

Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Plantel San Lorenzo Tezonco



Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales

Comunicación y Cultura

El acoso sexual-laboral en la Central de Abasto Iztapalapa. Un enfoque cultural y de género, a partir de los testimonios de tres trabajadoras

Presenta: Soledad Selene Arias Tenorio

Director: Dr. Óscar González Gómez

Ciudad de México, diciembre 2018

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

Índice

Agradecimientos	p. 4
Introducción. Mi perspectiva en la Central de Abasto	p. 6
Capítulo I. La CEDA no es tan pequeña como para que no haya más temas de investigación	
❖ Preguntas	p. 10
❖ Objetivos	p. 11
❖ Justificación	p. 11
Capítulo II. ¡¿Qué le damos güerita?! ¡Pásale güero!	p. 14
Capítulo III. Estado del arte. El tránsito de mi exploración	
❖ Mobbing	p. 17
❖ Acoso discriminatorio	p. 19
❖ Acoso sexual	p. 23
❖ Violencia laboral	p. 25
Capítulo IV. Marco teórico. ¿Cómo se ha construido el patriarcado en nuestra cultura?	
❖ Mobbing	p. 27
❖ Sexismo	p. 36
➤ Género	p. 38
➤ Sexo-género	p. 41
➤ Contrato sexual	p. 44
➤ Las estructuras elementales de la violencia	p. 47
➤ Masculinidad	p. 48
❖ Violencia	p. 52
❖ Racismo	p. 53
❖ Clasismo	p. 57
❖ Poder	p. 59
❖ Cultura, multiculturalidad e interculturalidad	p. 61

Capítulo V. La metodología

- ❖ definición del método _____ p. 66
- ❖ definición de técnicas de investigación _____ p. 66
- ❖ selección de la muestra/ selección de informantes _____ p. 68
- ❖ diseño de estrategia metodológica _____ p. 70
- ❖ diseño de instrumentos para la producción de la información _____ p. 71

Capítulo VI. El panorama de nuestra experiencia como trabajadoras

- ❖ Observación participante _____ p. 78
- ❖ Entrevistas etnográficas _____ p. 89
- ❖ Auto-etnografía _____ p. 114

Conclusiones _____ p. 123

Referencias bibliográficas _____ p. 126

Agradecimientos

Quiero agradecer profundamente a mi abuelita que a pesar de ya no estar en este plano terrenal, sé que está conmigo de una forma espiritual ¡Gracias! Por el apoyo y amor que me diste, por ser mi guía y mi ejemplo a seguir, toda mi vida estaré eternamente agradecida por todo lo que hiciste por mí.

Agradezco a mi tía Lucha, a mi tía Gorda y a mi papá Fer por los sacrificios que hicieron para ayudarme a fortalecer mi ámbito académico, por confiar en mí, por darme una familia, valores, consejos y mucho amor ¡Infinitas gracias! Porque con ustedes fue posible lograrlo. ¡Los adoro!

A mi mamá Laura, a mi hermano Ricardo y mi hermana Lulú por todo el apoyo que me han ofrecido para que yo cumpla mis sueños, por su paciencia y cariño ¡Mil gracias!, ¡Los adoro!

Gracias a las personas que me permitieron plasmar su testimonio en este trabajo, a Natalia y compañera (Anónima) por su participación, porque sus voces enriquecieron este trabajo, por el apoyo y tiempo que me brindaron. Debo un profundo agradecimiento a la Central de Abasto por haberme permitido lograr tantas cosas en esos ocho años, porque mi trabajo siempre fue tan bondadoso conmigo que me permitió conocer a personas maravillosas, me dio un espacio que me brindó conocer más a fondo las problemáticas que existen, las cuales sentí y viví día a día. Hoy con mucho respeto, amor y agradecimiento deseo dedicar este trabajo a todas las personas que se encuentran plasmadas en esta investigación.

A mi amada universidad ¡Muchas gracias! Por permitirme tener una profesión, por otorgarme conocimiento a través de profesores, libros y prácticas, porque ahora nada humano me es ajeno. Así como por el apoyo económico para la impresión de tesis.

Y sobre todo, sin importar el orden; agradezco haber tenido la dicha de conocer al doctor Óscar González Gómez ¡Gracias querido profesor! Por llenarme de apoyo, confianza, empatía y comprensión en este proceso; por hacerlo posible.

A mis lectores: Janik Amarela Varela Huerta, Javier Gutiérrez Marmolejo y Natividad Almanza Beltrán por el tiempo, por su valioso apoyo, por la confianza y por el sustento que me brindaron, para concluir este gran logro, porque con ustedes fue posible lograrlo ¡Gracias!

Introducción. Mi perspectiva en la Central de Abasto

Abordaré el tema de acoso sexual-laboral porque me parece una problemática que urge reflexionar en la Central de Abasto (CEDA¹) Iztapalapa; vendí desayunos en el área de Aves y Cárnicos una área pequeña que cuenta con cuatro letras (A, B, C y D), donde se distribuye una variedad de productos como: Pollos, carnes, res, quesos; también empresas que comercializan frutas y verduras a hoteles, hospitales y escuelas dentro del país. En ese periodo observé que el acoso laboral se manifiesta a través de: El acoso sexual, el acoso discriminatorio, la violencia física y la violencia verbal; actos alarmantes que excluyen y violentan a las personas que laboran y se desenvuelven dentro de este mercado.

En la Central de Abasto trabajan personas de distintas regiones del país como: Chiapas (hablantes de las lenguas: Tzotzil, tzeltal y tojolabal), Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Toluca, Veracruz, entre otros estados; las/los trabajadores oscilan entre los 13 años de edad, hasta los 50 años. Observé que expresan diferenciaciones existentes entre ellas/os, a través de bromas, burlas e incluso actitudes violentas, las cuales se dirigen y hacen especial énfasis al género o a la pertenencia de los trabajadores a un pueblo indígena.

Pude ver que algunos compañeros de trabajo violentan a las/los trabajadores con comentarios de acoso y comportamientos negativos, pero también las mismas personas provenientes de ciertos estados de la República mexicana como: Chiapas, Oaxaca y Puebla, por mencionar los más destacados con respecto a la problemática, lanzaban comentarios negativos a sí mismos y denigraban su lugar de origen por medio de burlas. Por ejemplo, escuché constantemente comentarios como: “¡Sólo soy un pobre indio!”, “Es que soy

¹ Desde este momento se utilizará la abreviación CEDA para referirme a la Central de Abasto.

oaxaquita, soy indito”, “Perdónalo, es que es de Oaxaca”, “Tráeme un chocolate para no perder el color”, “En mi pueblo no hay de esos”, “Es mucha tecnología para un indio”, “Es que soy *oaxaco*, soy un pobre miserable porque soy *oaxaco*, que se me hace que tú eres *oaxaquita* porque eres bien necia, somos indios”, “Sí soy miserable, no ves que soy *Oaxaco*, no tengo ni en qué caerme muerto”.

Pero también me percaté de estos comentarios: “Ya no le vendas chocolate, porque mira, de por si está bien negro y tú lo quieres poner más prieto de lo que ya está”, “¡Ay Sol! ¿No ves que este pinche indio, apenas y fue a la escuela?, ¿qué no le ves la cara prieta que tiene? Luego, luego se le ve que es un indio”, “¡Pinche indio, totonaca! A ver si pones más atención a lo que haces, maldito totonaca”, “O sea tienes toda la cara de un indio y todavía te atreves hablar mal el español, ¡no bueno! mejor sigue hablando el zapoteco, porque quizá ese te lo entiendan tus paisanos, porque nosotros ni el zapoteco, ni el español”, “¡Órale indios! Bájense de a dos bultos de cebolla por persona, rapidito putos que es para hoy”, “Puto vale verga, estás bien pendejo”, “Te vamos a pasar por puto, porque qué son esas mamadas de que le vas al América ¡eres puto!”, “¡Cállate, puto maricón!”, “Cállate cara de culo, por puto, maricón, para que no haces bien tu chamba”, “Tú cállate, maldita porquería, mejor cállate puto”, “¡No mames!, siempre me das lo que tú quieres, me das la más culera”, “Apúrate puto”, “Así te ves bien mami, ¡pinche puto!”, “¡Te voy a pasar por pendejo!”, “¡Apúrate pinche idiota!”, “¡Pinche estúpido!, ¡estás bien pendejo!, ¡La cagas!, de verdad que estás bien pendejo”, “¡Pónganse verga!”, “Sácate a la verga maldita porquería”, “¡Apúrate tarado!, ¡Están bien pendejo!, ¡Órale hijo de tu puta madre!, ¡Pareces niña!”, “Ya cállate cabrón que pareces peor que niña, te quejas y te quejas ya mejor lárgate”. Mientras que en los comentarios del acoso sexual destacué: “¡Estás bien rica!”, “¡Quiero!”, “Así me

gustan”, “¡Quiero probar esa conchita!”, “¡Que rica papayita!” entre otras frases de carácter sexual o de doble sentido con un tono meloso, están acompañadas de gestos insinuantes u obscenos, miradas lascivas, besos a distancia e inclusive algunas ocasiones hasta tocamientos, roces o caricias innecesarias, no solicitadas y no deseadas.

