



VIOLENCIA LABORAL: UN RETO PENDIENTE



Violencia laboral y sus manifestaciones

Ya sea como hostigamiento, acoso, *mansplaining* u otras formas, este problema afecta a personas trabajadoras de diversos sectores laborales, sin importar género o jerarquías.

.....6 y 7



● Nosotras las minorías

● Aunque ya hay políticas públicas para acceder a condiciones dignas y a una vida libre de violencia, aún falta mucho para que los espacios laborales sean seguros para las mujeres.

..... 8



Editorial

La violencia laboral es un problema social que está presente de manera cotidiana en la vida de muchas personas, sin embargo, suele ser naturalizada e invisibilizada al ser percibida como algo común e inherente a las relaciones personales y laborales.

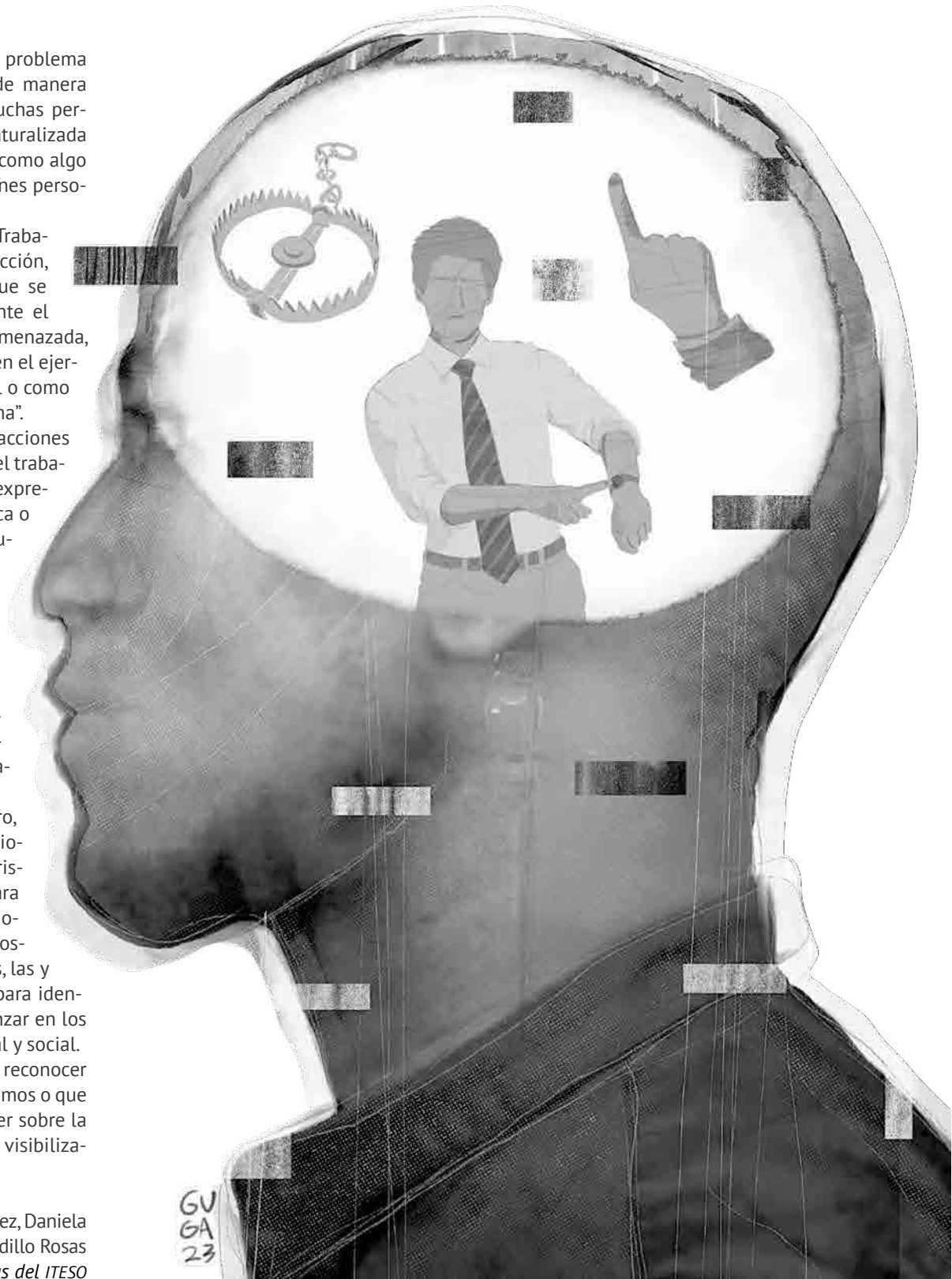
La Organización Mundial del Trabajo la ha definido como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

En este sentido, la gama de acciones o manifestaciones violentas en el trabajo es muy amplia; va desde las expresiones abiertas de violencia física o verbal hasta las formas más sutiles y menos perceptibles, pero no por ello menos graves. Por esta razón, categorizar y visibilizar este fenómeno es necesario para hacer conciencia del altísimo costo en los planos físico y emocional para los colaboradores, así como de los diversos impactos en las organizaciones.

En los textos de este número, miembros de distintas instituciones y proyectos presentan las aristas de la violencia laboral para entender qué es, sus manifestaciones y cómo se vive el acoso, el hostigamiento y el *burnout*. Además, las y los autores ofrecen elementos para identificarla y los recursos para avanzar en los ámbitos personal, organizacional y social.

Invitamos al lector a mirar y reconocer estas acciones violentas que vivimos o que se ejercen hacia otros para poner sobre la mesa el tema y avanzar en su visibilización y desnaturalización.

