativo, en el que todos sus miembros interactúan bajo bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional contribuyendo a que alcancen una mejor calidad de vida. A través de eso recibe beneficios como la eficiencia y la responsabilidad individual y colectiva; un balance de vida personal y laboral; el impacto positivo en la productividad, mejores relaciones obrero-patronales y la percepción de la empresa como altamente humana y socialmente responsable.

Actualmente existe una tendencia hacia un modelo de empresa que, de acuerdo con el Código de buen gobierno de la empresa sustentable (Ricart & Rodríguez Badal, 2005),

se caracteriza porque crea valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazos, contribuyendo de esta forma al aumento del bienestar de las generaciones presentes y futuras tanto en su entorno inmediato como en el planeta en general.³ Las empresas que tienen un comportamiento socialmente responsable diseñan sus estrategias y establecen procedimientos internos de gestión que tienen en cuenta no sólo la dimensión económica de sus acciones sino también la social y la medioambiental.

El origen del concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) no es algo contemporáneo, más bien, nace alrededor de los sesenta, cuando el economista Milton Friedman plantea que el único fin de los negocios es generar utilidades y que la única responsabilidad social de los negocios es aumentar sus utilidades (Friedman, 1970). Estas manifestaciones abren un amplio debate acerca de las responsabilidades y deberes de una empresa.

Durante la primera mitad del siglo XX, las definiciones y teorías sobre la RSE comienzan a proliferar y ser materia de diversos estudios sobre el impacto de dichas políticas tanto para la empresa como para la sociedad, en donde ya no sólo se toman en cuenta las repercusiones de dichas prácticas, si no que se mide el nivel de compromiso existente en las organizaciones. Un claro ejemplo es lo postulado por Carroll (1999), en donde se plantea la existencia de diferentes niveles de responsabilidad por parte de las empresas, y, por ende, los diferentes grados de compromiso que reflejan sus políticas de RSE. El Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) plantea los siguientes criterios (Porto & Castroman, 2006):

—Contribuir a la calidad de vida de la gente dentro de la organización.

—Cuidar y preservar el medio ambiente.

—Desempeñarse con un código de ética.

—Vincularse con la comunidad a partir de la misión de la organización, pero también de los bienes y servicios producidos.⁴

Anteriormente se asumía que la responsabilidad de las empresas era únicamente generar utilidades. Actualmente, esta concepción no es suficiente ni aceptable para los especialistas en la materia. Además de generar utilidades para sus accionistas, la empresa debe tomar en cuenta que sus actividades afectan, positiva o negativamente, la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades en las que realiza sus operaciones. Como consecuencia, un número creciente de empresas perciben que se debe cambiar esta idea de utilidades por la responsabilidad social que es un tema que no está restringido solamente a las acciones sociales o ambientales desarrolladas por la organización en la comunidad, sino que implica también el diálogo y la interacción con los diversos públicos relacionados con la empresa. Para que ésta actúe con responsabilidad social, desde una perspectiva sistémica y amplia, es necesario que ese concepto sea incorporado a sus procesos de gestión y, por lo tanto, que pase a formar parte integral de sus estrategias de negocio y de su sistema de planeación interna.

La RSE debe sustentarse en los valores expresados por la empresa y para institucionalizarla debe ser plasmada en un conjunto integral de políticas, prácticas y pro-

gramas a lo largo de las operaciones empresariales. De lo contrario, se caería en el riesgo de implementar prácticas que, si bien son socialmente responsables, al no responder a un mandato y cultura institucionales están en peligro de suspenderse ante cualquier eventualidad, coyuntura, crisis presupuestal o cambio en la dirección de la empresa y dejaría de ser estratégica para la organización.

La RSE ha evolucionado a través del tiempo y ha incrementado el interés en la cultura empresarial mundial; estos cambios comienzan en los países desarrollados en los que se establecieron nuevas políticas públicas, por lo que los ejecutivos empresariales decidieron implementar reglas en su actuación por el beneficio primeramente de la empresa y en segundo lugar por la comunidad (Vélez, 2011).

