

Reconfiguración laboral, flexibilidad y violencia de género

Mercedes Zúñiga Elizalde
El Colegio de Sonora

La globalización económica actual transfigura el mundo del trabajo y saca a flote la heterogeneidad de las formas de inserción de hombres y mujeres en actividades reenumeradas. La flexibilización que acompaña a este proceso se extiende a todos los espacios del ámbito laboral. Todo se flexibiliza: la organización, las condiciones y los tiempos del trabajo, el espacio en el que se desarrolla la actividad, las formas de concentración y la movilidad de las y los trabajadores, la formación, las prestaciones y el salario.



En la mira de implantar modelos flexibles de la mano de obra, el marco jurídico que regula las relaciones laborales también se modifica. Se busca eliminar rigideces para que fluyan los nuevos arreglos entre la estructura productiva y la fuerza de trabajo, reorganizaciones que harán posible que la flexibilidad que caracteriza a los sectores precarios se extienda a los modernos y flexibilice su mano de obra para hacerla equiparable a la de aquél. Malos empleos, pobres con empleo, ocupaciones precarizadas, trabajadores con ingresos al límite de la pobreza, tal parece ser el colorario de las políticas de flexibilidad.

En este escenario se inserta la creciente participación de las mujeres en actividades para el mercado. Como nunca el empleo femenino crece, pero particularmente en los espacios de límite entre el empleo y la inactividad. En efecto, el mercado de trabajo se feminiza, pero no rompe con los procesos de desigualdad entre los sexos porque la flexibilidad se muestra como un fenómeno sexuado, atañe a hombres y mujeres pero los afecta de distinta manera, dependiendo de la situación en cada país y en función del conjunto de las estructuras que generan las relaciones sociales de sexo,

La división sexual del trabajo es una de las rigideces centrales que la flexibilidad laboral no combate; por el contrario, la mantiene y la consolida. Esta rigidez es la que naturaliza la presencia masculina en la esfera laboral y hace posible la organización flexible del trabajo, la que soporta el trabajo asalariado de los hombres y explica el trabajo fundamentalmente parcial, temporal, por temporada y precario de las mujeres.

La flexibilidad, y las nuevas formas de organización en la producción y el trabajo, lejos de abrir mayores y mejores posibilidades de inserción para las mujeres ha profundizado más bien las condiciones de inequidad, creando entornos laborales que favorecen situaciones de intimidación y violencia hacia las mujeres.



Las diferencias presiden la recomposición del mundo del trabajo contemporáneo, múltiples desigualdades tienen lugar, y las de género cobran notoria singularidad. Estas desigualdades son producto del mercado laboral segmentado, horizontal y verticalmente, que utiliza la diversidad de la mano de obra existente de acuerdo a sus requerimientos de calidad y productividad, pero también, a veces principalmente, a partir de razones ideológicas y percepciones culturales que se armonizan con las primeras.

Para identificar estas desigualdades es necesario adentrarse a la lógica de recomposición del mundo laboral, de tal suerte que podamos percibir y entender de qué manera todos los avances alcanzados por las mujeres en los últimos años se ven constantemente confrontados por la instauración de nuevas desigualdades, o bien son neutralizados por el mantenimiento de aquellas que arrastran del pasado y que se manifiestan de forma más descarnada entre más pobres sean los países, más débiles sus legislaciones y más dominado se encuentre el colectivo de las trabajadoras.

El espacio laboral constituye uno de los dispositivos que facilita y sostiene el ejercicio diferencial del poder, particularmente porque cada vez más se vuelve un espacio privado, en donde cada lugar de trabajo aparece como un coto

cerrado del que se ignora todo: quiénes trabajan, cómo trabajan, cuánto trabajan, qué relaciones ahí se tejen. La esfera laboral se presenta como un espacio de zonas ocultas, ajeno a la regulación y la vigilancia pública. Las desigualdades entre los géneros que ahí se materializan se muestran a penas como parte de un intercambio privado y no como tema de interés público.

En el mundo del trabajo, como espacio ordenado y jerarquizado, se desarrolla la violencia a partir de relaciones laborales de subordinación, de desequilibrios cada vez más pronunciados entre capital y trabajo y entre los géneros. Las condiciones de desigualdad imperantes, en todas las fases de su circuito de acción, son fundamentales para generar situaciones de violencia. La mujer es objeto de discriminación, se reconoce por lo menos en ciertos espacios, pero no se visibiliza la violencia de la que es objeto.

A pesar de su crudeza, las desigualdades de género suelen permanecer invisibles para la mayoría de los sujetos que intervienen en el mundo del trabajo, incluso para las mujeres que la sufren. Esta situación nos devela la violencia simbólica que domina este espacio, violencia difusa, difícil de definir, invisible pero existente, que se teje y se sostiene en las relaciones de subordinación entre los géneros.



El mercado de trabajo expresa una forma de pensamiento colectivo que determina la forma y dirección de la interacción entre los géneros y la lógica de su funcionamiento, generando asimetrías y desigualdades en los intercambios y en la distribución de poder entre hombres y mujeres.