Por ello me parece de suma importancia que el acoso laboral dé cuenta del acoso discriminatorio, del acoso sexual, de la violencia física y verbal, porque son temas que no se pueden separar debido a que se articulan y se presentan en un espacio-temporal que es la zona de trabajo. A pesar de observar todas las problemáticas anteriores mencionadas, no se desarrollarán en mi marco metodológico porque decidí enfocarme únicamente en el acoso sexual-laboral, debido a que en sí mismo es un tema complejo que merece una reflexión a profundidad.

Quiero enfatizar que en este trabajo se aborda con más profundidad el tema del acoso sexual, para que el lector/a conozca cómo las trabajadoras de la Central de Abasto, Iztapalapa percibimos y sentimos cotidianamente este problema en nuestro ámbito laboral.

A pesar de los esfuerzos que hacen algunas instituciones, continúa un amplio desconocimiento en el seguimiento de procesos para erradicar el problema del hostigamiento sexual, como en: Leyes, protocolos y campañas que manejan los temas del acoso laboral y sexual. Aunado la incompetencia, la escasez de apoyos tanto económicos como sociales, la falta de sensibilidad, la eficacia y la inmediatez de instancias que atienden estas conductas sociales. Por ello esta investigación desea contribuir y especialmente se centra en:

1. Identificar y clasificar las formas de acoso que cotidianamente hay entre las y los trabajadores de la CEDA.
2. Analizar a qué lógicas de diferenciación social obedecen a estas formas de acoso.
3. Identificar cuál es la motivación o el origen del acoso.
4. Finalmente analizar la manera que perciben las mujeres el acoso sexual y cómo repercute en sus vidas.

Las hipótesis que destaco en esta investigación son:

- ❖ El acoso sexual que realizan los trabajadores de la Central de Abasto Iztapalapa hacia sus compañeras, es resultado de las estructuras sociales y culturales de género y de clase.
- ❖ La incorporación e internalización del patriarcado ha influido en los trabajadores de la Central de Abasto para dominar a las trabajadoras por medio del acoso sexual.
- ❖ El acoso sexual-laboral que se expresa en la Central de Abasto comprende racismo, clasismo y sexismo por la diferencia socio-cultural, y las formas de poder que viven los trabajadores.

Capítulo I. La CEDA no es tan pequeña como para que no haya más temas de investigación

Este capítulo contiene la pregunta general y las particulares que fueron fundamentales para llevar a cabo esta investigación, así como sus respectivos objetivos que se detallan a continuación. También en este apartado se presenta la justificación: Personal, social y académica.

Pregunta de investigación

¿Cómo ocurre el acoso sexual que padecen las trabajadoras que laboran en la Central de Abasto Iztapalapa por parte de sus compañeros de trabajo?

Objetivo general

Identificar y analizar las formas de acoso sexual que padecen las trabajadoras que laboran en la Central de Abasto Iztapalapa por parte de sus compañeros de trabajo.

Preguntas particulares

1. ¿Cómo se expresa el acoso laboral en la Central de Abasto Iztapalapa entre las y los trabajadores?
2. ¿Cómo se manifiesta el acoso sexual hacia ellas?
3. ¿Cómo reaccionan ellas ante estas situaciones?
4. ¿Qué perciben de los actos de acoso?

Objetivos particulares

1. Describir cómo se expresa el acoso laboral en la Central de Abasto Iztapalapa entre las y los trabajadores.
2. Identificar cómo se manifiesta el acoso sexual hacia ellas.
3. Conocer cómo reaccionan ellas ante estas situaciones.
4. Averiguar qué perciben de los actos de acoso

Justificación personal

Abordaré este tema por la preocupación, sensibilización y empatía que nació en mí, al ver y sentir cotidianamente los tipos de acoso laboral, especialmente: El acoso sexual, el acoso discriminatorio, la violencia física y la violencia verbal que se presenta hacia las personas que laboran en la CEDA, debido a que me involucré con las/los trabajadores dentro del mercado de la Central de Abasto, al interactuar con ellas/os. Percibí que hay algunas personas abusan del poder que tienen hacia las/los trabajadores, al escuchar frases que ofenden y denigran a las personas en su ámbito laboral.

En muchas ocasiones y diferentes escenarios percibí y sentí el acoso sexual por parte de los trabajadores, creando incomodidad e inconformidad en mi persona, al encontrarme en un ambiente machista, donde las mujeres somos motivo y objeto para que los hombres nos intimiden con la mirada, donde los trabajadores ven con morbo el cuerpo de la mujer. Un ambiente donde el acoso sexual está latente porque a diario se escuchan: Chiflidos, piropos, lanzamiento de besos, tocamientos indebidos y no consensuados hacia las mujeres; hombres que se sienten con el derecho de ver, criticar y hacer comentarios de nuestro aspecto físico sin importar si nos molesta o no, o si queremos escucharlos.

Justificación social

La Central de Abasto de la Ciudad de México es el centro de distribuciones más grande del país, está en funcionamiento los 365 días del año las 24 horas del día. Este mercado es tan amplio que se acercan a laborar personas de distintos estados de la República mexicana, dando empleo a miles de personas, lo estima la página oficial de la CEDA. Aunque no se tiene una cifra exacta de las personas que llegan de otros estados de la República mexicana a trabajar; se sabe que las/los trabajadores realizan labores pesadas que consisten en cargar bultos con un peso aproximado de 30 kilos por bulto, acomodar mercancía en tarimas, comprar frutas y verduras dentro del mercado, llevar pedidos, pelar: Chiles, cebolla y tomates, por mencionar algunos, se requiere ganas de trabajar, sin importar el nivel de estudios que tengan.

La mayoría de las/los jefes, que son las personas que dirigen y se encargan de supervisar las actividades que desempeñan las/los trabajadores, desde las cámaras; así como del trabajo administrativo de su comercio; mientras que los encargados se dedican a supervisar que las /los trabajadores estén haciendo bien su trabajo, para que salgan día a día los pedidos, comprar la mercancía que se necesite, también deben rendir cuentas a las/los jefes. Ambos cargos ejercen poder de forma violenta hacia las/los trabajadores, aunque por otro lado ellas/os mismos reproducen acoso y violencia en su ámbito laboral. Por ello, es de suma importancia social saber qué viven, cómo lo viven y saber si esto les afecta en sus vidas y en su ámbito laboral, debido a que el acoso acompaña a las/los trabajadores mínimo nueve horas diarias.

Como sociedad debemos saber y entender cómo viven otras personas su vida laboral, de esta forma podemos evitar el acoso y la violencia, entre otros temas alarmantes que hay en la Central de Abasto. Asimismo evitar que sean vistos como actos “normales” en ámbitos laborales.

Justificación académica

Este tema es estudiado desde la perspectiva cultural, al ser un problema social que tiene una estrecha relación con la diversidad que hay en México, primeramente el tema se puede abordar desde cómo la sociedad ha creado estereotipos, prejuicios y pre-conceptos en ciertos grupos; también cómo estos valores y creencias que nos enseñan desde la infancia hacen que normalicemos y reproduzcamos comportamientos que son ofensivos para otra persona. Es vital saber y conocer los motivos de esta situación, para tratar de evitar cualquier acto de discriminación, exclusión, e incomodidad hacia otra persona.

El acoso laboral, ha sido abordado desde el ámbito psicológico, para ayudar a las empresas, sin embargo han dejado afuera otras zonas laborales como la Central de Abasto. La pertinencia de este trabajo es la posibilidad de abrir tópicos que motiven a nuevas investigaciones sobre la Central de Abasto desde la perspectiva cultural.

Capítulo II. ¡¿Qué le damos güerita?! ¡Pásale güero!

En la página oficial de la Central de Abasto, Ficeda (2017) de la Ciudad de México, Iztapalapa, menciona que la CEDA fue creada con el fin de abastecer a las familias mexicanas como un mercado de mayoreo y menudeo. La Merced era el mercado abastecedor de mayoreo en la Ciudad, pero comenzó a tener muchos problemas, en: Servicios de transporte, falta de espacio para el comercio y exceso de personal. Estos problemas empezaron afectar la economía de los consumidores, pero especialmente a los vendedores; entonces surge la idea de crear un nuevo lugar para abastecer a las familias mexicanas.