En México el tema de la RSE es relativamente nuevo y en ocasiones no es prioritario para la alta dirección de las empresas y para los consumidores en general. México se encuentra en la fase de exploración, comprensión y adopción parcial de la RSE. Los directivos todavía asocian el término de RSE con filantropía corporativa; no han logrado integrar del todo las estrategias de RSE con el negocio principal de la compañía ni se han comprometido suficientemente con la sociedad. A pesar de que la visión del empresario respecto al papel que juega en la sociedad ha ido cambiando, al percatarse de la dificultad que representa obtener rendimientos económicos de manera sostenida cuando la pobreza en un país o región aumenta (Jaén y Rivas, 2008), la falta de cooperación empresarial entre distintos sectores de la sociedad no favorece el desarrollo de la RSE.

Las organizaciones socialmente responsables buscan tener un estándar de gestión social. Por ello recurren a normas y certificaciones internacionales bajo el supuesto de que la “responsabilidad” es la “obligación de responder ante hechos o situaciones”, la “responsabilidad social” es la “obligación de responder ante la sociedad en lo general y ante algunos grupos en lo específico”. Entonces, la RSE es la capacidad de entender y dar respuesta al conjunto de solicitudes que hacen a la empresa los diversos grupos que constituyen el entorno.

Existen diferentes formas de acreditar o certificar una empresa socialmente responsable, como pueden ser los distintivos “ESR” del CEMEFI o el de las normas internacionales ISO o los de la STPS, entre muchos otros. Las empresas que cuentan con estos distintivos no sólo los han obtenido para posicionar sus marcas sino también para certificar que son cada vez mejores. El Distintivo ESR es un reconocimiento otorgado anualmente en México por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi)⁵ y AliaRSE.⁶ Dicho distintivo no sólo agrega valor y rentabilidad a la marca, sino que acredita a las empresas ante sus empleados, inversionistas, clientes, autoridades y sociedad en general como una organización comprometida voluntaria y públicamente con una gestión socialmente responsable como parte de su cultura y estrategia de negocio.

En su documento ISO 26000, la Organización Internacional de Estandarización plantea la RSE como responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y

transparente que contribuya al desarrollo sostenible, lo que incluye la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (ISO 26000, 2010).

Por otra parte, en el Foro Económico Mundial de 1999 llevado a cabo en Davos, Suiza, la ONU, a través de Kofi Annan, entonces Secretario General de la Naciones Unidas, propuso en el Pacto Mundial (U. N. Global Compact, en inglés), por primera vez a los líderes empresariales una iniciativa en la que se manifestaba la necesidad de adoptar y promover principios universalmente aceptados con valores y objetivos éticos alienados a políticas y prácticas corporativas ((ONU) O. d., 2018). La iniciativa de integración al Pacto Mundial⁷ es voluntaria y las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) también busca reconocer a los centros de trabajo que aplican políticas de buenas prácticas laborales en igualdad de oportunidades, de inclusión, de desarrollo y no discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad como adultos mayores, personas con discapacidad, personas con VIH o personas de la comunidad LGBT.⁸

Como respuesta ante este fenómeno, la STPS en México afirma que las personas conviven en los centros de

trabajo más de la mitad del día, por lo que es esencial que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un clima de respeto y seguridad tanto física como emocional. En este proceso es relevante construir las bases de la cultura organizacional a partir de una concepción integral del ser humano, lo que implica un cambio estructural que debe comenzar al interior de las propias empresas. En ese sentido, la STPS creó el Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana; en él se reafirma el compromiso y sientan las bases sobre las cuales se propone la construcción de una nueva cultura empresarial, toma como hilos conductores la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación. Este Protocolo busca que las empresas conozcan el marco conceptual y los principales enfoques sobre violencia laboral, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual así como el marco internacional de los derechos humanos en el que se sostienen estas definiciones. En el Protocolo las empresas también encontrarán propuestas metodológicas y medidas prácticas no vinculantes que les permitirán inspirarse en el camino de la implementación de políticas y acciones de prevención, detección y atención de estos problemas.