Ana Paola Aldrete González, Daniela Jiménez Rodríguez y Eloisa Delgadillo Rosas
Académicas del ITESO



Noviembre 2023 – enero 2024

clavigero
COMUNIDADES DE SABERES

Clavigero es una publicación trimestral del:
Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social
Departamento de Estudios Socioculturales
Departamento del Hábitat y Desarrollo Urbano
Departamento de Formación Humana
Departamento de Economía, Administración y Mercadología
Departamento de Psicología, Educación y Salud

Coordinadoras del número: Ana Paola Aldrete González, Daniela Jiménez Rodríguez y Eloisa Delgadillo Rosas

EQUIPO EDITORIAL

Catalina González Cosío Diez de Sollano / Editora
Oficina de Publicaciones / Cuidado de la edición
Beatriz Díaz Corona J. / Diagramación

Ilustraciones: Flor Guga
Infografía: María S. Magaña

COMITÉ CIENTÍFICO

Susana Herrera Lima / Departamento de Estudios Socioculturales
Ana Paola Aldrete González / Departamento de Economía, Administración y Mercadología
Andrea Fellner Grassman de Dávalos / Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social
Iván González Vega / Departamento de Estudios Socioculturales
Mónica Solórzano Gil / Departamento del Hábitat y Desarrollo Urbano
Marinés de la Peña Domene / Centro Interdisciplinario para la Formación y Vinculación Social
Cristina Ulloa Espinosa / Departamento de Formación Humana
Tania Carina Zohn Muldoon / Departamento de Psicología, Educación y Salud

Clavigero, Año 7, Núm. 30, noviembre 2023–enero 2024, es una publicación trimestral editada y distribuida por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, A.C. (ITESO), Periférico Sur Manuel Gómez Morán 8585, Col. ITESO, Tlaquepaque, Jal., México, C.P. 45604, tel. +52 (33) 3669 3463. Editora responsable: Mtra. Catalina González Cosío Diez de Sollano. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2019-070310332100-203, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Mtra. Catalina González Cosío Diez de Sollano, el 1 de noviembre de 2023.

MARCELA DEL MURO / periodista freelance y becaria de Global Initiative against Transnational Organized Crime
ESTÉFANY FRANCO / estudiante de la Maestría en Comunicación de la Ciencia y la Cultura del ITESO

La difícil tarea de reconocer y nombrar la violencia laboral

Samantha Ramírez tenía horario de entrada, pero no de salida. Al inicio la violencia laboral no fue evidente para ella, no la reconocía como una violación a sus derechos. Recuerda que su empleadora exigía trabajo a deshoras con el argumento de “ponerse la camiseta”, y Samantha creía que el tiempo extra sin pago era una muestra de lealtad a la empresa. Sin embargo, poco a poco comenzó a notar que su esfuerzo no era recompensado en igual medida.

“Yo me partía el lomo, pero ellos me descontaban días de vacaciones si llegaba unos minutos tarde o si pedía salir una hora antes del trabajo; fue cuando empecé a ver que algo no estaba bien. Lo que yo daba no era igual a lo que recibía”, relata la trabajadora sobre su historia.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia laboral como el comportamiento agresivo por parte de uno o más miembros de un equipo de trabajo contra un individuo del mismo grupo para producir miedo, desprecio o depresión, hasta forzar su renuncia o despido. Puede presentarse como agresión verbal o física, hostigamiento laboral, acoso sexual o violencia psicológica.

Aunque este tipo de violencia a menudo se ejerce de forma vertical, como en el caso de Samantha, también ocurren situaciones entre pares, es decir que un compañero con el mismo grado jerárquico puede ser el perpetrador. En ocasiones llega a ser tan sutil que es complicado reconocerla, nombrarla y, por lo tanto, abordarla.

Esto le sucedió a María, reportera de un medio informativo que prefiere el anonimato. Un compañero del periódico la acosó sexualmente durante varios meses y, a pesar de que la periodista informó a sus superiores, y sus compañeros y jefes se dieron cuenta, las violaciones fueron minimizadas y etiquetadas como “acciones románticas”.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, al menos 7.9 millones de mujeres en México han vivido violencia laboral; en este rango la agresión sexual es una de las más comunes, señala la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. Además, el género, la edad, la raza o la preferencia sexual potencializan la posibilidad de vivir violencia en este ámbito.



La pandemia y la virtualidad también acentuaron violencias en los espacios de trabajo que, probablemente, no se reconocían en un ambiente presencial, pues la Comisión Económica para América Latina y el Caribe estima que en 2020 ocurrió un retroceso mundial de 18 años en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Lupita Alonso era contadora de una empresa de venta de aires acondicionados cuando comenzó la pandemia, y afirma que sufrió *mobbing* o acoso psicológico. Sus empleadores constantemente la amenazaban con despedirla si no aceptaba la reducción de sueldo, a pesar de que el trabajo que ella hacía se incrementó.

Para la Organización Internacional del Trabajo los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales. Señala que se necesitan enfoques glo-

bales, desde acciones preventivas, inmediatas y a largo plazo.

Héctor Muskus, asesor especialista de empresas en cuestiones de ambiente social y gobernanza, considera que las dinámicas cotidianas influyen en la dificultad para reconocer la violencia en el ambiente laboral. Por ello, nombrarla es un primer paso para generar conciencia del tema: “Cuando capacitamos a las empresas hay más espacios para discutir y planear procesos efectivos para trabajar y tratar los casos de violencia laboral”.

Muskus resalta que un obstáculo también presente es que no se cuente con los mecanismos institucionales para tratar estos casos y visibilizarlos. Por lo tanto, si los equipos de trabajo y los jefes reciben una capacitación las empresas pueden instrumentar estrategias para ofrecer información a su personal por medio de manuales, charlas o folletos que promuevan un ambiente laboral seguro, brindando herramientas e instancias para su denuncia y reconocimiento.

ALEJANDRA HERNÁNDEZ AGUIRRE Y FERNANDA ELÍAS LOYOLA / codirectoras de Nosotras Consultora

El acoso y el hostigamiento en el trabajo

Tenía 19 años cuando entré a trabajar a una escuela de natación. Yo me encargaba de darles clases a las niñas y los niños más pequeños, unos con apenas meses de nacidos. El coordinador de las clases, y mi jefe, era un hombre de 40 años. Desde el primer día noté que me veía, observaba mis piernas y hacía comentarios señalándome con otros maestros. Con la excusa de mejorar mi técnica me tocaba las piernas, los brazos, el abdomen. Después, los comentarios que antes hacía en privado se volvieron públicos. Toda la alberca escuchaba sus “piropos” y se reían. Me sentía acorralada, ¿a quién le podía decir si él era el jefe? Además, podría perder ese trabajo que tanto me gustaba. Nunca me atreví a decirle “no”, “detente”, o “no me da risa”. Renuncié después de unos meses. Pero no me podía sacar la culpa del cuerpo, la incomodidad, la humillación. Las ganas de sanar de esa experiencia me introdujeron al mundo del feminismo.