Según su página oficial Ficeda (2017) el 7 de julio de 1981 se constituyó el Fideicomiso que es un contrato para beneficiar a una o más personas, que administra los bienes por medio de un plazo o condición de la Central de Abasto de la Ciudad de México con una vigencia de 99 años con base a la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

La organización de la Central de Abasto está conformada por el Gobierno de la Ciudad de México y la Secretaría de Desarrollo Económico, así como los Participantes adheridos al Fideicomiso que tienen carácter de fideicomitente (persona que constituye y destina los bienes), fideicomisario (beneficiario), y como institución fiduciaria (encargada), se encuentra el Banco Santander. El órgano de gobierno de la Central de Abasto lo constituye el Comité Técnico y de Distribución de Fondos integrado, proporcionalmente por representantes del Sector Privado y del Sector Público de los gobiernos local y federal.

El presidente es el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quien cuenta con un voto de calidad, sus principales funciones son: Aprobar el presupuesto de ingresos y egresos del Fideicomiso, aprobar las modificaciones, checar los comportamientos, observar los resultados, emitir las normas operativas, así como analizar y en su caso, aprobar proyectos, entre otras facultades.

La Central de Abasto se inauguró el 22 de noviembre de 1982 por el presidente José López Portillo. El arquitecto Abraham Zabludovsky la diseñó con una forma hexagonal. Se ubica en el Eje 5 Sur en Leyes de Reforma, el Eje 6 Sur sobre Trabajadores Sociales, Eje 5 Oriente sobre Javier Rojo Gómez y el Eje 4 Oriente en Canal Río Churubusco; en la delegación Iztapalapa; cabe mencionar que es una de las delegaciones más grandes de la Ciudad de México, el Código Postal es: 09040, y está cerca de las estaciones: Apatlaco y Aculco de la línea 8 del metro.

Es el mercado más grande de Latinoamérica, cuenta con 327 hectáreas de extensión. Se encuentra laborando todos los días del año durante todo el día. Las casetas las abren en un horario de 22 horas y las cierran a las 18 horas, y eso no impide que el mercado continúe funcionando. La CEDA cuenta con áreas exclusivas de: Abarrotes y víveres, Aves y cárnicos, Envases vacíos, Flores y hortalizas, Frutas y legumbres, Pescaderías y Subasta y productores.

Es tan grande que da empleo a muchas personas de todo el país, sin embargo no se cuenta con un censo que nos indique cuántos trabajadores laboran en ella. Un dato del mercado es que para trabajar en ella, la mayoría de veces, las personas no necesitan tener experiencia laboral, o un certificado de estudio, lo que se necesita son ganas y fuerza,

debido a que los trabajos que hay son pesados, por ejemplo, algunas de las ofertas laborales son: “Repelar cebolla²”, pelar tomates, pelar chiles, hacer mandados, vender, acomodar mercancía, por mencionar algunos; no hay contratos formales para los trabajos mencionados, las personas que laboran ahí, sólo se presentaron a pedir trabajo y el encargado es la persona que se encarga de aceptarlos o rechazarlos. El salario que ofrecen para repelar cebolla es de \$13 pesos por caja (las/os trabajadores hacen aproximadamente de 15 a 35 cajas por persona), por pelar chiles \$30 pesos por caja (pero las personas hacen sólo 4 a 5 cajas por día) y tomates se les paga \$12 por caja (por lo regular las personas hacen 7 cajas por persona o 20 cajas por pareja) ninguna de las anteriores se maneja por bulto; cabe señalar que son los salarios del año 2018; las personas que tienen otros trabajos como vender, o poner mercancía ganan por día de \$250 a \$300 pesos, depende del lugar donde trabaje.

Por el gran número de personas que laboran en la Central de Abasto, el mercado sufre un fuerte problema de acoso sexual-laboral hacia las mujeres que están dentro de este mercado, por parte de sus integrantes que van desde las/los patrones³, las/los encargados, las/los chalanés⁴ y las/los trabajadores. Esto se debe a que cada persona conserva una postura ideológica androcentrista, entre otros causantes culturales que se detallarán más adelante.

² Las/los trabajadores llaman repelar cebolla a la acción de quitar ciertas capas de la cebolla con ayuda de un cuchillo especial.

³ Las personas que laboran en la Central de Abasto llaman patrón o patrona a la persona que es dueña de los medios de producción y mercancía, también al propietario/a de la bodega y por tal motivo es su jefa/e inmediato.

⁴ Persona ayuda a un trabajador a realizar trabajos dentro de la Central de Abasto, el trabajo depende de la bodega en que se encuentre y otra de las características, es que sólo trabaja cuando es requerido por un trabajador.

Capítulo III. El tránsito de mi exploración

Cuando muchos hombres se enteran de denuncias de casos de acoso sexual interpuestas por algunas mujeres contra hombres que conocen y de quienes han recibido buen trato, es comprensible (porque así han sido educados), aunque no debería de ser aceptable, que reaccionen con incredulidad: “¿Cómo va a ser? Si es una excelente persona, me ayudó mucho, fue muy generoso, me trató siempre bien, con respeto, alguna vez nos tomamos unas cervezas y no le noté nada raro, es un caballero, es muy buen maestro”, son algunas cosas que he escuchado. Esos hombres olvidan que al acosador no se le está cuestionando por ser ignorante, por ser mal profesionalista, ni por tratar mal a los hombres o a sus amigos, sino por acoso sexual a las mujeres. Esos hombres olvidan que a ellos no los acosaron precisamente por ser hombres y que en una sociedad andocentrista como la nuestra, eso se traduce en privilegios, como la menos probabilidad de sufrir acoso por parte de otros hombres. Esos hombres olvidan que ese “buen trato” recibido es parte del pacto homosocial que los hombres acosadores tienen a menudo con otros hombres (sobre todo hombres heterosexuales), un pacto de “caballeros”, cuyo lado oscuro es la misoginia. Un pacto que tiene como finalidad crear alianzas, complicidades, un sentido de superioridad... un silencio ante el abuso y el acoso, incluso una conmiseración por el victimario y una descalificación de la víctima. Guillermo Núñez (citado en Villanueva, 2018)

Este capítulo pretende mostrar las investigaciones más importantes en la búsqueda de información sobre los tópicos que son acordes al acoso laboral. Con la finalidad de saber si hay indagaciones relacionadas al: Acoso sexual, acoso discriminatorio y la violencia laboral, dentro del tema que se está tratando. A continuación se presentarán las fuentes consultadas por temáticas, las cuales identificaron y analizaron: Conceptos básicos, metodología, resultados y conclusiones. Con el propósito de guiar una adecuada línea de investigación sobre el acoso sexual-laboral.

Mobbing

En contadas investigaciones se habla del *mobbing* y al mismo tiempo del acoso sexual dentro del ámbito laboral, este problema social ha sido identificado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales; reconociendo que

constituye una violencia basada en género contra las mujeres y es una práctica de poder para dominar en condiciones totalmente desiguales.

Algunos Gómez, Hernández (2013) han basado sus investigaciones en elementos de la perspectiva de género y el fenómeno organizacional *mobbing* o acoso laboral, la gran mayoría lo ha estudiado desde el enfoque psicológico, evaluando riesgos psicosociales. En sus investigaciones describen la equidad de género, la perspectiva de género y sobre el enfoque actual del *mobbing*. Los investigadores ofrecen soluciones por medio de talleres, o aportaciones de manuales de contención psicológica (emocional).

Uno de los talleres que ofrecen para todas las personas, se llama “Propuesta de intervención para disminuir el *mobbing* desde una perspectiva de género” está dividido en cinco sesiones: La primera se basa en una técnica de actividades recreativas donde las y los involucrados verán cuáles son los componentes básicos de la equidad de género y el *mobbing*, el segundo se enfoca de forma expositiva explicando qué es el acoso laboral, la tercera etapa se trata de crear grupos de discusión para conocer o implantar estrategias de intervención, la cuarta es la prevención por medio de una técnica demostrativa, y finalmente en la quinta se pretende que los participantes se sensibilicen y se abran a un diálogo. Sin embargo otros manuales sólo son exclusivos para las personas que han realizado quejas o denuncias.

Los Gómez, Hernández (2013) llegan a la conclusión que la violencia laboral tiene que ser manejada y considerada permanentemente desde lo institucional con alguna de las evaluaciones de riesgos psicosociales para detectar la posibilidad de ocurrencia, mientras no se instalen otras medidas de cambios estructurales. Es importante que se atiendan ambas

partes, la parte de la víctima, así como el victimario, para una prevención e intervención temprana de la problemática.

Acoso discriminatorio

No hay investigaciones que hablen del acoso discriminatorio, pero es un término que propongo para hablar de la acción que se comete cuando una persona se encuentra en su ámbito laboral y es hostigado por sus compañeros de trabajo por medio de comentarios ofensivos ya sea por su lugar de origen, por su vestimenta, por su idioma o por sus rasgos físicos, y cuando se menciona el aspecto físico se habla de racismo.