Así pues, a mayores exigencias en materia de desarrollo sostenible por parte de una organización y tras implementar prácticas de RSE, se tendrá un efecto positivo sobre su productividad, ya que existe una correlación positiva entre la interacción social de las organizaciones y

su interacción financiera, es decir, implementar prácticas de RSE conduce a un mejor rendimiento financiero en la organización.

La RSE es el resultado de un proceso que lleva ya varias décadas adoptado por las empresas, y es asumida e incorporada por las organizaciones como un valioso instrumento estratégico en el cual engloba todas las decisiones organizacionales que son adoptadas y que tienen en cuenta las dimensiones económica, social y ambiental de tal manera que hace posible generar valor económico y contribuir simultáneamente al bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Por lo tanto, la RSE se consolida como fuente de ventaja competitiva y como una herramienta eficaz de protección de casos de violencia laboral, ya que, al contar con normatividad, prácticas, modelos de comportamiento y estrategias definidas en cuestión de RSE, puede mejorar las condiciones de trabajo que garanticen la dignidad, la integridad física, psicológica y social de las personas, además de prevenir y sancionar todo acto de violencia laboral y fomentar comportamientos basados en la justicia, la tolerancia y el respeto como parte de la estrategia y cultura de la organización.

NOTAS

¹ Definición adaptada de la Comisión Europea. En OIT, CIE, OMS e ISP (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra, Suiza.

² Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe: Violencia at work. Obtenido del sitio web <https://www.ilo.org/>

global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm el 27 de agosto de 2018.

- ³ Ricart, J. E., & Rodríguez Badal, M. (2005). *Código de gobierno para la empresa sostenible*. España: CBS-Center for Business in Society .
- ⁴ Porto, N., & Castroman, J. (2006). Responsabilidad social: un análisis de la situación actual en México y España. *Contaduría y Administración*, N° 220., pp. 67-87.
- ⁵ Cemefi es promotor y miembro fundador de Forum Empresa, una alianza hemisférica de organizaciones nacionales que comparten la visión de promover la Responsabilidad Social Empresarial en América. Forum Empresa es la red de responsabilidad social más grande del mundo.
- ⁶ La Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial en México (AliaRSE) agrupa a 19 organizaciones con trabajo en la promoción del tema en nuestro país. Pretende “lograr que la empresa sea y se perciba como creadora de valor y generadora de un bienestar que promueve el bien común, por medio del ejercicio de su responsabilidad social, apalanca, coordina y facilita la sinergia de los esfuerzos de nuestras organizaciones en beneficio del país y en particular de nuestros miembros”.
- ⁷ Organización de las Naciones Unidas (1999). Pacto Mundial. Obtenido del sitio web <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/> el 7 de mayo de 2018.
- ⁸ Iniciales de las palabras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. En sentido estricto agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras así como las comunidades formadas por ellas.

ECONOMÍA SOCIAL: UNA OPCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA JUVENIL

ZAIDE SEÁÑEZ MARTÍNEZ

Resumen

Este ensayo trata sobre las causas y consecuencias de la violencia juvenil que se ha suscitado en México en los últimos años. Factores como la inconformidad social, la falta de una mejor calidad de vida para poblaciones vulnerables o la falta de oportunidades para que la juventud se integre naturalmente al ciclo económico impiden aspirar a un mejor horizonte económico y social. Es impostergable implementar alternativas que detonen posibilidades reales para que los jóvenes mexicanos aspiren a una mejor calidad de vida. Este ensayo propone a la economía social como una opción para que jóvenes del país consideren alcanzar su autonomía económica a través de emprendimientos colectivos.

Palabras clave

Violencia juvenil, economía social, emprendimientos colectivos.

La violencia es el último refugio del incompetente.