La violencia en el trabajo se despliega como una tecnología a través del proceso mismo de la producción y de la organización del trabajo para convertirse en una fuente fundamental de la búsqueda de dominación. Tiene su expresión en cada ámbito de concreción de esos procesos: en los ritmos de trabajo y los horarios, en la distribución de tareas, en las relaciones laborales,

en las posibilidades de movilidad horizontal y vertical, en la estabilidad o inestabilidad en el empleo, en el tipo de ocupaciones que se crean, en el acceso a la capacitación y en los niveles de remuneración, entre otros aspectos.

Las relaciones diferenciadas de poder entre los sujetos se generalizan en la vida cotidiana a todos los espacios de interacción. El acceso diferenciado de hombres y mujeres a los recursos del trabajo y al poder económico y político con el que cuenta una sociedad, crea las condiciones del sometimiento individual y colectivo de las trabajadoras y las coloca en una situación permanente de subordinación.

La violencia abierta aparece acotada, o por lo menos se le limita en lo posible, pero se alimenta la que es sorda y anónima. Todas las instancias que conforman la estructura laboral contribuyen en esta administración de la violencia para institucionalizarla. De esta forma, la violencia se inscribe en la esfera del trabajo y en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, escapando de la conciencia de los individuos. Por ello la violencia real no se percibe en su desnudez, cuando mucho se distingue su disfraz.

La violencia constituye la forma más amplia de manifestación de la dominación, pero en la experiencia cotidiana sólo se identifica de manera fragmentada: discriminación, segregación, hostigamiento sexual, por ejemplo. Para descubrirla en todos los actos y situaciones mediante los cuales se excluye, somete y subordina a las mujeres hay que introducirse al terreno de la subjetividad y a los entramados donde los sujetos, hombres y mujeres, perciben su realidad y la reconstruyen.

La violencia de género comprende una extensa gama de artificios, materiales y simbólicos, que implican una sistemática exclusión de la mujer del acceso a derechos humanos de toda naturaleza. Empero, esta amplísima variedad de formas de exclusión, sometimiento y violación de derechos, incluidos los ataques materiales y simbólicos a su dignidad y libertad, difícilmente se

reconocen como violencia, aún cuando la defensa de estos principios sea la que movilice las acciones de resistencia de muchas trabajadoras.

Las diferencias en el trato y en las oportunidades entre hombres y mujeres en sus lugares de trabajo no suelen identificarse de manera clara como dominación de género, ni se reconocen como violencia. La violencia física, definida como golpes, y la violencia sexual, en sus versiones de abuso, violación y hostigamiento, son más claramente identificables –con todo y la diversidad de interpretaciones que se dan a estas situaciones– porque constituyen hechos acotados y tienen un nombre que las identifica.



El sentimiento permanente de inseguridad, de incertidumbre, ya sea por la inestabilidad en el empleo, la amenaza permanente de despido o los ambientes laborales hostiles, constituye otra variante de violencia de género que pocas veces se registra como tal. El embarazo, al igual que los cuidados de hijos e hijas y otras responsabilidades familiares y domésticas, son riesgos aceptados y reconocidos para permanecer en el trabajo o una barrera sólida para promoverse, pero no se les designan como violencia, tampoco la que entraña la obligación exclusiva de las mujeres de conciliar vida laboral y doméstica; ni aquello que afecta su salud al intentar responder a las exigencia del trabajo con todas las cargas sociales y familiares encima; ni la que está contenida en el dominio de su cuerpo y que reglamenta su apariencia y vestimenta para borrar del espacio de trabajo la corporalidad del sujeto mujer; ni siquiera la que se encuentra instalada en las ocupaciones feminizadas, las que se ubican en la base de la pirámide de puestos y que posibilitan un mayor sometimiento; menos aún la que provoca la distribución de cargas de trabajo y asignación de tareas a partir del sexo del trabajador o la que se manifiesta en el habla, en los comportamientos, en la manera de relacionarse, en las conductas individuales que se socializan.

Esto es así porque la violencia es definida y comprendida en función de valores, a partir de puntos de vista y de criterios. Se hace patente en función de

la subjetividad de los sujetos. Así las cosas, cabe preguntar si la violencia contra las mujeres, además de constituir un delito contra su dignidad como persona, es un crimen de lesa humanidad. Porque ¿no es acaso violencia el que las mujeres para llegar a puestos de alto nivel tengan que demostrar méritos extraordinarios o “soportar ser excluidas de los círculos de ‘favores’ que son reglas no escritas entre los hombres” o bien trabajar con eficiencia bajo altos niveles de estrés para conciliar sus múltiples responsabilidades en la familia, la sociedad y el trabajo?

¿Acaso no es violencia la falta de guarderías con horarios compatibles y locales accesibles para las trabajadoras? ¿O no lo es el hecho de que se les responsabilice de la educación de los hijos y por ello los horarios reducidos de las escuelas parten de que las madres completarán la formación escolar en la casa? ¿Violencia no sería también la dificultad para que los problemas de las mujeres sean colocados en la agenda de las organizaciones de trabajadores y se incorporen en los contratos colectivos o condiciones generales de trabajo? De igual forma ¿no podrían ser concebidos como violencia los obstáculos que se ponen para que las mujeres asuman cargos sindicales?