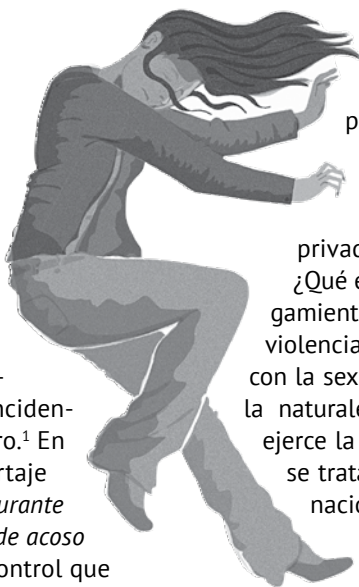
Testimonio de Alejandra Hernández.

Desde ese mundo escribimos hoy

#MeToo: catalizador de cambio.

El testimonio anterior representa parte del 70.1% de las mexicanas mayores de 15 años que han experimentado al menos un incidente de violencia de género.¹ En 2017 se publicó el reportaje *Harvey Weinstein paga durante décadas a denunciantes de acoso sexual*,² que mostró el control que el productor de cine había ejercido sobre los medios de comunicación durante años para difamar a las mujeres que amenazaban con denunciarlo. El reportaje tuvo un efecto mediático colosal, popularizando una frase utilizada tiempo atrás por la activista Tarana Burke: #MeToo.

#MeToo se convirtió en un movimiento social que evidenció un sistema en el que el abuso y el acoso sexual son moneda de cambio para trabajos dignos, promociones o la seguridad de un ingreso fijo. Hoy, el *hashtag* ha sido utilizado por más de 500 mil personas y repercutió a escala global, haciendo eco en conversaciones virtuales, paros y marchas feministas. Todo esto ha revelado en nuestro



país una necesidad imposter-gable por atender los casos de acoso y hostigamiento sexual en las esferas públicas y privadas.

¿Qué entendemos por acoso y hostigamiento? Ambas son expresiones de violencia verbal o físicas relacionadas con la sexualidad. La diferencia yace en la naturaleza del vínculo entre quien ejerce la violencia y quien la recibe: si se trata de una relación de subordinación (por ejemplo, jefe-subordinada o maestra-alumno) es hostigamiento; si es una conducta entre personas con el mismo grado de jerarquía (compañero-compañero) es acoso. Independientemente del grado de subordinación, en ambos escenarios ocurre un ejercicio abusivo de poder, poniendo en un estado de riesgo a la víctima.³ No obstante, se hace la diferenciación porque la jerarquía influye de manera particular en el marco de acción de la víctima frente a la persona agresora y su entorno.

El acoso y el hostigamiento sexual tienen repercusiones negativas en la participación y el desempeño de las víctimas en su espacio laboral, reducen su sentido de seguridad y transgreden la autoestima, el autoconcepto, la autonomía y la integridad sexual.⁴





En México cada 12 horas renuncian personas empleadas debido a conductas como maltratos psicológicos, amenazas y agresiones físicas.⁵ Si se añade el componente sexual, se reconoce que el género es un factor determinante, ya que la mayoría de las personas sujetas a violencia sexual en nuestro país son mujeres.

Al menos 7.9 millones de mujeres han experimentado violencia en el trabajo,⁶ lo que equivale a llenar 95 veces el estadio Azteca. De ese total, el 73% ha sido por conductas de índole sexual; por ejemplo, a casi 1.9 millones les han propuesto realizar una práctica sexual a cambio de beneficios y alrededor de 900 mil tuvieron represalias por su negativa.

Contar con información estadística que permita detallar la operatividad del acoso y el hostigamiento sexual en el plano laboral, tomando en consideración cómo atraviesa a identidades en situación de vulnerabilidad, resulta indispensable. Sin esta precondition se complejiza la creación de mecanismos institucionales e interpersonales para prevenir y atender esas violencias.

El acoso y el hostigamiento representan, más allá de prácticas laborales abusivas, un problema cultural.

Por ello resulta difícil hacer una categorización absoluta de las conductas, ya que su apreciación puede ser subjetiva: mientras que para algunas personas recibir comentarios de connotación sexual puede ser muy difícil, para otras lidiar con ello es relativamente sencillo. Existe, por tanto, una gran deuda por tener mecanismos que sean sensibles a las distintas interpretaciones frente a estas experiencias.

En este sentido, se han realizado cambios a nivel normativo para contar con mecanismos que procuren espacios laborales

más seguros. Tal es el caso de la NOM 035, que tiene como objetivo identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial, y de la NOM 025 para la igualdad laboral y no discriminación. Otra herramienta es elaborar protocolos de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual que nos permitan explicitar el procedimiento que debe seguirse frente a escenarios de este carácter.

Más allá del “no es no”. El #MeToo no solo denota una crisis de violencia, sino que también arroja una evidente disonancia sobre el consentimiento. Para avanzar hacia un cambio profundo en la cultura organizacional es indispensable repensar lo que entendemos por consentimiento y el papel que tiene en nuestras relaciones interpersonales.

El consentimiento es una declaración de voluntad. Con el tiempo se han sumado nuevas capas a esta definición como el discurso de “no es no”, que si bien ha sido clave para expandir el término, sigue siendo insuficiente porque no siempre existen las circunstancias para brindar una negativa expresa. Por eso, nuestra apuesta es introducir cinco elementos inherentes al consentimiento:⁷ 1) es **libre**, sin presiones, manipulaciones ni factores que alteren el juicio; 2) es **reversible**, se tiene derecho de cambiar de opinión en cualquier momento; 3) es **informado**, solo es posible consentir algo si poseemos toda la información; 4) es **específico**, no viene en paquete, decir que sí a algo no es sinónimo de aceptarlo todo, y 5) es **entusiasta** porque se desea y causa emoción participar, no es algo que los demás esperan. La ausencia de un “no” no es un “sí”. Solo la presencia de un “sí” es un “sí”. Y ese “sí” es libre, informado, específico, entusiasta y puede ser reversible.

Aplicar en nuestro día a día este concepto integral de consentimiento no solo nos permitirá prevenir el acoso y el hostigamiento, saber identificarlo y, con base en ello, denunciarlo, sino también relacionarnos con las demás personas como ellas verdaderamente desean ser tratadas. •

.....

