

La violencia en el puesto de trabajo o violencia social.

Aurora Jiménez García

Profesor Técnico de F.P. I.E.S. Hermenegildo Lanz Granada.

El acoso en el puesto de trabajo se puede entender como un modo de violencia, ya que la violencia se basa en una relación de poder, donde una persona trata de dominar a otra, por la fuerza, contra su voluntad. Trata de que realice lo que no desea, a que se pliegue y reconozca su inferioridad y dependencia.

La violencia en todas sus formas y manifestaciones forma parte de la realidad cotidiana, siempre está presente en nuestras vidas. Es una estrategia de relación aprendida, no es innata, y lo sabemos porque existen otras formas de relacionarnos: hablamos, tratamos de entender a otras personas y llegamos a unos acuerdos, sin tener por ello que imponernos. Los acosadores en el trabajo colocan a sus víctimas en una posición inferior, bien de dependencia o haciéndoles vivir en un verdadero estado de ansiedad, ya que ejercen una violencia psíquica, produciendo un miedo global. Nos encontramos pues ante una Violencia emocional que es plasmada a través de desvalorizaciones, amenazas y críticas que funcionan como mandato cultural en algunas familias o grupos sociales y políticos. Esta actitud violenta no se percibe tan fácilmente como la física, pero también lastima. Como hemos visto se basa en enviar mensajes y gestos o manifestar actitudes de rechazo. La intención es humillar, avergonzar, hacer sentir insegura y mal a una persona, deteriorando su imagen y su propio valor, con lo que se daña su estado de ánimo, se disminuye su capacidad para tomar decisiones y para vivir su vida con gusto y desempeñar sus quehaceres diarios.

La **violencia verbal** tiene lugar cuando mediante el uso de la palabra se hace sentir a una persona que no hace nada bien, se le ridiculiza, insulta, humilla y amenaza en la intimidad o ante compañeros, amigos o desconocidos.

La **violencia no verbal** es aquella que se manifiesta en actitudes corporales de agresión como miradas de desprecio, muestras de rechazo, indiferencia, silencios y gestos insultantes para descalificar a la persona.

Otra forma de comportamiento que sin ser violenta puede causar daño es el caso de la sobreprotección, pues la confundimos con cariño y afecto, pudiendo hacer a las personas dependientes, inseguras, irresponsables y en consecuencia incapaces de resolver sus vidas y sus trabajos por sí mismas.

En las profesiones que tradicionalmente se han considerado masculinas y se ha incorporado

poco a poco la mujer después de una larga lucha a poder desarrollar una profesión remunerada, se ha sufrido y se sufre aun acoso o **Violencia cultural** por parte del hombre y algunos casos mujeres, indistintamente de su clase social, cultura, religión o etnia, ya que se tiene como referencia la tradición, sin otro tipo de argumentación.

Otro tipo de violencia cultural, que se sufre en algunos puestos de trabajo es la belleza opresora, a través de los canos estéticos que nos llevan a la sensación de rechazo o a no sentirse deseables si no los cumplimos.

Otras reflexiones sobre la violencia laboral a tener en cuenta.

Confederación de STEs-Intersindical La violencia en el trabajo.

En el prólogo del informe mundial sobre la violencia y la salud de la OMS de 2002, Nelson Mandela señala que la violencia medra cuando no existe democracia, respeto por los derechos humanos y buen gobierno.

La violencia está presente también en los centros de trabajo. En sus diferentes manifestaciones, que van desde la agresión física, pasando por el acoso sexual, hasta la agresión sutil del acoso psicológico.

Algunas definiciones:

- Toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga función de mando, o de un tercero vinculado directa o indirectamente con él (Patricia Barbado).

- Los incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques, en circunstancias relacionadas con el trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al mismo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. (Comisión europea).

Johan Galtung (1995) Propone como formas de violencia:

Violencia directa: Llamamos violencia directa a la violencia física, aquella que tiene por objetivo destruir, neutralizar (herir o matar). Está referido a agresiones físicas (y otras formas). Se puede generar por muchos factores (múltiples formas de discriminación, intolerancia, competencia, territorialidad, nacionalismos, adicciones, etc.).

Violencia estructural: Consiste en agredir a una agrupación colectiva desde la misma estructura política o económica. Así, se consideran casos de violencia estructural aquellos en los que el sistema causa hambre, miseria, enfermedad o incluso la muerte a la población. Serían ejemplos aquellos sistemas cuyos estados o países que no aportan las necesidades básicas

En algunos países el 8 de marzo es el Día de la Madre ya que hoy en día nosotras compartimos nuestra vida laboral con la maternidad.

En Europa del Este las bajas por maternidad más generosas corresponden a la República Checa (28), Polonia (26), Hungría (24) y Rusia (20). Además en Rusia las mujeres tienen derecho a otro tipo de baja voluntaria de 1,5 años parcialmente pagada conservando el puesto.

Otro dato interesante relacionado con la familia: al casarse, la mayoría de las mujeres rusas normalmente toman el apellido del marido y luego este apellido pasa a los hijos. No es obligatorio pero la mayoría elige cambiar el apellido, también el marido puede tomar el apellido de su esposa, la ley es igual en estos casos, también los hijos pueden tener cualquier apellido según el deseo de sus padres. En ruso la palabra "apellido" se traduce como "familia".

Las mujeres han conseguido bastantes logros en la lucha por la libertad y la igualdad de los derechos superando numerosos obstáculos. Desafortunadamente todo lo conseguido no es suficiente y tenemos que hacer todo lo posible para acelerar este proceso introduciendo nuevos cambios en la sociedad, teniendo presente que la desigualdad no solamente afecta a la mujer actual sino a las futuras generaciones.