Para este apartado escogí autores que estudian el tema de racismo, discriminación y migración dentro de la Ciudad de México, para conocer un poco más sobre los motivos que tuvieron las personas para dejar su lugar de origen, saber qué viven, conocer qué piensan de las personas que los rodean, entre otras cuestiones que son relevantes para el presente trabajo.

El racismo es un problema fundamental en México que impone barreras a la comunicación, impidiendo así la construcción de una sociedad democrática basada en el respeto y en la justicia. Algunas veces se percibe poco interés por el tema del racismo en las Ciencias Sociales mexicanas, porque son otros los tópicos que se manejan, como la discriminación.

Mientras que el fenómeno migratorio interno en México hacia las zonas urbanas ha existido desde varias décadas atrás. La mayoría de las personas migrantes lo hacen para tener una mejora en su vida cotidiana, para favorecer la calidad de vida de sus familiares, para incrementar la remuneración económica, para obtener otras oportunidades, también

otros autores afirman que es por la necesidad de construir una identidad social positiva; sin embargo otras personas también han abandonado su comunidad por conflictos armados o por motivos de desplazamiento, es por ello que se ven obligados a dejar su hogar.

Algunas teorías que siguieron los investigadores fue la Teoría de la Identidad Social (TIS) propuesta por Henri Tajfel (1979), rescata que el ser humano tiene su expresión individual y su pertenencia a ciertos grupos. El rasgo para la formación de la identidad cambia según las culturas y los periodos históricos temporales.

En la Ciudad de México se encuentra asentada una parte de la población indígena procedente de los pueblos originarios de los diferentes estados del país, quienes presentan problemas de carácter socioeconómico y de discriminación; a pesar de ello, mantienen sus tradiciones y reproducen sus manifestaciones culturales de sus pueblos, portando la vestimenta tradicional o hablando su lengua dentro de la Ciudad.

Según las investigaciones de Montes (2012) la situación real de discriminación se produce de forma inevitable en el momento de migrar, generalmente los migrantes indígenas y no indígenas provienen de regiones donde carecen de una formación en tareas industriales o de servicios para ocupar puestos altamente calificados, al momento de su llegada a la Ciudad, desconocen, en muchas ocasiones, las formas de interacción social, lo cual les dificulta adicionalmente obtener información sobre el mercado de trabajo y les impide tener expectativas de movimiento ocupacional a corto plazo. Las dificultades de los migrantes indígenas para ingresar al mercado de trabajo de la Ciudad se agravan para las personas que no hablan el español. En este caso, los esfuerzos de los migrantes por adaptarse e integrarse socioculturalmente tropiezan con los prejuicios y la discriminación

de sus compañeros de trabajo; porque conocer la lengua y el modo de vida en la Ciudad no hará más que aumentar sus posibilidades individuales de hacer fácil y placentera su estancia en la Ciudad.

En la actualidad los migrantes son un ejército de mano de obra explotada, es decir sustituible, móvil, mal recompensada monetariamente y socialmente marginada. Se emplean generalmente en los estratos más bajos de la estructura ocupacional y se encuentran en situación de inferioridad no sólo por el tipo de ocupación, en sectores tales como: La construcción, la industria textil, los servicios domésticos, los servicios de limpieza, las jornadas laborales pesadas, entre otras; también la remuneración es baja y menos calificada, por tener un nivel de status socioeconómico inferior.

Se desarrollan dos tipos de trabajo distintos por las diferentes condiciones laborales bajo las que ejercen su actividad productiva. Por un lado, un mercado de trabajo está abierto a las personas que tienen contactos, información y conocimientos adquiridos previamente, por tradición familiar o contexto social, a través de los contactos, consiguen un empleo generalmente fijo, un buen salario, participación en las organizaciones sindicales y en los beneficios de un estado de bienestar. Y el otro mercado de trabajo presenta condiciones laborales opuestas, el empleo es generalmente a corto plazo y temporal, ofrece poca participación sindical y menos beneficios. En el caso de la Central de Abasto por lo regular no hay contratos que beneficien a las/os trabajadoras, las personas se enteran de los trabajos por amistades o familiares, pero eso no les asegura un lugar. Las personas que gozan de más prestaciones son las/os trabajadoras que desempeñan un cargo administrativo, pero tampoco tienen asegurado su trabajo.

Los migrantes indígenas, en su mayoría, se insertan en el mercado de trabajo informal, donde sus derechos como ciudadanos y trabajadores son pisoteados. Sin embargo, la posibilidad de ocupar empleos estables no libra a los indígenas de los prejuicios que afectan negativamente su existencia cotidiana.

La conclusión de algunos autores (Barragan, 1999; Gil, 2015; Mendoza, 1999 y Montes, 2012) es que existe la discriminación hacia los indígenas, sólo que es silenciosa y ocultada por las personas, algunos construyen una valoración negativa de lo que es un indígena generando acciones discriminatorias que se reflejan mediante agresiones verbales, psicológicas o hasta físicas y como consecuencia a esta discriminación el indígena trata de modificar su ideología para adaptarse a ese medio que es extraño a él, ocasionando una pérdida de identidad.

Montes (2012) interviene por medio de un manual de operación y procedimiento para dar certidumbre a la problemática y así obtener mayores y mejores resultados. Así como la ayuda de los programas como la PROFODECI (Programa de fomento y desarrollo de las culturas indígenas) que se ha encargado de contribuir e impulsar los procesos culturales de los grupos, pueblos y comunidades de otros estados. Con el objeto de preservar y fortalecer sus manifestaciones culturales, por medio de apoyos y proyectos de acuerdo a las reglas de operación. Otra de sus tareas es promover la participación interinstitucional de los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) y de organizaciones legalmente constituidas, con el objeto de apoyar a los grupos y comunidades indígenas migrantes y originarios, con sus manifestaciones culturales. También difunde a otras comunidades no indígenas la existencia de las manifestaciones

culturales y otorga recursos para el seguimiento y operación para los proyectos beneficiados por el programa.

Acoso sexual

Diferentes autoras (Benitez y Marroquin, 2004; Durán, 2003 y Sánchez, 2016) han abordado el tema del acoso sexual con el objetivo claro de proporcionar a las mujeres elementos que les permita identificar las situaciones que puedan colocarlas en riesgo de sufrirlo, haciendo hincapié en la importancia que tiene hacer una reevaluación positiva del problema y planear una posible solución para cuando se presente un problema similar. Conocer la percepción de riesgo que tienen las participantes ante el acoso sexual y que ellas mismas desarrollen sus propias estrategias, proporcionando herramientas para enfrentar las situaciones de riesgo en el trabajo.

Esta situación que pone a la mujer en desventaja se debe al sometimiento de emplear poder para controlarlas, por la discriminación y porque siguen imperando estereotipos de los deberes de un hombre y una mujer. Sin embargo estas situaciones desagradables no sólo se han presentado en los trabajos, también se han manifestado en: Las escuelas, los hospitales, en la calle, y hasta en su propio hogar, debido a que no se necesita tener un aspecto físico en especial, tampoco ser mujer u hombre, ni una posición económica en específico para ser víctimas del hostigamiento o acoso sexual.

Los estudios existentes hasta el momento están encaminados en dar una definición del acoso o una clasificación del mismo, pero no en el tipo de afrontamiento que utilizan las mujeres para las diferentes situaciones que las perjudican de alguna manera. El acoso sexual es una forma de violencia que afecta tanto a mujeres como a hombres,

entendiendo que la esencia del problema son las consecuencias negativas de toda forma de violencia, aunado a las prevalencias que demuestran que un gran número de la población ha sido víctima de este fenómeno.

A través de cuestionarios y entrevistas los resultados obtenidos fueron: Amenazas, bromas de índole sexual, comentarios lascivos por la vestimenta, comentarios libidinosos, solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios, acercamientos innecesarios, ruidos o gestos incómodos, chiflidos, agresión física, e inclusive violaciones; pero lo preocupante de esta problemática es que algunas autoras afirman que esto se debe porque hay mujeres que no saben qué es el acoso sexual, o no lo quieren admitir por vergüenza o miedo, debido a que en ciertas ocasiones se les acusa de provocar este tipo de situaciones por su forma de vestir, por el tipo de relaciones que llevan fuera de casa, o por su conducta. Sin embargo hay otros factores que frena a las mujeres a no reaccionar, y ese factor se basa en no recibir ayuda por parte de las autoridades, también por las limitaciones legales para levantar una demanda de hostigamiento sexual, y por la carencia de instituciones para sosegar el acoso.