ISAAC ASIMOV

La globalización ha traído consigo desigualdades económicas y sociales que no han podido aminorar los continuos programas que perfilan los gobiernos en materia de política económica. El modelo capitalista -neoli-

beral ha provocado mayores tasas de desempleo, pobreza y marginación. El bien común ha sido desplazado de las agendas de los gobiernos que parecen estar más ocupados en lograr la estabilidad de los mercados ante las presiones externas. No hay estrategias que hayan sido del todo efectivas para aminorar los daños colaterales del actual modelo económico; los gobiernos pierden autonomía y libertad ante las presiones de los países y empresas transnacionales. Greider (1997) compara la globalización con “una gigantesca segadora, que avanza incontenible sobre territorios ilimitados, porque no hay vallas ni fronteras que puedan oponérsele” (p.11).

Existe una gran imposición de parte de los organismos internacionales que condicionan su apoyo crediticio o humanitario a la exigencia de políticas y regulaciones que no han traído beneficios visibles ni permanentes para la población.

La economía mexicana ha estado muy expuesta al fenómeno de la globalización. Hoy en día hay una fuerte dependencia de la inversión extranjera, la cual genera buena parte del empleo nacional. En 2015, México fue el noveno país en el mundo con mayor recepción de flujos de capital extranjero, de acuerdo a Chiatchoua *et al.* (2016).

Asimismo, los avances en las telecomunicaciones han permitido conocer e imitar otras formas de vida en el mundo. La intolerancia y radicalidad han detonando movimientos de agresión colectiva. Dentro de los factores que pueden provocar la violencia colectiva está la percepción de desigualdad y de exclusión social. Sus manifestaciones están en el crimen, la extorsión, el suicidio, las violacio-

nes y hasta daños a la naturaleza y el patrimonio cultural. Por esta razón no es extraño que las minorías o grupos más vulnerables sean objeto de violencia; en otros casos, los perpetradores. Dentro de estos grupos podemos mencionar a los niños, jóvenes, mujeres, indígenas, migrantes, adultos mayores, discapacitados y a la comunidad LGTB.

Los jóvenes han sido víctimas de la violencia y además las condiciones socioeconómicas merman su autoestima, su libertad y su autonomía. Aunque no parece haber un consenso entre las edades en las que fluctúa la juventud, existen algunos rangos establecidos por organismos internacionales según el documento “La violencia juvenil en México: Reporte de la situación, en el marco legal y los programas gubernamentales” (Banco Mundial, 2012). También se cita lo que la ley ha establecido para el caso de México. Para brindar mayor contexto sobre la juventud en el país, he aquí algunas estadísticas.

—Organización de las Naciones Unidas (ONU): entre 12 y 24 años.

—Organización Internacional del Trabajo (OIT): entre 15 y 24 años.

—Organización Mundial de la Salud (OMS): entre 10 y 29 años.

—Unicef: incluye niños, niñas y adolescentes de 0 a 18 años.

—Cámara de Diputados de México: entre 12 y 29 años.

Según el censo del Inegi (2010), el 36.2% de la población mexicana pertenecía al rango de edad de la juventud. La Encuesta Intercensal 2015 arrojó que en México habitan 30.6 millones de jóvenes entre 15 a 29 años, quienes

representan el 25.7% de la población total; el 1.2% son analfabetas, el 50.9% son mujeres y el 49.1% son hombres; las muertes de jóvenes representaron en 2015 el 5.2% de las defunciones totales.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2017) determinó que 15 millones de jóvenes estaban ocupados en el primer trimestre de 2017, pero el 60.6% (9 millones) pertenecían al sector informal, lo cual permite dimensionar la falta de oportunidades reales para los jóvenes mexicanos.

Es genuino suponer que la juventud tiene el derecho de anhelar mejores condiciones de vida, y más aún cuando su infancia ha sido desprovista de comodidades básicas. Irónicamente, la juventud del Siglo XXI se caracteriza por una fuerte influencia de los estilos de vida de otras partes del mundo, lo que algunas veces no ha sido positivo. Hoy por hoy es más fácil el acceso a una gran diversidad de drogas; a información con un alto contenido de violencia o pornografía por el avance en las telecomunicaciones; la mecanización de los procesos productivos deja fuera del mercado a mano de obra no tan cualificada; peor aún, los problemas al interior de las familias han ocasionado que muchos jóvenes se alejen de sus estudios ante el imperativo de colaborar para el sustento económico del hogar.

