



VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTOS LABORALES Y DE FORMACIÓN

La violencia de género es una realidad que afecta a un número importante de mujeres. A menudo, ésta es entendida como aquella violencia que ocurre dentro de los hogares, en relaciones de parejas o ex parejas y/o dentro de la unidad familiar, y no se suele contemplar situaciones ocurridas en otros espacios, como por ejemplo: contextos laborales, en los cuales se suele replicar la estructura en base a roles de género, estableciéndose relaciones basadas en la desigualdad, jerarquía y el poder.

Espacios de trabajo, como el universitario, no están exentos de este tipo de relaciones jerárquicas, muy por el contrario, los espacios laborales suelen estar determinados por órdenes de jerarquía institucional que pueden promover este tipo de violencias, por lo cual es fundamental conocer la violencia de género en contextos laborales para prevenir y erradicar prácticas sexistas que implican discriminación, abuso y relaciones de dominación.

Para comenzar ¿Qué es la violencia sexista?

Es la violencia que sufren las mujeres, por su condición de mujeres. Este concepto amplía el concepto de violencia de género, ya que puede afectar a todas las mujeres, independiente de su orientación sexual. Ocurre sin distinción de raza, clase social, religión, orientación sexual, edad o cualquier otra condición. Es producto de un sistema social patriarcal que históricamente ha subordinado al sexo femenino el masculino. Esa violencia es la expresión de la voluntad de dominación, no es una cuestión privada y revela relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, contribuyendo a perpetuar ese tipo de desigualdad.

¿Qué es la violencia de género en internet?

La violencia de género en internet, afecta y repercute principalmente la vida de las mujeres y se entiende como el uso de medios de comunicación digitales para acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa en el mundo digital. En este espacio virtual, a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), las desigualdades sociales entre hombres y mujeres también están presentes y naturalizadas, por lo cual las mujeres y las personas LGBTQ+ tienen una mayor probabilidad de ser blanco de determinadas formas de abuso en los medios, que pueden consistir en acoso sexual por parte de personas conocidas o desconocidas en plataformas multimedia y redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, entre otras), ya sea a través de comentarios, imágenes, videos y otros recursos digitales que descalifican, denigran a la mujer y cosifican e hipersexualizan sus cuerpos.

¿Qué es la violencia de género en contextos laborales?

Es toda forma de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, al interior de las relaciones laborales y se origina a causa de las desigualdades entre los sexos, afectando la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral. Se expresa en acciones y situaciones de hostigamiento laboral y de acoso sexual. Se considera una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, en la cual las mujeres resultan más afectadas por su situación de discriminación y subordinación social, siendo los agresores mayoritariamente del sexo masculino. El problema se vincula con los roles asignados a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que afecta la situación de las mujeres en el mercado del trabajo y en su ambiente laboral.

Expresiones de la violencia de género en contextos laborales

Hostigamiento laboral de género: Es un medio por el cual las personas con poder pueden controlar, manipular y humillar a personas subordinadas al interior de una institución laboral. Por lo general, las mujeres suelen ser víctimas de asedio, debido a que en nuestras sociedades patriarcales el poder jerárquico recae en el dominio masculino.

Acoso sexual: Implica una conducta no deseada de naturaleza sexual, que afecta a la dignidad y el bienestar de las mujeres en el trabajo. Esto puede incluir una conducta física, verbal o no verbal no deseada. La esencia del acoso sexual es que son manifestaciones que no son deseadas ni bienvenidas por las mujeres que sufren este tipo de acoso.

Acoso Sexual u Hostigamiento *quid pro quo*: El término *quid pro quo* es de origen latín y significa ‘una cosa a cambio de otra’, por lo que este tipo de hostigamiento busca conseguir una conducta sexual a cambio de beneficios en el ambiente laboral como: ascensos a puestos de trabajo mejor remunerado, disminución en la carga laboral, etc.

Es importante recordar que este tipo de hostigamiento se establece en relaciones desiguales de poder y jerarquía, por ende, muchas de las mujeres que sufren este tipo de hostigamiento, temen denunciar dichas prácticas para no perder sus empleos.