Las soluciones que proponen las autoras Benitez y Marroquin, 2004; Durán, 2003 y Sánchez, 2016 es ofrecer elementos a las mujeres para que conozcan qué es el acoso sexual, el riesgo que corren ante esta situación. En la manera que las personas estén informadas vean cómo pueden desarrollar sus propias estrategias y evaluar una intervención informativa para el reconocimiento del hostigamiento o acoso sexual dirigido a las víctimas.

Violencia laboral

... el “después de la violencia” puede convertirse fácilmente en un “antes de una (nueva) violencia” si no se entiende que por debajo de la violencia visible y directa hay siempre violencia estructural (conflicto, injusticia, contradicción) y una cultura de la violencia o una violencia cultural que no desaparecen mecánicamente con la firma del tratado de paz y que pueden seguir siendo fuente de la violencia visible (Galtung, 1998)

Algunos autores Palma (2010) y Ponce (2016) abordaron este tema para conocer si la violencia laboral se normaliza o se asume como algo natural por parte de los trabajadores dentro de las organizaciones. Debido a que en México vivimos un clima de violencia latente en los diversos núcleos sociales en los que interactuamos; es una situación que lamentablemente afecta la calidad de vida de las/los trabajadores. Es común observar que el tema de la violencia se ha vuelto parte de nuestro día a día, hasta el punto en que deja de sorprendernos. Se han elaborado extensos trabajos dedicados a analizar y explicar la violencia en sus diversas formas.

La violencia laboral existe tanto en la influencia del contexto económico como en el social. Al grado de pensar que la violencia laboral se está volviendo parte del concepto de trabajo. Las propuestas para frenar la ola de violencia en los empleos es por medio de modelos de intervención de crisis, como: Modelo de Roberts, Modelo de Guilliland y James, Modelo de Rubín y Bloch, y el Modelo de Matilde Du Ranquet. Así como la aplicación de: Leymann Inventory Psychological Terrorization versión española LIPT-60, para ayudar y saber qué tratamiento se dará a cada paciente, todos los modelos mencionados son intervenciones psicológicas.

Los investigadores (Palma, 2010; Ponce, 2016 y Reyes, 2007) mencionan que es necesario que las empresas empiecen a promover el tema del combate a la violencia laboral, para que realicen investigaciones que consideren todas las variables implicadas en la aparición y prevención de la violencia o que se elaboren técnicas de detección para eliminarla.

Capítulo IV. ¿Cómo se ha construido el patriarcado en nuestra cultura?

Este capítulo tiene como objetivo explicar los ejes que atraviesan mi objeto de estudio, a través de las diferentes teorías y disciplinas que me ayudaron a comprender esta investigación, que tiene como marco teórico el planteamiento de diversos supuestos; partiendo del término acoso laboral, abordado desde distintos enfoques a partir de su integración a la sociedad. También enlistaré los conceptos que voy a utilizar y desarrollaré cada uno a partir de las propuestas de los diferentes investigadores/as que se abordan.

Mobbing

Hay escritores como Heinz Leymann (1990), Marie- France Hirigoyen (1999) y Luna Manuel (2013) que ocupan el anglicismo *mobbing* cuya traducción engloba al acoso laboral u hostigamiento laboral, estos autores manejan han trabajado esta categoría desde el ámbito psicológico.

Cobo (2013) menciona que fue el austríaco Korand Lorenz considerado el padre de la etología (comportamiento de los animales), quien lo utilizó por primera vez en 1966 para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños, que acosaban a un animal solitario, para definir esta situación utilizó el verbo inglés “*to mob*” que es definido como atacar con violencia, definió *mobbing* como: “Ataque de una coalición de miembros en contra de uno de su misma especie, por alguna diferencia, sea por defecto o rasgos significativos” (p.8).

En los años setenta del siglo XX el médico sueco Peter Paul Heinemann identificó un comportamiento destructivo por parte de un grupo de niños, dirigido hacia un niño. Heinemann tomó la definición de Lorenz para hacer referencia a esa situación violenta, que es lo que hoy se conoce como *bullying*.

En 1976 Carroll M. Brodsky refiere al trabajador hostigado con la finalidad de promulgar una nueva ley en condiciones de trabajo, basada en los efectos del ámbito laboral donde existen: Accidentes, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas relacionados con estrés provocados por el trabajo.

En la década de los ochenta el término comienza a tener mayor apogeo gracias a Heinz Leymann un psicólogo alemán que es considerado el iniciador moderno del acoso psicológico. Aplicó sus investigaciones en la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa, adoptó el término *mobbing* al observar una conducta violenta y de acoso en el ámbito laboral. Define acoso laboral como:

Una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra o un grupo de personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. (Leymann, 1990: p. 2)

La pregunta me parece que es ¿Realmente se necesita una temporalidad para hablar de acoso laboral? Porque Leymann en sus escritos menciona una duración de seis meses, lo que me parece totalmente absurdo. Quizá el autor mencionó un plazo de tiempo porque algunos empleados firman contratos con empresas por seis meses, puede ser menos o más, pero considero que está dejando a un lado a las microempresas que no cuentan con un área de Recursos Humanos, empresas informales, también espacios laborales como los que se encuentran en la Central de Abasto donde las personas no firman un contrato, donde la

mayoría de personas (del área Aves y Cárnicos del pasillo A) no cuentan con un seguro, ni prestaciones, tampoco con otros beneficios que otorgan ciertas empresas. Pero según Cobo, uno de los conceptos más completos y aceptados, es el de Leymann (2013) que expone en 1992 anunciando:

El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que así arrastrado a una posición de indefensión, desvalimiento y activamente manteniendo a ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social (...) Se excluyen los conflictos temporales. En otras palabras, la discusión entre conflicto y *mobbing* no es qué ha hecho o cómo lo ha hecho, sino la frecuencia y duración de lo que ha hecho. (Leymann, 2013: p. 9)

Reflexionando sobre esta cita y relacionándola con mi tema de investigación, considero que está dejando atrás Leymann lo más importante, que a mi parecer es saber por qué se presenta esta situación, cómo se sienten las víctimas y conocer por qué no hacen nada; él sólo considera importante la temporalidad. Cuando trabajé en la Central de Abasto observé que algunos trabajadores en su primer día de trabajo se iban y ya no regresaban, porque no soportaban el trato que se les daba o porque perciben que el ambiente es muy demandante.

Aludiendo a lo que Leymann menciona, sin dejar a un lado los demás factores que para mí sí son importantes, observé que el acoso laboral que se presenta en la Central de Abasto es constante, por lo menos una vez al día escuchaba frases de intimidación o exclusión hacia las/los trabajadores, tales como: “¡Pinche idiota, ponte verga!”, “¡Pinche indio!”, “¡Vas y chingas a tu madre, siempre haces tus mamadas!”, “¡Ya no le des café porque se va poner más negro de lo que ya está!”, “¡Pinche *oaxaco!*”, “¡Maldita! Bien que tragas, por eso estás toda marrana” por mencionar sólo algunas. En ocasiones estas frases se hacen reproducibles y algunos grupos actuaban de manera banal, es decir, no comentaban, ni decían nada cuando otras personas los hostigaban, sin embargo en su cara se podía ver la molestia y la inconformidad de esos actos.

Las/los trabajadores vuelven las frases mencionadas parte de su entorno laboral, pero a esas expresiones a veces las acompaña la violencia física como: Golpes fuertes en la cabeza con la mano extendida, que se conocen como “*sapes*”, o los “*cocos*” que son los golpes que se dan en la cabeza con las articulaciones de la mano, también había violencia cuando se aventaban la fruta o verdura que tenían cerca. Pero existe otra agresión física que es mejor conocida en la Central de Abasto por “*pasadas*” y esta es dirigida hacia ambos sexos; para los hombres se ejerce la agresión física, puede ser en el brazo, en el empeine o en su cara, dependiendo lo que dictamine la persona que va a “*pasar*” (refiriéndose a la violencia física, no al desplazo de un sujeto). La acción se lleva a cabo cuando un hombre dice: “¡Te voy a pasar! O ¡Vamos a pasarlo!” acompañado de una invitación que hace a un grupo de compañeros por medio de una palmada en la mano que da a su compañero, y todos los hombres que estrecharon la mano, deben golpear a la otra persona tres veces, si uno de ellos no golpea a la víctima, o no lo hace con fuerza; esa persona que no cumplió lo

que está acordado, se convierte en la nueva víctima que van a “pasar”. En el caso de las mujeres, lo que se hace es dar tres palmadas en el glúteo de la víctima, pero ahí sí se invita tanto a hombres como a mujeres a participar en la “pasada”. Quiero rescatar que a pesar del hematoma⁵ que presentara el brazo de la persona por las “pasadas”, ellos no lo consideran un acto violento. Cuando lo hacen, todas las personas, excepto la víctima, están riendo por “pasar” a la persona. Estas “pasadas” se presentan por cualquier serie de eventos, puede ser porque una persona realizó un comentario que pudo ofender a la o el compañero, porque no hizo bien su trabajo, porque se le cayó el café, porque no pronunció bien alguna palabra, porque quisieron hacerlo o simplemente por querer convivir de esa forma con las personas.