1. Inegi. (2021). Violencia contra las mujeres en México. <https://bit.ly/3Zg4lgi>
2. Kantor, J., & Twohey, M. (2017, 5 de octubre). Harvey Weinstein paid off sexual harassment accusers for decades. *The New York Times*. <https://nyti.ms/3PBhXFg>
3. Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación* [DOF], 2015 (México).
4. Chaparro, A. (2021). Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de #MeToo. *GénEroos*, 28(29), pp. 243–268. <https://bit.ly/3PCiL6b>
5. López, R. (2023, 27 de febrero). Inegi: 12 renunciadas cada hora por acoso laboral y discriminación. *Milenio*. <https://bit.ly/3sSCYCj>
6. Juárez, B. (2022, 31 de agosto). Violencia laboral contra las mujeres aumentó 44%, casi 8 millones han sido agredidas. *El Economista*. <https://bit.ly/3PDJm6>
7. Planned Parenthood (s.f.). *Consentimiento Sexual*. <https://bit.ly/3r6bwka>

Violencia laboral: manifestaciones e impactos

- Centro de Reflexión y Acción Laboral / Ana Paola Aldrete González
- Infografía por María S. Magaña



La **violencia laboral** es un problema que hemos naturalizado e invisibilizado y que afecta a personas trabajadoras de diversos sectores y jerarquías. Aquí se comparte un **glosario de términos y acciones** para tomar en cuenta en nuestra cotidianidad laboral.

1 VIOLENCIA LABORAL

Es cualquier **acto** o comportamiento de **abuso de poder** cuya finalidad sea excluir, aislar, someter o dominar a la persona en un **contexto laboral**. Puede implicar daño físico, psicológico o emocional.⁵



→ HOSTIGAMIENTO:

Tiene las mismas características que el acoso, se diferencia porque quien comete las agresiones tiene un **puesto** jerárquicamente **superior**: profesor–alumnado, jefatura–colaborador.¹

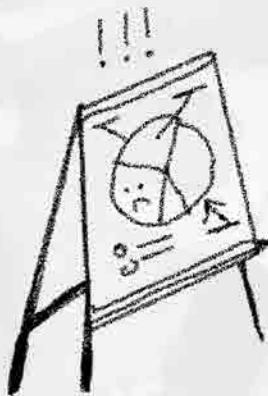
Manifestaciones más frecuentes

→ ACOSO/MOBING:

Ejercicio de **poder** que involucra acciones físicas, verbales o psicológicas como: intimidar, humillar, ofender, menospreciar, discriminar y amenazar, de manera sistemática, repetida y persistente. Sucede en el mismo nivel jerárquico, por ejemplo, entre compañeros.¹

→ MANSPLAINING:

Una persona se siente **superior por género**, inteligencia, posición, antigüedad laboral o estatus social, y no da crédito o se roba tus ideas; ignora las opiniones, te corrige constantemente, cuestiona tus conocimientos, te interrumpe o levanta la voz.⁷



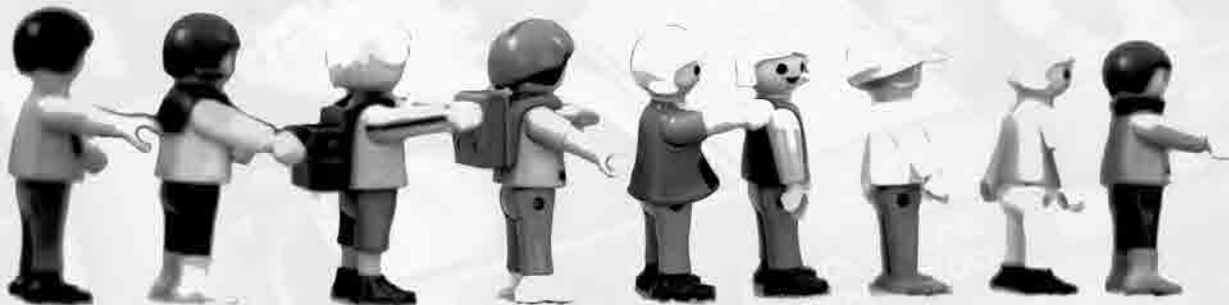
→ EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO:

Pueden tener una **connotación sexual, no recíproca**, e incluir insinuaciones, manoseos, exhibiciones sexuales y amenazas a la vida laboral.¹



→ GHOSTING:

Dejar de comunicarse, de responder o **ignorar** a una persona. En lo laboral se da cuando no te convocan a reuniones, no te invitan a actividades, dejan de asignarte tareas, deciden dejar de comunicarse contigo o los intercambios de información son mínimos y te evitan.⁷



2 CIFRAS SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

La Quinta Visitaduría General de la Ciudad de México que atiende los **Derechos Humanos Laborales**

dio trámite a

3,260

quejas de violencia laboral

2022

De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Inegi* en el primer trimestre de 2022,

25,205

personas abandonaron su empleo por discriminación o acoso.³

22.8%

de las **personas trabajadoras** de todo el mundo ha sufrido **violencia y acoso laboral**.⁴

En México alrededor del

16%

de las personas ocupadas en **2021** reportaron haber vivido algún tipo de **violencia laboral**.²

3 IMPACTOS DE LA VIOLENCIA LABORAL

- **Daños a la salud mental y física:** ansiedad, inseguridad, desmotivación, depresión, trastornos del sueño, entre otros.
- **Ambiente laboral tóxico:** espacios donde prevalecen el miedo y la desconfianza, afectando las relaciones laborales y la colaboración.
- **Baja productividad y rotación de personal:** afecta el desempeño laboral, disminuye el compromiso con la empresa y provoca rotación de personal.

4 IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

- **Cambios en el comportamiento:** las personas tienden a aislarse, a mostrar ansiedad y sufrir inestabilidad emocional.
- **Falta de reconocimiento y respeto:** sobrecarga de tareas, plazos imposibles de cumplir, críticas a tu trabajo y propuestas, entre otros.
- **Comentarios ofensivos o despectivos:** burlas, amenazas, críticas injustas, comentarios despectivos; te ridiculizan, hablan mal de ti, entre otros.