Bourdieu (2002) afirma que durante la juventud se construyen patrones de conducta que luego permitirán a los jóvenes contar con las habilidades y recursos que los orienten a lograr su autonomía.

Las desigualdades sociales en los jóvenes —no poder acceder a bienes o servicios de primera necesidad, a edu-

cación de calidad, entretenimiento, deporte y cultura—afecta la construcción de su identidad personal e impide proyectar su edad adulta dentro de ambientes más sanos y de mayor holgura económica.

Garantizar el acceso a ocupaciones bien remuneradas es un gran reto que enfrenta el país. Muchos de los empleos para los jóvenes mexicanos se caracterizan por ofrecer salarios bajos que además los obligan a aceptar largas jornadas de trabajo o someterse a actividades sin prestaciones de ley o sin un contrato que les garantice cierta seguridad. En otras ocasiones desempeñan labores ajenas a sus intereses o capacidades.

Ante esta realidad, la juventud parece forzada a subsistir con menores oportunidades de empleo y mayores desigualdades económicas, lo que la obliga a buscar el sustento por medios ilegales o deshonestos. Ornelas (2005) afirma que la inactividad suele estar relacionada con situaciones de riesgo.

La Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014 arrojó algunas cifras interesantes sobre las condiciones de riesgos en los jóvenes mexicanos. (ver tabla en la siguiente página).

La Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco informa que entre 2011 y 2016 el consumo de drogas entre jóvenes de 12 a 17 años se incrementó de 3.3% a 6.4%, y entre la población de 18 a 34 años aumentó de 11.3% a 15%. No es difícil imaginar que en algunos casos la droga puede actuar como una evasión a sus problemas.

Ahora bien, ¿qué alternativas hay ante este desesperanzador escenario para la juventud mexicana? ¿Quiénes

FACTORES DE RIESGO EN JÓVENES MEXICANOS
ENTRE 12 Y 29 AÑOS EN 2014

| % | CONDICIÓN |
|-------|------------------------------------------------------|
| 9.7% | Ha probado droga alguna vez. |
| 59.5% | Ha probado alcohol alguna vez. |
| 31.2% | Ha fumado tabaco alguna vez. |
| 71.6% | Tiene amigos con riesgos para la seguridad. |
| 11.9% | Han golpeado a alguien. |
| 8.9% | Han participado en vandalismo. |
| 8.7% | Han maltrato o humillado a otro(s). |
| 7.6% | Se han unido a pandillas violentas. |
| 6.8% | Han sido arrestados. |
| 5.5% | Han maltratado animales. |
| 4.2% | Han tenido armas. |
| 3.3% | Han cometido un robo. |
| 3% | Tienen amigos que han vendido drogas. |
| 61.6% | Tienen amigos con problemas en sus casas. |
| 40.6% | Sus amigos han dejado de estudiar o trabajar. |
| 27.3% | Sus amigos han sido expulsados de escuela o trabajo. |
| 9% | Sus amigos han ganado dinero de manera ilícita. |
| 51.6% | Están dispuestos a mudarse de barrio o colonia. |
| 41.4% | Dejó de estudiar por falta de dinero. |

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA SOBRE DATOS DE INEGI.

deberían participar en propuestas para revertir los efectos negativos que ha dejado el modelo económico actual? La buena noticia es que sí hay iniciativas orientadas a crear mejores oportunidades económicas para los jóvenes, que contribuyan a la prevención de la violencia y a la disminución del desempleo juvenil. Algunos de los esfuerzos del gobierno para hacer frente a esta situación incluyen programas completos, talleres, cursos, leyes o proyectos de intervención, los cuales han sido implementados por varias instituciones, incluso directamente orientados a promover el autoempleo a través del emprendimiento juvenil, como los que promueve el Instituto Mexicano de la

Juventud, la Secretaría de Economía o el Instituto Nacional de Economía Social.