Existen otros actos de acoso que son exclusivos hacia la mujer, aparecen cuando más tres hombres meten a una mujer a un camión contra su voluntad, también cuando en ocasiones los trabajadores acarician la mano de una vendedora al gratificarles económicamente el consumo de algún alimento o bebida; o cuando hacen comentarios de índole sexual hacia las mujeres, piropos incómodos, acompañado de chiflidos, ruidos de besos, otras veces de contacto físico no deseado, entre otros. Todos estos actos de acoso sexual, de violencia laboral y de discriminación al ser repetidos diariamente hacen que se vaya naturalizando dentro del ámbito laboral y dejan de ser vistos como una problemática social.

⁵ Mancha en la piel, de color azul amoratado, que se produce por la acumulación de la sangre u otro líquido corporal, como consecuencia de un golpe u otras causas.

Continuando con lo que se ha dicho del *mobbing*, en 1990 se celebra en Hamburgo, el Congreso sobre Higiene y Salud en el Trabajo, donde se presenta el término “acoso moral en el trabajo” que es definido como:

La situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o un grupo de personas en su lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Congreso sobre Higiene y Salud en el Trabajo, 1990: p. 8)

Considero que hace falta aportar otras investigaciones fuera del ámbito psicológico, para percibir otros puntos de vista, porque quizá para un psicólogo una acción puede ser violencia psicológica y para otra persona no. En el caso de la Central de Abasto considero que la mayoría de personas no es que quieran que la otra persona abandone su empleo, simplemente es su forma de interactuar entre sus compañeros/as, pero no perciben que esa manera de relacionarse es violenta.

Marie France Hirigoyen es una psicoanalista francesa que da otra visión del concepto, ella libera la víctima del *mobbing* de la responsabilidad que se venía atribuyendo respecto al sufrimiento ya sea por incitar ataques o por permitirlos de alguna forma, ella centra su investigación en el entorno familiar y en las organizaciones. Hirigoyen (1999) comprende al acoso laboral como: “Cualquier manifestación de conducta abusiva y especialmente comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar

contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral” (p. 43) En lo personal coincido con la propuesta de la autora, porque ya no está situando a la víctima como: “Pobre persona, ve cómo lo tratan”, sino todo lo contrario, ella se cuestiona: ¿Qué habrá hecho esta persona, para que lo traten así? O ¿Por qué la víctima permite esas agresiones?

También hay que recatar que se adjudicará el hostigamiento laboral a la humillación, intimidación o conducta hostil, que esté dirigida a una persona que frecuenta el mismo lugar, es decir, que sea una ruta de paso de la persona, puede ser por un periodo largo de tiempo, y que presente incomodidad, así como dificultades para defenderse. Por ello también menciona la autora:

El acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican durante un largo período y con regularidad la víctima es acorralada, se le coloca en una posición de inferioridad y se le somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido, resulta difícil recuperarse. En un grupo, es normal que tengan lugar conflictos. Una advertencia hiriente en un momento de exasperación o de mal humor no es significativa; y lo es todavía menos si se presentan excusas a continuación. Lo que constituye el fenómeno destructor es la repetición de las vejaciones y las humillaciones en las que no se produce ningún esfuerzo de matización. (Hirigoyen, 1999: p.44)

Se debe distinguir el hostigamiento laboral de los desacuerdos e inconformidades que hay en el ámbito laboral, así como conflictos que se suscitan en las relaciones laborales, las cuales deben ser tratadas como parte de un ambiente laboral y se espera que sea entendible que las actitudes de inconformidad y desacuerdos no pretenden: Herir, incomodar, intimidar, u ofender a una persona. Esencialmente el acoso laboral ocurre cuando los conflictos personales son recíprocos o hay una carencia de respeto por la integridad de una persona, y conlleva a actos poco éticos ocasionando problemas en el trabajo, también afecta el bienestar físico o mental de la persona. En la Central de Abasto hay personas que transitan ciertas bodegas porque es la ruta que deben tomar para llegar a su lugar de trabajo, sin embargo en ese camino, tienen que enfrentarse al acoso sexual-laboral que existe en su trayecto.

En España el término ha sido utilizado por Iñaki Piñuel y Zabala es doctor en psicología que se dedica a estudiar los factores que causan diversas estructuras laborales, esto le permite reflexionar sobre las posibles relaciones causa-efecto del *mobbing*. También José Luis González de Rivera especialista psiquiátrico español, centra su trabajo en el maltrato psicológico en las instituciones. Es por ello que considero importante la participación de otros autores que aborden el tema fuera de las instituciones y de empresas que no cuentan con un área exclusiva para tratar estas problemáticas.

Según Luna (2013) “El *mobbing* es un comportamiento negativo entre compañeros, superiores e inferiores; el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el efecto de hacerle un vacío” (p.11). El término de hostigamiento laboral o acoso laboral, es decir el

mobbing, es sinónimo de intimidación, donde afectan a un trabajador por atacarlo en grupo; aunque también se le conoce como terror psicológico a la agresión laboral psicológica.

El hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como abuso emocional, y conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo o entre superiores y subordinados; que están acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. El *mobbing* se dirige de manera sistemática desde una a varias personas hacia un trabajador.

Por lo anterior interpreto que el acoso laboral es el comportamiento, o la conducta que en ciertas ocasiones hace sentir inferior a un trabajador, es decir, son actos que transgreden a otra persona, provocando que se vaya deteriorando el ambiente laboral, puede ser porque el acosador tiene algún poder sobre el trabajador, sea el patrón, o el encargado; incluso, me parece pertinente, aunque los autores no lo mencionan, que también puede haber una intimidación por parte de un trabajador por su complexión física, por ejemplo, puede ser que si una persona le contesta a un compañero de trabajo que es más alto o su complexión física es más robusta, pudiera ser que él lo agrede de forma verbal y física, por lo tanto la víctima estará en desventaja sobre la otra persona por su complexión física que es más menor.

En la Central de Abasto se presenta el acoso discriminatorio por jerarquía, este se ve reflejado cuando las/los patronos y los encargados agreden a los trabajadores sólo por pertenecer a otro estado de la República Mexicana, diciéndoles frases como: “¡Maldito poblano”, “Ya modernízate, ya no estás en tu pueblo”, “Ese güey es *pipope* (es la abreviación de: Pinche, poblano, pendejo)”, “¡Pinche indio”, “Te bajaron del cerro a

tamborazos” entre otros comentarios que son despectivos culturalmente, en ocasiones ejerciendo también violencia física, como si fuera parte de una broma. En ese momento los trabajadores no contestan de la misma forma que lo hacen sus superiores, para no poner en riesgo su empleo, evitar un despido, descansos forzados, o les carguen más trabajo por el mismo sueldo como forma de castigo u opresión. En las investigaciones tampoco mencionan este tipo de acoso que se presenta por la cultura de las/los trabajadores.

Por ello defino al *mobbing* como el trato injusto, indigno donde se inferioriza a un trabajador/a, provocando baja autoestima y rechazo a su persona o a su cultura, además de generar un daño emocional a la persona; también pudiera generar pérdida de su empleo, ya sea por un despido injusto o por voluntad propia, al no tolerar el trato inadecuado que se le da.

Sexismo

Una revolución feminista completa no liberaría solamente a las mujeres: Liberaría formas de expresión sexual y liberaría a la personalidad humana del chaleco de fuerza de género (Rubin, 1986).

A lo largo de nuestra sociedad hemos visto cómo las mujeres han enfrentado acoso y discriminación, las consecuencias de esta problemática social se reflejan en la carencia de derechos, de prestigio y de poder; hay graves efectos de violencia social, como: Agresión sexual bajo las formas de acoso, violación y abusos no igualitarios.

El Instituto Nacional de Mujeres (2018) alude al sexismo a las prácticas y actitudes que promueven el trato diferente de las personas por su sexo biológico. Las mujeres son las

más afectadas por las creencias culturales, viéndolas como inferiores en comparación con el hombre. Aluden al término androcentrismo que consiste en la visión del mundo que tiene como eje principal a los hombres, ese pensamiento hace que se refuercen los estereotipos de hombres y mujeres. Es una ideología sexista que estigmatiza los estereotipos que rigen el "deber ser" de las personas, según su sexo. Según Bourdieu (2005) en su libro *La dominación masculina* menciona:

El orden social funciona como una inmersa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: La división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, de su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres; y la casa, reservada a las mujeres... El mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales. El programa social de percepción incorporado se aplica en todas las cosas del mundo, y en primer lugar al cuerpo en sí, en su realidad biológica: Es el que construye la diferencia entre los sexos biológicos de acuerdo a los principios de una visión mítica del mundo arraigado en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres en el orden social. (Bourdieu, 2005: p. 23, 24)

Por ello, defino al sexismo como los hábitos y pensamientos discriminatorios, que provocan ver a las mujeres como inferiores ante los hombres, mostrando debilidad para realizar ciertas actividades por la complejidad física y por los pensamientos que han

marcado e interiorizado a la sociedad, porque se ha educado desde una visión androcéntrica.