RECURSOS PARA BUSCAR APOYO

- Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Profedet): <https://www.gob.mx/profedet>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH): <https://www.cndh.org.mx/>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres): <https://www.gob.mx/inmujeres>
- Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal): <https://www.cerealgdl.org/>

Referencias:

1. El Inegi registró más de 109 mil renuncias por acoso laboral en 2022. (2023, 27 de febrero). *El Capitalino*. <https://bit.ly/441pwJq>
2. Inegi. (2022). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (Envipe) 2022. <https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2022/>
3. Silva, H., López, L.M., & Juárez, D. (2023, 19 de julio). Violencia laboral, un secreto a voces. *Corriente Alterna*. <https://bit.ly/45GBS19>
4. Gómez Mena, C. (2023, 14 de enero). Han pasado violencia laboral casi 23% de trabajadores: OIT. *La Jornada*. <https://bit.ly/45EFRVh>
5. Gobierno de México. (2020). Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. <https://bit.ly/3qCLYzz>
6. CNDH. Consejo consultivo, Informe mensual, junio 2023. <https://bit.ly/45CXq2>
7. Gobierno del Estado de México, & Secretaría de las Mujeres del Estado de México. (2023). *Manual para prevenir el mansplaining, manterrupting, gaslighting y bropiating*. <https://bit.ly/44k1Xve>

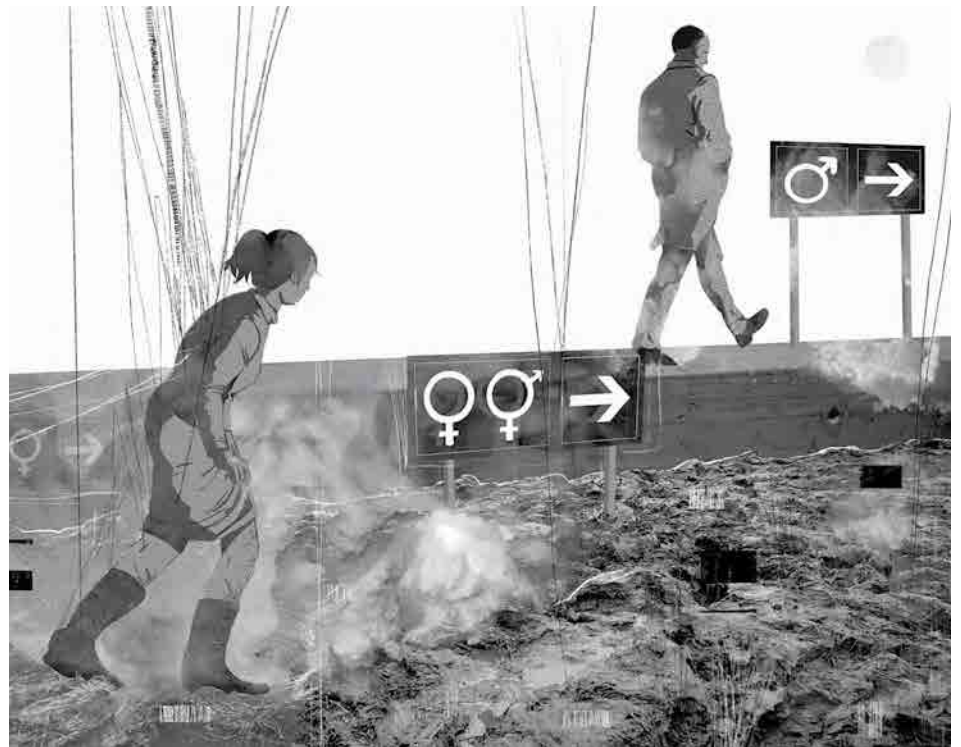
MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ MORALES / profesora investigadora de la Universidad de Guadalajara y colaboradora del Departamento de Formación Humana del ITESO

Nosotras las minorías

Para muchas mujeres acceder al campo laboral ha sido tanto una necesidad como una conquista de espacios que, según la lógica patriarcal, no habrían sido creados para nosotras. Este camino no ha sido sencillo ni ha estado exento de dificultades, y las principales son la discriminación y la violencia en sus múltiples manifestaciones. De ahí que se utilicen metáforas como el techo de cristal o el piso pegajoso para aludir a que sí accedemos a los espacios, pero no en igualdad de condiciones, y mucho menos con las mismas posibilidades de crecimiento, seguridad y plenitud.

Las mujeres, aun cuando son poco más de la mitad de la población en México, con mucha frecuencia seguimos siendo nombradas y consideradas como minoría; esto también sucede con personas de la diversidad sexual y de género, así como con aquellas que viven con alguna discapacidad, que forman parte de grupos más amplios. El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación, en los registros del periodo que comprende de 2012 a 2022 a escala nacional, menciona que el ámbito laboral es donde más se reportan actos de discriminación. Aunque este dato es ya preocupante por sí solo, vemos que precisamente las personas con discapacidad son la población más vulnerada (con 1778 quejas y denuncias), seguida por aquellas con alguna condición de salud (1358) y personas de la diversidad sexual y de género (1175), esto sin considerar el subregistro de las quejas que por múltiples razones no se realizan ni contabilizan.

Observar con detalle a estas mal nombradas minorías nos revela que las personas de la diversidad estamos y hemos estado en todos lados y en todos los ámbitos productivos, que las mujeres seguimos siendo consideradas menores y poco hábiles para desarrollar ciertos trabajos ya sea manuales o intelectuales, y que las personas con discapacidad no han sido consideradas lo suficientemente aptas para el ejercicio laboral debido a sus condiciones. En suma, la homo/lesbo/bi/transfobia, la misoginia y el capacitismo no están fuera de los ámbitos laborales, sino que operan de manera activa. Por ello resulta indispensable una perspectiva interseccional que visibilice y tome en cuenta las necesidades específicas de estas poblaciones y que se creen acciones concretas que permitan el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas para hablar de verdadera inclusión.



Si bien la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023 muestra que el 45.7% de la población económicamente activa en México corresponde a las mujeres —y esta cifra da cuenta de la estabilidad de su participación en actividades económicas (con el 39.9% en 2008, el 40.1% en 2013 y el 41.3% en 2018)—, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 menciona que el 27.9% reportó haber sido víctima de algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral. Por ello, no es fortuito que existan convenios

y políticas públicas que velan por la garantía de los derechos de las personas y por la erradicación de la violencia, el acoso y la violencia por razones de género en el ámbito laboral. Ejemplo de ello es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que México ha ratificado recientemente.

Con esto vemos que, aunque hay políticas públicas que buscan asegurar el acceso a condiciones de trabajo dignas y a una vida libre de violencia, todavía tenemos deudas importantes en las estrategias que los espacios laborales han puesto en marcha para que esto sea una realidad. Por lo tanto, resulta fundamental garantizar acciones afirmativas que permitan la igualdad sustantiva y el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas, incluyendo su nombramiento y visibilización.

Por fortuna, contamos con muchas herramientas a las cuales podemos recurrir para contextualizar y ampliar nuestra visión al respecto. •



Conoce más en:

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: <https://bit.ly/3reTfku>
- Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2022: <https://bit.ly/3Ziiq2m>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023: <https://bit.ly/3LrLpQ>

DAVID PONS / *coach ejecutivo e instructor en liderazgo consciente y bienestar emocional*

El autocuidado ante la violencia laboral

En un mundo laboral cada vez más complejo y desafiante, el autocuidado emerge como una pieza fundamental en la protección y el bienestar de las y los trabajadores. Este texto ofrece herramientas para llevarlo a cabo y generar así un cambio positivo en la vida de cada persona y su entorno de trabajo.