En general, el propósito de estos esfuerzos es promover y fomentar las condiciones favorables para que los habitantes se desarrollen plena e integralmente, y que puedan incorporarse al desarrollo económico y social del país bajo condiciones de igualdad y equidad.

Existen otras iniciativas estatales y municipales que promueven la reconstrucción del tejido social específicamente orientadas a los jóvenes. Incluso hay organizaciones de la sociedad civil que han sido creadas con estos fines. En el caso de Coahuila, el DIF estatal ofrece en su portal un directorio de organizaciones que trabajan con niños y jóvenes en temas culturales y deportivos, manejo de las adicciones, embarazo en adolescentes y adopción, servicios educativos especiales y terapéuticos, atención a enfermedades y cuidado del medio ambiente, por mencionar algunos.

Son muchos y variados los programas de apoyo para insertar o reinsertar a los jóvenes en la dinámica social y económica; algunos con mayor éxito que otros. Sin embargo, es difícil lograr una verdadera transformación social si no hay primero una transformación económica. Es urgente crear más y mejores oportunidades de empleo para los jóvenes, ofrecerles alternativas para que no estén propensos a la inactividad e impulsar estrategias para que sean capaces de generar autoempleo.

En este sentido, la economía social presenta una opción de modelo socioeconómico para hacer frente a la pobreza, la marginación, la inequidad y la injusticia social, ya que propone acciones concretas para enfrentar el desempleo.

Coraggio (2018) la define como la economía que “pone a las personas y a su trabajo en el centro del sistema económico, otorgando a los mercados un papel instrumental al servicio del bienestar colectivo y a la reproducción de la vida en el planeta”. Concibe a este tipo de economía como una herramienta para la construcción social y política que asegure que otro mundo es posible. Implica trabajar de manera colaborativa y solidaria, que sea una economía incluyente, amable y respetuosa del medio ambiente. Dentro de las ventajas que presenta es que cualquier rama de la actividad económica puede ser abordada por empresas de economía social; además, promueve el trabajo colaborativo, la democracia, la adhesión voluntaria de sus miembros y la supremacía del trabajo e interés colectivo sobre cualquier otra cosa.

En el portal de la Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social y Solidaria (Ripess) se concibe a la economía social como una alternativa para transformar los sectores públicos y privados, ya que puede mitigar los estragos que deja la pobreza y auxilia a superar las desigualdades.

En México hay esfuerzos para impulsar la economía social. El Instituto Nacional de Economía Social (Inaes), órgano desconcentrado de la Secretaría de Economía, tiene como objetivo apoyar al sector social como un pilar del desarrollo económico del país. Para ello se basa en la capacitación, la investigación, la difusión y el apoyo a proyectos de economía social. Define al sector social como todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios.

Concibe a la economía social como una forma en que se organiza el sector social para decidir sobre la propiedad colectiva de los recursos, la distribución de los beneficios derivados de la actividad económica y cómo asume los compromisos hacia la comunidad. Brinda alternativas reales para generar un verdadero cambio económico, ya que promueve compartir en vez de competir, y preservar el trabajo como centro de toda la actividad empresarial.

La economía social es una actividad económica que se ejerce en forma colectiva. El formato de empresa que adquiere puede ser de sociedad cooperativa, fundaciones, asociaciones o mutuales. Lara (2011) asume que el objetivo de este tipo de empresas brinda muchos beneficios a la comunidad, ya que son instrumentos eficaces en el desarrollo económico y social, porque crean empleos y generan ingresos para sus miembros. Al convertirse en gestores del emprendimiento colectivo, serán los más interesados en lograr el éxito colectivo de la empresa y su sostenibilidad. El grupo de emprendedores en conjunto idean, diseñan, implementan y hacen crecer negocios que consigan satisfacer necesidades tanto de sus miembros como de la comunidad que les rodea.