El sexismo es un problema social emergente que debe ser abordado desde diversos ángulos para que permita construir las posibles soluciones en la infinidad de ámbitos en los que se presenta. Por ello resulta necesario consolidar y leer propuestas de investigación empírica que permitan dar cuenta a la problemática del acoso sexual, para lograrlo abordo autores que tocan temas de: Género, masculinidad y contratos los cuales están atravesados por el patriarcado. A continuación se detallarán cada uno de ellos.

Género

El género se relaciona en ciertas formas de opresión en el ámbito laboral de las mujeres, porque los sexos están otorgados para justificar diferencias y relaciones de opresión entre hombres y mujeres, pero ¿Qué es género? Entendamos este término como una serie de atributos y funciones que van más allá de lo biológico o reproductivo, es importante mencionar que son construidos cultural y socialmente.

Keijzer (1997) considera que el género se interioriza a través de todo un trabajo de socialización, entendida como un complejo y detallado proceso cultural de incorporación de formas de representarse, valorar y actuar en el mundo, este proceso ocurre durante toda la vida de los seres humanos. La perspectiva de género se utiliza por lo regular para analizar la condición femenina, donde se ubican procesos, se explican diferentes problemáticas y se proponen formas para desarrollar relaciones distintas a partir de que hay una sensibilización y una reflexión desde el punto de vista masculino, pero en realidad el género nos ayuda a explicar cómo se construyen ambos sexos, tanto femenino, como masculino.

Wallach (2008) se da cuenta que la historia ha aislado a las mujeres de su existencia negando complementar y enriquecer las historias; su objetivo es construir a las mujeres como sujetos históricos, porque en algunos debates que hacen ciertos historiadores señalan que las divisiones familiares del trabajo atribuían un valor económico al papel doméstico de una esposa, otros han argumentado que el conflicto familiar está basado en el control de los salarios; algunos historiadores insisten en que los ingresos salariales mejoran el estatus de las mujeres; otros expresan que las mujeres eran explotadas por ser una oferta de trabajo barata y en consecuencia los hombres percibieron a las mujeres como una amenaza para el valor de su propio trabajo.

Los historiadores sostienen que hay una segregación sexual que socava el control de las mujeres sobre su trabajo y limita su capacidad organizativa para declararse en huelga, son desafiadas por quienes piensan que, cuando las mujeres tienen bajo su control algunos recursos suficientes, emprenden acciones colectivas idénticas a las de los hombres. Todo esto indica la necesidad no sólo de mirar a las mujeres, sino de analizar su situación en relación con los hombres, de introducir en los estudios generales de la historia del trabajo, cuestiones sobre la organización familiar y los mercados de trabajo que sufren segregación sexual. Esto da pie a pensar históricamente sobre el género y sus cambios en la sociedad y en las representaciones simbólicas. Aunque también hay enfoques erróneos del término, ya que en ocasiones es sinónimo de mujeres, haciendo referencia a las definiciones normativas sobre femineidad.

Centrando lo anterior con el trabajo presente observé que en la Central de Abasto hay trabajos que sólo son exclusivos para los hombres, que es el caso de: Choferes que llevan o traen fruta, verdura, entre otras cosas, a su destino por medio de un coche, una

camioneta, un tráiler, entre otros vehículos; los cargadores que son conocidos como “diablos” por utilizar un diablo para transportar mercancía dentro del mercado. Mientras que para las mujeres existen trabajos administrativos como secretaria, cajeras que son las personas que cobran; así como pelar chiles, tomates; o también hay de proveedora de alimentos como las que venden comida, las que venden fruta picada, o “las cafeteras” que son las mujeres que venden desayunos en el mercado. Dejando a un lado las capacidades que tienen tanto el hombre como la mujer para poder manejar, cargar o administrar.

Por eso, algunas feministas han empezado a emplear el término género en un sentido más literal y serio, como una forma de referirse a la organización social de las relaciones entre los sexos. Scott (2008) alude que el género implica cuatro elementos interrelacionados: En primer lugar, los símbolos disponibles que evocan múltiples (y a menudo contradictorias) representaciones. En segundo lugar, los conceptos normativos que avanzan interpretaciones sobre los significados de los símbolos que intentan limitar y contener las posibilidades metafóricas de los mismos. El tercero se refiere al aspecto de las relaciones de género, y su normativa institucional como la iglesia, la escuela y el trabajo. El cuarto aspecto del género es la identidad subjetiva. Estas categorías cuando se juntan generan construcciones sociales, para que haya formas de relacionarse de manera jerárquica por medio de instituciones que forman identidades y normalizan ciertos comportamientos entre las personas.

Considero que el término género denota ciertas construcciones culturales, así como la creación social de las ideas acerca de los roles apropiados para los seres humanos. Es una forma de referirse exclusivamente a los orígenes sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres, también es una categoría social impuesta a un cuerpo sexuado; lo que

permite diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a las mujeres y a los hombres. A pesar de la información que existe sobre el tema, en la actualidad continúa prevaleciendo las actividades de los diferentes sexos. Se observa a la mujer hacerse cargo de las tareas del hogar, y al hombre proveer económicamente el sustento de la casa, así como de las labores que requieren fuerza; no se ha podido dejar de pensar en las actividades que le corresponden a cada uno. En ocasiones si una mujer dice groserías, cierto grupo de personas consideran que se escucha mal, porque los hombres son los que dicen groserías; o el caso de que los hombres no deben llorar porque las mujeres son las sensibles y las que pueden llorar. Privando a los hombres y a las mujeres de sus sentimientos, capacidades, deseos y gustos.

Sexo/género

Rubin presenta la construcción del sistema sexo/género como un sistema que reproducen y producen los seres humanos. Los mecanismos de reproducción de ese sistema son: La división sexual del trabajo; la construcción psicológica del deseo sexual y el parentesco y sus generalidades básicas. Rubin (1986) alude al concepto sexo/género como: “El conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (p.97) hace referencia a las minorías sexuales y aspectos de la personalidad humana en las personas.

Rubin estudia las obras de Sigmund Freud, Jacques Lacan, Claude Lévi-Strauss, Friedrich Engels y Karl Marx, autores que sin duda han dado grandes aportaciones, sin embargo no ven las implicaciones que tienen sus aportes con respecto a los cuerpos y el

orden sexo-género, porque necesitan verlo desde un enfoque feminista. Por ejemplo, el marxismo como teoría social no está interesado en el sexo porque los seres humanos son: Trabajadores, campesinos, o capitalistas; mientras que las mujeres son una reserva de la fuerza de trabajo, están dedicadas hacer el trabajo doméstico que es un elemento clave en el proceso de reproducción del trabajador, del que no se extrae plusvalía y no se paga salario por el trabajo doméstico.

Engels por su parte menciona que el sexo lo conocemos como una identidad de género o como fantasías sexuales que son determinadas y obtenidas culturalmente. Toda sociedad tiene un sistema de sexo/género, es decir, un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humana es conformada por la intervención humana y social satisfecha en una forma convencional.

Lévi-Strauss vislumbra los sistemas de parentesco que intercambia: Mujeres, acceso sexual, situación genealógica y derechos, en un sistema de relación social; el parentesco es una organización que otorga poder. Asimismo que Lacan refiere al parentesco al concepto de sexualidad biológica a nivel social, es decir, los términos del parentesco indican una estructura de relaciones que determinará el papel de todo ser humano u objeto dentro del drama edípico y refiere al falo como al conjunto de significados otorgado al pene y que conlleva a una dominación de hombres hacia las mujeres. Es por ello que el elemento histórico y social son muy importantes ya que determina que una esposa es una de las necesidades del trabajador, también que las tareas domésticas las hace la mujer y no el hombre. Mientras que el elemento histórico y moral proporcionó al capitalismo una herencia cultural de formas de masculinidades y femineidad.

El sexo más allá de su significado es en sí un producto social, donde existe una subordinación de las mujeres en el aparato social sistemático, donde emplea a la mujer como materia prima y la domestica como producto; el resultado es una opresión llena de agresividad.