¿Qué es el autocuidado?

El autocuidado es el conjunto de habilidades y competencias del trabajador para encontrar soluciones frente a los desafíos relacionados con la violencia laboral. Para ponerlo en práctica sugiero tres modelos que incluyen seis herramientas productivas, las cuales serán de ayuda para tomar medidas tanto individuales como colectivas.

Responsabilidad

El trabajador abusado no es responsable de la violencia, pero tiene la capacidad de definir las acciones que tomará para resolver el problema. Para ello hay tres preguntas clave: en esta situación, ¿qué depende y no depende de mí?; de lo que depende de mí, y sin importar que logre o no el cambio deseado, ¿qué elijo hacer para contribuir a una mejora y a la paz conmigo mismo?, y ¿qué valores quiero cuidar al iniciar estas acciones?

Retroalimentación (*feedback*)

En caso de que no haya peligro, es aconsejable saber proporcionar una retroalimentación efectiva a la persona que abusa o a las instancias previstas en la organización. Con este objetivo, recomiendo dirigirse o mencionar a la persona que comete el abuso, presentar hechos más que opiniones y hablar desde “lo que no funciona para mí”, en lugar de generalidades o acusaciones, para establecer que se busca una mejora conjunta.

Regular las emociones

Consiste en desarrollar mayor resiliencia y equilibrio emocional. Tomo como referencia el modelo de regulación del doctor James Gross, psicólogo, profesor y director del Laboratorio de Psicofisiología de



lo que genera la emoción “negativa” (por ejemplo, hacia la respiración, las sensaciones en el cuerpo, lo que hay alrededor, etcétera).

c) Pensamientos: implica reinterpretar los pensamientos compulsivos que distorsionan la realidad con una perspectiva más balanceada. Un ejemplo de estos casos es cuando nos sentimos culpables por la violencia que otros nos causan y saltamos a conclusiones apresuradamente, diciéndonos que nos despedirán si habíamos de los abusos. Para evitar esta situación puede recurrirse a las siguientes dos preguntas: ¿qué hechos validan mis pensamientos compulsivos?, ¿qué hechos los invalidan?

d) Conducta: supone cuestionarse qué conducta alterna lleva a consecuencias más constructivas. Por ejemplo, en lugar de confrontar en el momento a la persona problemática, se podría optar por posponer la conversación o salir un momento.

la Universidad de Stanford, que propone atender los siguientes elementos.

- a) Situación: si se puede evitar, ¿qué hay que hacer para lograrlo? Si no se puede, ¿cómo podría modificarse? (por ejemplo, invitando a un colaborador a la junta en la que participará la persona que violenta).
- b) Atención: para recobrar la calma se recomienda desviar la atención hacia algo diferente a los pensamientos o a

A través de la decisión consciente de generar un cambio, el autocuidado puede traer repercusiones positivas para quien ha sido víctima de violencia laboral. •



Conoce más en:

- *Handbook of Emotion Regulation*, libro de James Gross.
- Modelo de regulación emocional de Gross: <https://bit.ly/48jEs80>



Ciencia a sorbos

Disfrutar la ciencia a pequeños tragos

MAYA VIESCA LOBATÓN

Académica del Centro de Promoción Cultural y coordinadora del Café Científique del ITESO

El apasionante mundo de la ciencia... ¿para todos?

Muchos coinciden en hablar de la ciencia como una de las mayores empresas de la historia. Su capacidad para mirar la realidad, cuestionarla, construirla y develar lo que a simple vista es inaccesible ha sido motor para que muchísimas personas hayan hecho de ella su medio de vida.

Sin poner en duda esto, cabe preguntarse quiénes lo han logrado. Anteriormente, la idea de ciencia tenía entre sus protagonistas a hombres, caucásicos, adinerados, que podían destinar sus

horas y medios a la observación, la experimentación y al planteamiento de ideas. Mucho ha cambiado desde entonces, pero la pregunta se sostiene.

Cada dos años la revista *Nature* publica una encuesta sobre la satisfacción de los científicos con sus empleos. En 2018 alrededor del 72% dijo no haber presenciado actos de acoso o discriminación,¹ dato que matemáticamente pudiera ser positivo, pero que en realidad indica que casi un 30% los ha cometido. Dos años después, la misma encuesta mostró números similares.

Entre los asuntos a destacar, que van más allá del hecho de la discriminación, están los efectos que conlleva. La genetista Tiffany Rolle² aborda cómo el sentimiento de exclusión, o el miedo a ella, conducen a grados extremos de estrés, agotamiento (*burnout*) y *johnhenryismo*,³ derivados de la necesidad de demostrar la valía o capacidad para un trabajo que cada vez exige un nivel más alto de resultados.

En la actualidad el trabajo científico y académico es, por lo general, parte del engranaje socioeconómico, y su práctica se corresponde con los modelos dominantes en los que la eficiencia, la productividad y el rendimiento son valores intrín-

secos. Como en otros ámbitos laborales, aquí también se viven problemas como la incapacidad de conciliar la familia y el trabajo, el acoso sexual y la intolerancia a las diversidades y capacidades; todo ello forma parte de un contexto de competitividad que deriva en otras violencias.

Muchos elementos cuestionan la idea de que la ciencia es "algo para todos". Entre ellos están las inequidades estructurales, la dificultad de comprender y capitalizar sus producciones y, sobre todo, las exclusiones que sus propias rutinas productivas provocan.

1. Survey reveals highs and lows of a life in science. (2018, 24 de octubre). *Nature*. <https://go.nature.com/3ENjoKA>

2. Rolle, T., Vue, Z., Murray, S., Ash Shareef, S., Shuler, H., Beasley, H., Marshall, A., & Hinton, A. (2021). Toxic stress and burnout: John Henryism and social dominance in the laboratory and stem workforce. *Pathogens and Disease*, 79(7) pp. 1–9. <https://bit.ly/44XhQrT>

3. John Henry, un símbolo de la resistencia contra la automatización industrial, ganó un desafío contra una máquina, pero murió en el proceso. *Johnhenryismo* se utiliza para referirse a grupos subrepresentados.



La Pisca

Experiencia y pensamiento jesuita

MIGUEL CERÓN BECERRA, S.J.