La búsqueda de la sobrevivencia, de una vida digna y justa que merece cualquier ser humano, puede ser el motor para que las personas luchen por salir de la pobreza. Hay que provocar un pensamiento más solidario con el objetivo de inducir emprendimientos colectivos en los cuales los iniciadores sean los jóvenes; así tendrán la posibilidad de aspirar a horizontes económicos y sociales

más prometedores. Es tiempo de ser realistas y dejar de creer que las promesas de los gobiernos serán la cuña que detone el desarrollo económico del país. Es momento de instruir a los jóvenes en la ideación y construcción de sus propios caminos hacia la independencia económica.

Cuando los jóvenes sean acompañados por instituciones ocupadas en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, y que los ayude a generar oportunidades de autoempleo, el impacto permeará sus comunidades con efectos positivos en lo económico, social y ambiental.

Ya en otras regiones del mundo ha sido posible que la economía social sea una fuerza impulsora del desarrollo económico. De acuerdo al World Co-Operative Monitor, los datos de 2015 arrojaron que había presencia de cooperativas en 61 países del mundo; 702 organizaciones en América, 1449 en Europa, 216 en Asia-Pacífico y 12 más en África. Las 300 cooperativas más grandes del mundo registraron una cifra de negocio de 2,16 billones de dólares americanos en ese año.

Estas cifras permiten enmarcar la importancia que está cobrando la economía social y solidaria en el mundo. México puede encontrar un buen aliado en este tipo de iniciativas e impulsar a la juventud para que trabaje bajo su lógica.

REFERENCIAS

- Banco Mundial (2012). *La violencia juvenil en México: Reporte de la situación en el marco legal y los programas gubernamentales*. Washington: Autor.
- Bourdieu, P. (2002). *La "juventud" no es más que una palabra*. En

- Sociología y cultura (pp. 163-173). México: Grijalbo-Conaculta.
- Coraggio, J. L. (2018). *Economía Social y Solidaria (Ensayo)*. Recuperado de <https://www.economiasolidaria.org/biblioteca/economia-social-y-solidaria-jose-luis-coraggio>
- Chiatchoua, C., Neme Castillo, O. & Valderrama Santibáñez, A.L. (2016). *Inversión extranjera y empleo en México: Análisis sectorial*, 398, 40-59. doi: 10.1016/j.ecin.2016.04.004.
- Diario Oficial de la Federación (abril de 2015). Ley del Instituto Mexicano de la Juventud.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Juventud. (Boletín de prensa)*. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/salade-prensa/aproposito/2017/juventud2017_Nal.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). *Encuesta Intercensal EIC 2015. Base de datos*. Ciudad de México: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía & Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre consulta interactiva de datos*. Ciudad de México: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014 Ecopred. Marco conceptual*. Ciudad de México: Autor.
- Jiménez, R. (2005). "La delincuencia juvenil: fenómeno de la sociedad actual". *Papeles de Población*, 11(43), 215-261.
- Lara, G. (2011). *Gestión de empresas sociales*. México: Porrúa.
- OCDE/CEPAL/CAF (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Paris: OECD Publishing. doi.org/10.1787/leo-2017-es
- Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social Soli-

daria (2018). *¿Qué es la economía social solidaria?* Recuperado de <http://www.ripess.org/que-es-la-ess/es-economia-social-solidaria/?lang=es>

Rubio, J., Chávez, M. & Rodríguez, H. (2016). “Significados, causas y efectos de la violencia social entre la juventud en Monterrey, Nuevo León, México”. *Revista Sociedad y Economía*, 32, 85-106.

Sánchez, M. G., García, M.G., & Rangel, M. T. (2012). *Economía social. Conceptos y prácticas como alternativas de desarrollo socioeconómico en México*. Tula de Allende, Hidalgo: Universidad Tecnológica de Tula Tejei.

Secretaría de Desarrollo Social (2018). *Economía Social en México. Compendio de información básica 2013-2017*. Ciudad de México: Autor.

Secretaría de Salud. (2017). *Encuesta nacional de Consumo de Drogas, alcohol y Tabaco 2016-2017. Reporte de drogas*. Ciudad de México: Autor.