Si bien estos tipos de violencias son explícitas, existen mecanismos de violencia de género en los ambientes laborales que suelen estar invisibilizados y no reconocidos por el grupo por tanto no son denunciados con facilidad. Es un tipo de violencia machista presente en las relaciones laborales denominado: micromachismos.

¿Qué son los micromachismos?

Son actitudes de dominación “suave” o “pequeñas tiranías” y son formas de abusos e imposición en la vida cotidiana. Son comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente. Cabe destacar que estos micromachismos también pueden ser reproducidos por mujeres y cuando esto sucede se refleja la estructura patriarcal normalizada en nuestros contextos laborales.



Tipos de micromachismos en contextos laborales y estudiantiles

Manterrupting

¿Normalmente te sucede que un hombre interrumpe tu discurso, comentario o reflexión, cambiando de tema y restando importancia a tus palabras? Este tipo de micromachismos se manifiesta a través de una interrupción innecesaria del discurso por parte de un hombre a una mujer, por lo general, cambia el sentido de la conversación y se centra en el punto argumentativo del hombre que interrumpe.

Gaslighting

¿Alguna vez te ha pasado que tu solicitud, comentario o pregunta no es acogida (incluso ridiculizada) porque al fundamentarla te hacen creer que estás exagerando o estás loca? ¿Cuánta inseguridad te han generado esas instancias? Este tipo de micromachismo consiste en hacer que la mujer desconfíe de su criterio, porque de forma muy sutil el hombre insinúa que el argumento de la mujer no tiene sentido porque está “loca” o es “histérica”.

Mansplaining

¿Cuántas veces te ha pasado que un hombre te hace dudar de tu experiencia o tus saberes y te intenta mostrar la forma correcta (para él) de hacerlo? El *mansplaining* es el mecanismo de manipulación por el cual un hombre, cuestiona el conocimiento de una mujer (por el simple hecho de ser mujer) e intenta iluminar el discurso femenino con su sabiduría sin mayor especialización en el tema.

Bropriating

¿Cuántas veces te ha pasado que das una idea, realizas una pregunta, comentario o sugerencia, “nadie te escucha” y luego un varón señala lo mismo que tú y se lleva los créditos?

El *bropriating* es aquel momento en que una mujer entrega una idea en equipos de trabajo sin ser tomada en consideración, hasta el instante en que la idea es re-argumentada por un hombre, quien es escuchado y además es reconocido por la iniciativa.



¿Qué hacer para evitar este tipo de situaciones?

- Es necesario que la comunidad universitaria reconozca y modifique estos comportamientos.
- Que las mujeres conozcan estos tipos de violencia y sus efectos, que ejerzan estrategias de resistencia a ellos y desenmascaren a quienes los ejercen. Para esto, todas las personas que viven violencia de género en la Universidad de Los Lagos pueden denunciar a través de la Comisión Institucional de Acoso Sexual y Discriminación de Género.
- También es importante el apoyo entre mujeres para detectar y nombrar estas violencias cuando las presenciamos.
- Es relevante que los/as profesionales de educación y salud mental sepan que estos comportamientos existen, los detecten y jerarquicen como factores a incluir en sus estrategias de apoyo al bienestar y crecimiento de las personas en la universidad.
- Finalmente, todo este tipo de estrategias deben ser abordadas desde las instituciones laborales a partir de su estructuración y deben ser detectadas y reforzadas entre todas y todos, de manera de erradicar prácticas culturales sexistas que acrecientan las desigualdades entre hombres y mujeres en nuestros entornos laborales.

Referencias bibliográficas del documento

- Acevedo, Doris, Biaggii, Yajaira, & Borges, Glanés. 2009. *Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 14(32), 163-182.
- Bonino, Luis. 2004. Artículo publicado en revista Los Cibeles N°2 del Ayuntamiento de Madrid.
- Kauppinen, Kaisa. 1997. *El acoso sexual no es algo para reírse: no es romántico, ni sexi*. En *Vivir con salud haciendo visibles las diferencias*, 234-242. España: Instituto de la Mujer, Ministerio del Trabajo, Asuntos Sociales.
- Scarone Adarga, Mireya. (2014). *Violencia laboral intramuros: Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California*. *Región y sociedad*, 26(especial4), 129-154.