Candidato al Doctorado en Filosofía por la Universidad Loyola de Chicago

Una mirada ignaciana sobre la explotación de las trabajadoras del hogar

La filósofa Johanna Oksala demuestra que la mercantilización del trabajo del hogar depende de las desigualdades sociales que el capitalismo neoliberal reproduce a escalas global y local.¹ Estas tareas se realizan en condiciones laborales precarias que afectan principalmente a las mujeres –quienes componen tres cuartas partes de esta fuerza laboral– y se agudizan en las regiones más empobrecidas. En sociedades capitalistas la precarización del trabajo doméstico se normaliza por la informalidad generalizada en este sector, además de que está conceptualizado como una labor que provoca un costo social desdénable. Por ende, para reducir el gasto público y privado en este ámbito las clases capitalistas externalizan esos trabajos a los hogares y periferias económicas y políticas. Con esta estrategia, las sociedades ricas despojan de riqueza y recursos –materiales y laborales– a las familias y comunidades más empobrecidas del mundo.

Los estudios sobre la explotación del trabajo doméstico revelan a un Dios que trabaja en condiciones de explotación exacerbada. Se trata de un Dios que labora y sufre para nuestro beneficio. Re-

conocer la situación de los y las trabajadoras del hogar implica percibir realidades que son difíciles de ver y escuchar en contextos capitalistas; esto incluye la violencia económica, racial y de género a causa de un capitalismo neoliberal que precariza aquellas labores esenciales para la sociedad y la economía.

Escuchar el grito de Dios que se expresa en el clamor de las y los trabajadores (Ex 3:7; Sant 5:4)

abre cauces de esperanza, pues demuestra que el dominio del capital en nuestras sociedades no tiene la última palabra. Dios nos anima a poner los trabajos domésticos y de cuidados en el centro de la economía y la política.

1. Oksala, J. (2023). *Feminism, Capitalism, and Ecology*. Northwestern University Press.



RODRIGO TORRES MEJORADA / doctorante del programa de Estudios Científico-Sociales del ITESO

Burnout: ¿enfermedad o violencia laboral?

En 2023 la palabra pandemia evoca en la mente de las personas casi exclusivamente una cosa: covid-19. Sin embargo, diez años antes Kate Nash ya nos advertía en su artículo *The growth of Burnout Syndrome* cómo la Organización Mundial de la Salud (OMS) proyectaba que “el burnout se convertiría en una pandemia durante la siguiente década”.¹

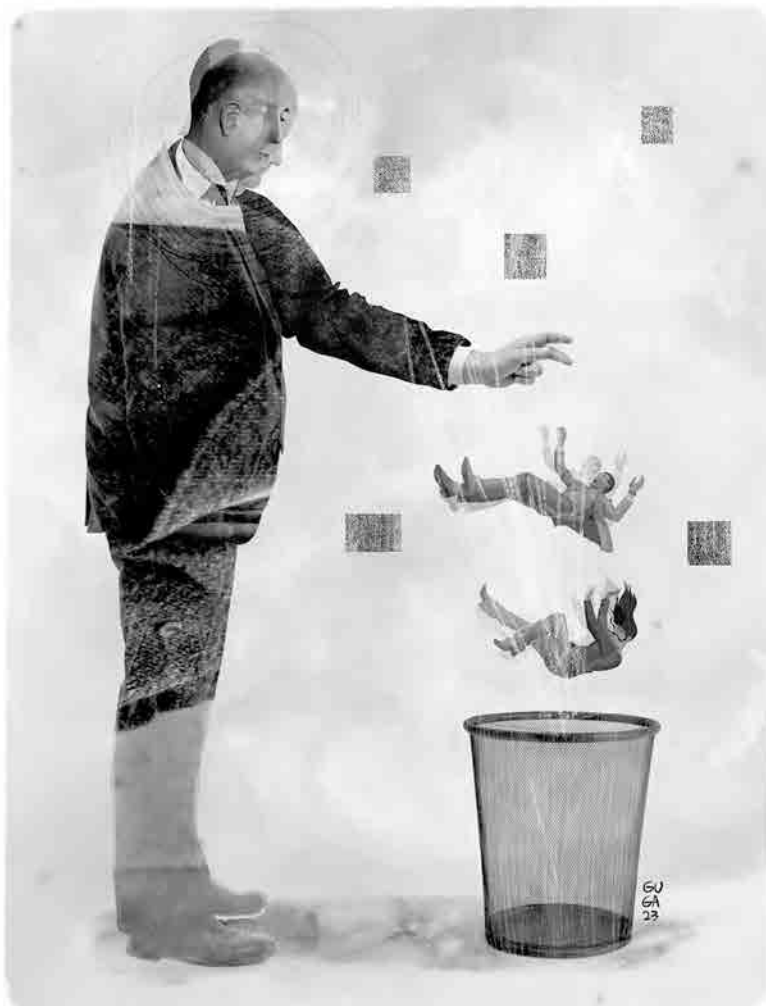
Este vaticinio tuvo razón. Para 2019, debido al creciente número de casos, la OMS incluyó al burnout en su lista de enfermedades laborales, enfatizando que se trataba de un fenómeno vinculado al trabajo.

Pero ¿qué es el burnout? Como síntesis de diversas definiciones, se puede decir que es una experiencia derivada del estrés crónico en el lugar de trabajo, en la que, independientemente de la ocupación que realice, el sujeto agrupa progresivamente sentimientos y actitudes negativas que implican alteraciones, problemas y disfunciones físicas y psicosociales con consecuencias perniciosas en la persona, la organización y su entorno social.

Este vínculo con lo laboral explica la proliferación del fenómeno. En México, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares,² en 2020 la principal fuente de ingresos de las familias fue el ingreso de trabajo, que representa el 63.8% de su ingreso total; dentro de esta categoría, las remuneraciones por trabajo subordinado representan el 84.5%. En pocas palabras, el sueldo constituye casi la totalidad de los ingresos en el país.

Que los ingresos estén ligados al empleo puede crear una dependencia, de tal modo que, sin importar cuál sea el trabajo y bajo cuáles condiciones lo desempeñemos, solemos estar agradecidos y aferrarnos a él. Esta atadura (auto)impuesta genera relaciones desiguales entre empleador y trabajador, como menciona Federico Dalponte: “El derecho al trabajo es por naturaleza desigual [...] el empleador puede, si quiere, prescindir de los servicios del trabajador; puede extender su jornada laboral, puede tornar insoportables las condiciones de la labor, puede pagar poco, pagar menos, pagar nada, pues siempre tendrá a otro hombre o mujer dispuesto a remplazarlo”.³

Desde mi perspectiva, esta dependencia es la principal razón por la que el burnout debería considerarse violencia laboral,



que tradicionalmente se ha asociado a situaciones más evidentes como el acoso o la intimidación en el lugar de trabajo. El hecho de que su aparición sea gradual, y hasta cierto punto silenciosa, no anula los tremendos efectos negativos en la persona que lo padece, ni su impacto en el ámbito social. Estas consecuencias son producto de condiciones ajenas al trabajador —por ejemplo, los ritmos de trabajo y las condiciones laborales—, que normalmente no elegiría de manera espontánea o voluntaria.