DE LOS AUTORES

ROBERTO GIACOMÁN GIDI. Licenciado en Derecho por la Facultad Libre de Derecho de Monterrey, Maestro en Derecho por la Universidad de Harvard y Maestro en Estudios Avanzados en Derechos Humanos por la Universidad Carlos III de Madrid. Director de la Casa de la Cultura Jurídica de Torreón.

roberto.giacoman@ibero-torreon.edu.mx

CLAUDIA GUERRERO SEPÚLVEDA. Ingeniera Química y Maestra en sistemas, planeación e informática, colabora en la dirección de servicios escolares de la Ibero Torreón. Blogs: <https://claudiaguerreros.wordpress.com/> y <https://historiacgs.wordpress.com>

claudia.guerrero@iberotorreon.edu.mx

MARÍA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ MANZANO. Licenciada y maestra en Derecho. Coordina los Posgrados en Derecho en la Ibero Torreón. Entre otros, ha publicado *Investigación jurídica y desarrollo de competencias: la experiencia de la Universidad Iberoamericana Torreón*.

socorro.hernandez@iberotorreon.edu.mx

JAIME MUÑOZ VARGAS. Escritor y maestro. Coordina el Centro de Difusión Editorial de la Ibero Torreón. Entre otros libros, ha publicado *Juegos de amor y malquerencia, Ojos en la sombra, Las manos del tahúr y Grava suelta*.

jaime.munoz@iberotorreon.edu.mx

LAURA ELENA PARRA LÓPEZ. Licenciada en Ciencias de la Educación, realizó estudios de maestría en Desarrollo

Humano y actualmente cursa la maestría en Gestión sociocultural. Trabaja desde hace 27 años como académica en la Ibero Torreón y escribe artículos de opinión.

laura.parra@iberotorreon.edu.mx

CLAUDIA RIVERA MARÍN. Licenciada en Relaciones Industriales y Maestra en Administración y Alta Dirección por la Universidad Iberoamericana Torreón. Docente desde 1992. Encargada de la Oficina de Acreditaciones de la Universidad.

claudia.rivera@iberotorreon.edu.mx

MARÍA GUADALUPE PUENTE MURUATO. Licenciada en Ciencias de la Comunidad por el Itesm Campus Laguna. Maestra en Administración por la Universidad Iberoamericana Torreón. Miembro académico de la Ibero Torreón.

guadalupe.puente@iberotorreon.edu.mx

ANDRÉS ROSALES VALDÉS. Director de Personal de la Ibero Torreón. Ha colaborado en diversas empresas del sector privado y en organizaciones de la sociedad civil. Es docente de licenciaturas y posgrados y colaborador de diversas revistas y del diario *Milenio Laguna*. Blog: <https://andresrosalesvaldes.wordpress.com/>

andres.rosales@iberotorreon.edu.mx

ZAIDE PATRICIA SEÁÑEZ MARTÍNEZ. Licenciada en Economía y Maestra en Educación. Coordina la Jefatura de la Oficina de Innovación y Vinculación Tecnológica en la Ibero Torreón. Colabora en las columnas “Voces Ibero” de *Milenio Laguna* e “Ibero transforma” de *El Siglo de Torreón*.

zaide.seanez@iberotorreon.edu.mx

Rostros de la agresión. Aproximaciones a la diversidad de la violencia fue impreso en diciembre de 2018 en los talleres de Groppe, en Guadalajara. La edición estuvo al cuidado del Centro de Difusión Editorial de la Universidad Iberoamericana Torreón y los autores.

Reflexionar sobre la violencia es tan importante como acotarla y mitigarla, y acaso aspirar al ideal inalcanzable de desterrarla por completo al menos en aquellos ámbitos en los que se manifiesta con mayor brutalidad, como ocurre en los cinturones azotados por la pobreza extrema o en el inframundo del narcotráfico. Como la violencia asume infinitas caras y se cuela por cualquier resquicio de la vida, no debemos pasar por alto el permanente análisis de sus motivaciones, sus estragos y su posible erradicación.