Datos de interés:

Murmanzeva. V.S. *Sovetskie zenshini v Velikoi Otechestvennoi voine. Moscú., 1974. Tablas 11-12.*
 Мурманцева В.С. *Советские женщины в Отечественной войне. М., Мысль, 1974. Tablas 11-12.*



a su población. Si nos remitimos a la definición de violencia como la aplicación de métodos fuera de lo natural a personas o cosas para vencer su resistencia, hablaremos de un abuso de autoridad en el que alguien cree tener poder sobre otro. Generalmente se da en las relaciones asimétricas, el hombre sobre la mujer o el padre sobre el hijo, para ejercer el control. Si bien la más visible es la violencia física, manifestada a través de golpes, que suelen dejar marcas en el cuerpo (hematomas y traumatismos)

Violencia cultural: Se refiere a los aspectos de la cultura que aportan una legitimidad a la utilización de los instrumentos de la violencia que hemos nombrado anteriormente. Así, por ejemplo, se puede aceptar la violencia en defensa de la fe o en defensa de la religión. Dos casos de violencia cultural pueden ser el de una religión que justifique la realización de guerras santas o de atentados terroristas, así como la legitimidad otorgada al Estado para ejercer la violencia.

Se puede añadir más categorías para las formas de violencia y tales podrían ser:

Violencia emocional: Puede ser más hostil que la primera. Es plasmada a través de desvalorizaciones, amenazas y críticas que funcionan como mandato cultural en algunas familias o grupos sociales y políticos.

Violencia juvenil: Se refiere a los actos físicamente destructivos (vandalismo) que realizan los jóvenes y que afectan a otros jóvenes (precisemos, aquí, que los rangos de edad para definir la juventud son diferentes en cada país y legislación). En todos los países, los principales actores de este tipo de violencia son los hombres, y la educación social es tal que el joven violento lo es desde la infancia o temprana adolescencia. Sin embargo, la interacción con los padres y la formación de grupos, parches, galladas o pandillas aumenta el riesgo de que los adolescentes se involucren en actividades delictivas, violentas y no violentas (acción directa).

Como vemos, la violencia directa es clara y visible, por lo que resulta relativamente sencillo detectarla y combatirla. La violencia cultural y la estructural, en cambio, son menos visibles, por lo que suponen más problemas a la hora de reconocerlas propiamente, como su origen y combatirlas.

Bibliografía

Galtung, J. (1998). *Tras la violencia 3R: reconstrucción reconciliación, resolución, afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia.* Bilbao: bakeaz, gemika gogoratzuz. Pág. 15.

Ortolá Pla, Domingo. Delegado de Prevención. Coordinador de Salud Laboral del STEPV-IV. Profesor de Secundaria domeneec.ortola@stpv.org

Instituto andaluz de la mujer. Sin ningún género de violencia. Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



Feminización de las profesiones.

Emiliana Rubio Pérez

Profesora de Formación Profesional.

El desigual reparto del trabajo, remunerado o no, trasciende los límites del hogar y se extiende al ámbito laboral, donde las mujeres desempeñan mayoritariamente profesiones relacionadas con los cuidados, la educación, la atención a otras personas, las relaciones sociales, la limpieza y la hostelería.

En las estadísticas oficiales españolas existen más de treinta y cinco ramas de actividad económica y aproximadamente dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en cinco de esas ramas: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Dentro de estas ramas de actividad, las mujeres están empleadas -como se ha dicho anteriormente- en un rango bastante limitado de ocupaciones: dependientas de comercio, limpiadoras, empleadas administrativas, trabajadoras cualificadas del sector servicios, profesoras y enfermeras.

La segregación en el mercado laboral se manifiesta de dos formas diferentes:

-Segregación horizontal: Nos encontramos con profesiones mayoritariamente desempeñadas por hombres y profesiones mayoritariamente realizadas por mujeres. En esta segregación, se argumenta que las ocupaciones se definen convencionalmente según las tareas "propias" de uno y otro género, considerándose que hay trabajos remunerados "femeninos", cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros trabajos son impropios de ellas. En definitiva, se trata de trabajos relacionados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico, y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de éste: la confección textil, la enseñanza o la enfermería. Los trabajos se definen socialmente como masculinos o femeninos y la construcción ideológica de espacios

y características diferenciales contribuye al mantenimiento de esa estructura diferencial.

- Segregación vertical: Supone la distribución desigual de mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional. Este tipo de segregación es más fácilmente constatable. Considerando el potencial de efectivos de uno y otro género en la base y en la cúpula de las clases ocupacionales, se aprecia que la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de los hombres. A pesar de la participación masiva de las mujeres en los diferentes ámbitos de trabajo remunerado, registrada en los últimos años, es escaso su protagonismo en los procesos de toma de decisiones o su control de los recursos y de las instituciones.

La segregación, tanto horizontal como vertical, tiene sus raíces en la diferente manera de orientar a chicos y chicas a la hora de elegir determinados estudios o profesiones, lo que concuerda con los roles que se asignan socialmente a hombres y mujeres.

Las profesiones y las categorías profesionales desempeñadas mayoritariamente por hombres (ingeniería, informática, ciencias...) suelen estar valoradas socialmente más que las feminizadas (secretaría, administrativa, enfermera, cocinera...), razón por la cual tienen mejores salarios. Cuanto mayor es la tasa de feminización de una profesión, menores son los salarios y mayor es la inestabilidad en el empleo.

La participación de las mujeres en el mercado laboral en España es claramente discriminatoria y se caracteriza, además de por las especiales dificultades de acceso a él, por rasgos tales como temporalidad, salarios inferiores a los de los hombres en el 30% aproximadamente,