Que la OMS incluya el burnout como enfermedad laboral es un paso positivo en cuanto a la visibilización del problema, pero me parece que entenderlo como enfermedad y no como una forma de violencia laboral dificulta su correcto análisis y, por lo tanto, la búsqueda de maneras para evitarlo.

Como enfermedad, el foco suele ponerse en las personas trabajadoras y en cómo

evitar el padecimiento, cuando en realidad la atención debería estar en corregir la estructura que permite e incluso fomenta las prácticas y condiciones que llevan a las personas a “quemarse”.

-
1. Nash, K. (2013). *The growth of Burnout Syndrome*. <https://bit.ly/48pJlYN>
 2. Inegi. (2021). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020. <https://bit.ly/3ZstjP8>
 3. Dalponte, F. (2018). *El trabajo como tragedia universal*. Prometeo Libros.

➤ **Conoce más en:**

- ¿Por qué estamos tan cansados? La sociedad del cansancio | Byung-Chul Han: <https://bit.ly/3PCrV7Q>
- Profedet. Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral. <https://bit.ly/3Pw9kdP>
- Ana Georgina López. *Burnout en tiempos de pandemia*: <https://bit.ly/3PTDyc5>

ANA CALDERÓN SALAZAR/ líder de incidencia en Intersecta

Cuando la violencia ya ocurrió ¿qué sigue?

Preguntas, retos y posibilidades

Desde temprana edad comprendimos la relevancia del trabajo como una esfera fundamental en la vida, capaz de definir nuestro acceso a elementos de supervivencia básica. A pesar de su importancia carecemos casi por completo de las herramientas necesarias para enfrentar su complejidad, especialmente cuando nos encontramos dentro de un entorno caracterizado por profundas desigualdades, como es el caso de México. Nos ubicamos en una esfera que demanda interacción constante con personas con historias, personalidades, intereses y herramientas distintas a las nuestras, pero, lamentablemente, no contamos con un conocimiento básico de cómo afrontar conflictos y posibles situaciones de discriminación y violencia que puedan surgir en este contexto. Sumado a esto, se observa que la respuesta cultural más legítima al conflicto,¹ o a los comportamientos no aceptables, es el castigo.

Lo anterior se materializa de distintas formas a lo largo de la vida, desde los castigos en instituciones de educación hasta el sistema penal que posiciona a las cárceles como la máxima expresión de justicia sin cuestionar cómo estos mecanismos profundizan las causas de la violencia y la desigualdad. Las personas, sin embargo, no siempre parecen querer el castigo más severo. Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, de las mujeres que sí denunciaron violencia, el 69% lo hizo en su propio centro de trabajo o sindicato,² por lo que estas rutas fueron más recurrentes que acudir a fiscalías. Si algo nos permiten ver estos datos es que, frente a la violencia laboral, lo que se busca es que las mismas organizaciones laborales resuelvan el problema.

Todas las personas somos capaces de ejercer, recibir o encontrarnos involucradas en situaciones de violencia y discriminación en el mundo del trabajo. Es importante impulsar diálogos desde un enfoque de justicia restaurativa, en el que se aborden los conflictos y la violencia laboral de una

manera más integral y equitativa, y con el que se promueva la negociación y reconciliación entre todas las partes. Para lograrlo se requieren transformaciones en los planos institucional y social que generen procesos de justicia que vayan más allá del castigo, y que abran espacios de diálogo para escuchar las necesidades de todos los afectados.

En el ámbito institucional contamos con herramientas fundamentales para entender qué es la violencia, así como diversas estrategias para combatirla. A partir del 6 de julio de 2023 en México entró en vigor el Convenio 190³ de la Organización Internacional del Trabajo, el cual reconoce el derecho de todas las personas a una vida libre de violencia y acoso en el ámbito laboral. Este documento ofrece una serie de definiciones y recomendaciones innovadoras para que los países puedan armonizar su legislación interna y lograr

su cumplimiento. México tiene un camino largo por recorrer para que, en el plano institucional, exista un lenguaje básico e instrumentos prácticos que construyan y fortalezcan procesos de protección laboral más allá del punitivismo.

En el plano social, la violencia y la discriminación no son hechos aislados, son elementos que pueden articular nuestras relaciones. Se requiere, por lo tanto, que desde las etapas más tempranas de formación se generen espacios y estrategias para afrontar estos fenómenos de manera colectiva.⁴

Todas las personas tenemos un papel importante en la transformación del mundo del trabajo. Este proceso debe ir acompañado de muchas preguntas que deberán ser discutidas en diversos espacios, entre ellas ¿cómo imaginar otras formas de justicia?, ¿cómo dejar de reproducir sistemas de castigo que solo profundizan desigualdades y fragmentan el tejido social? Habrá que crear más puentes de diálogo para encontrar pequeñas certezas y trazar rutas hacia la construcción de un ecosistema donde el mundo del trabajo sea un espacio digno, en el que los procesos de denuncia y conciliación sean cercanos y accesibles, donde existan mejores mecanismos de prevención, inspección y generación de datos, y en el que la justicia no encuentre su lugar únicamente en el castigo.

-
1. Santoro, E. (2021, 23 de abril). Por qué el punitivismo no es la respuesta. *Página 12*. <https://bit.ly/3rqJPTd>
 2. La violencia en el mundo del trabajo. (2023, 28 de marzo). *Intersecta*. <https://bit.ly/46pzN3H>
 3. Gómez, H. (2023, 6 de julio). Ya entró en vigor el Convenio 190 de la OIT, ¿ahora qué sigue? *Nexos*. <https://bit.ly/48qhDjV>
 4. Carbonell, A. P., Franco, E., Hermosillo, J. P., & Jiménez, D. (2023). La acción comunitaria desde una cultura de paz. *Clavigero*, No. 28, pp. 4-5. <https://bit.ly/3EOxriN>

➤ Conoce más en:
<https://www.intersecta.org/>