Considero que el sistema sexo/género son las construcciones socio-culturales, de identidad de género, de relaciones de poder entre hombres y mujeres, las cuales se estructuran por medio de una base de normas, políticas, significados, símbolos e imaginarios que se enlazan y constituyen un sistema de sexo/género que se dedica a ver e indicar cuál debe ser la posición de los seres humanos. Se piensa en una idea de sistema porque es la garantía de que prevalezcan las formas de dominio por parte de los varones hacia las mujeres. Lo que se busca es modificar esas estructuras y creencias arraigadas que tiene la sociedad y la cultura.

Todas las construcciones mencionadas anteriormente están marcadas por el patriarcado que es la forma de poder político que lo acompañan símbolos y lenguajes cuyo significados se arrastran a nuestras relaciones sociales de la familia, aunque el término se introdujo para distinguir las fuerzas que mantienen el sexismo de otras fuerzas sociales como el capitalismo. Las bases del paternalismo están constituidas por un contrato no escrito de intercambio, donde el varón suministra la parte económica y da protección, a cambio de la subordinación de la mujer en los aspectos de servicio sexual y el doméstico. Existen otros términos como falocracia y androcentrismo, que también hacen referencia a esta visión.

Para lograr relaciones igualitarias entre las mujeres y los hombres se necesita desconstruir nuestros procesos de socialización, es decir, comenzar a construir otras bases que sean equitativas, cambiar lo que se ha planteado y transformarlo a ideologías justas y equitativas, donde hombres y mujeres puedan realizar los quehaceres del hogar, puedan trabajar libremente para generar ingresos equitativos y quitar los estereotipos impuestos; porque la violencia hacia la mujer continua siendo un freno en la cultura, en muchos lugares y en diferentes contextos.

Rubin menciona que las mujeres han sido oprimidas y subyugadas en el sistema social, al ser entregadas en el matrimonio, tomadas en luchas, han sido cambiadas por favores, vistas como tributo, como prostitutas, compradas y vendidas. Mientras que los hombres han vivido la opresión en un contexto diferente porque a ellos los han tomado como esclavos o siervos. Rubin llega a la conclusión que la sociedad no debe apuntar a la eliminación de los hombres, sino a la eliminación del sistema social que crea el sexismo y el género. Esto permite pensar que una revolución feminista completa no liberaría solamente a las mujeres, liberaría formas de expresión sexual y formas de pensamiento de género. Conduciendo a una sociedad justa y equitativa en los roles de género que nos han marcado, limitado y cohibido en ciertas cuestiones sociales.

Contrato sexual

Pateman (1995) se centra en la tradición del contrato social, que está unido con la génesis de la construcción política moderna, así como de la revitalización de la teoría contractual que se transforma en defensa de la sujeción civil y la subordinación. Existen cuatro formas de contrato, que son: Contrato matrimonial, contrato del empleo, contrato entre la prostituta

y su cliente, y el contrato de esclavitud; son contratos mediadores que se rigen sobre las relaciones sociales, pero que están contruidos por el contrato originario que es un pacto sexual-social hecho por los hombres.

Por un lado a los varones se les otorga el derecho de contratar, mientras que las mujeres sólo pueden entrar en un contrato particular por medio del contrato matrimonial, es decir, las mujeres son integradas de una manera diferente a los hombres, se basa en la diferente significación política de los cuerpos de las mujeres (capacidad de crear y mantener el orden social y político), el contrato sexual-social garantiza el acceso controlado al cuerpo de las mujeres, por medio del derecho político-sexual masculino. Construyendo una diferencia sexual-política, que es la diferencia entre la libertad natural de los hombres y la sujeción natural de las mujeres.

El derecho político, como derecho patriarcal o derecho sexual, es el poder que los varones ejercen sobre las mujeres, donde se establece una forma moderna de patriarcado. Es una nueva sociedad civil creada a través del contrato originario es un orden social patriarcal, en el que las mujeres tienen que cumplir el papel de acceder a la ciudadanía y a la democracia como mujeres, esto quiere decir, que deben incorporarse en la sociedad por su capacidad de dar a luz, de crear vidas, pero en realidad aquí se ocultan las relaciones de poder y la subordinación de las mujeres.

El contrato social mantiene en profundo silencio al contrato sexual, el cual consiste en que los hombres transforman su derecho natural (diferencia social de construcción de qué es ser hombre y qué es ser mujer constituye una diferencia política) sobre la mujer en la seguridad del derecho civil patriarcal, que sostiene que las mujeres son excluidas y

subordinadas a los hombres por naturaleza. Mientras que la fraternidad de los varones tiene que ver con la construcción de los hombres como: “Maridos”, “trabajadores” y “ciudadanos”.

La dominación de los varones sobre las mujeres y el derecho de los varones a disfrutar de un igual acceso sexual a las mujeres es uno de los puntos del pacto original. El contrato social es una historia de libertad, mientras que el contrato sexual es una historia de sujeción. Así el contrato original constituye, a la vez, la libertad de los varones, y la dominación y sujeción de la mujer. Pateman (1995) menciona:

El contrato laboral y el (que denominaré) contrato de prostitución, ambos forman parte del mercado capitalista público y sostienen el derecho de los varones tan firmemente como el contrato matrimonial. Las dos esferas de la sociedad civil son, a la vez, separadas e inseparables. El ámbito público no puede ser comprendido por completo en ausencia de la esfera privada, y de modo similar, el significado del contrato original se malinterpreta sin ambas mitades de la historia, mutuamente interdependientes. La libertad civil depende del derecho patriarcal. (Pateman, 1995: p. 13)

Por lo anterior podemos deducir que los contratos forjan siempre relaciones de dominación y sumisión que descansan en una idea del individuo como dueño de su persona. Cabe señalar que individuo y contrato son categorías masculinas, patriarcales, por ese motivo las mujeres son excluidas del contrato original, debido a que no son individuos, pero acceden al mundo público como mujeres, que sirven para precisar el núcleo del patriarcado y su institución básica es el matrimonio que es una institución asimétrica.

Las estructuras elementales de la violencia

Rita Segato (2003) menciona que la estructura de género reaparece como una estructura de poder, y con ella el uso y abuso del cuerpo de unos por otros; que se encuentra en el terreno de lo simbólico y en las leyes que se manifiestan dentro de un sistema que ya existe, el cual se ha venido reproduciendo con el tiempo, mediante un estatus para que continúe el poder de la masculinidad por medio de las relaciones sociales, que también lo llama fraternidad de hombres que es el estatus masculino frente a otros hombres, por ello se mantiene activo dentro del sistema de contrato.

En el contrato la mujer está protegida bajo el dominio del hombre, por ello retoma lo propuesto por Pateman, para referir que sólo así las mujeres pueden ser parte de ese sistema, por medio del contrato contractual. Sólo en la sociedad contractual ellas quedan protegidas por la misma ley que rige las relaciones entre hombres en tanto sujetos de derecho. Sin embargo, afirma Pateman, la estructura de género nunca adquiere un carácter completamente contractual, y su régimen permanente es el estatus. Segato (2003) alude que:

El estatus es siempre un valor en un sistema de relaciones. Más aún, en relaciones marcadas por el estatus, como el género, el polo jerárquico se constituye y realiza justamente a expensas de la subordinación, ambos son productos de un mismo proceso, una misma estructura. (Segato, 2003: p. 31).

Considero que las/los trabajadores de la Central de Abasto están dentro del estatus masculino al que refiere la autora, porque así se ha ido construyendo en las estructuras de

poder, donde existe una violencia muy fuerte entre hombres y mujeres, por desgracia no son percibidas porque están muy marcadas dentro de la sociedad, bajo un lenguaje violento de la masculinidad que implica poder hacia las mujeres.

Masculinidad

La idea del estatus masculino, se relaciona con el concepto de masculinidad propuesto por Keijzer (1997) que alude al conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que son esenciales para el varón de una cultura determinada. En México existe un modelo hegemónico de masculinidad, visto como un esquema culturalmente construido, donde se presenta al varón como sustancialmente dominante que sirve para discriminar y subordinar a la mujer, y a otros hombres que no se adaptan a este modelo.

En la Central de Abasto la mayoría de las/los trabajadores han sido educados bajo un modelo patriarcal, se puede apreciar en las actitudes y comportamientos que los hombres hacen hacia las mujeres y viceversa, así como en los comentarios que dicen, donde la violencia se convierte en un campo de ejercicio de poder basada en la fuerza de la masculinidad, que abre la problemática del: Acoso laboral, acoso discriminatorio y acoso sexual. Resulta fundamental dar cuenta a la definición que se le atribuye al acoso sexual, a pesar de ser escasos los sistemas reglamentarios que cuentan con normas legales que definen específicamente al hostigamiento sexual.

Se ha definido el hostigamiento sexual a la actividad que viola una norma legal cualquier persona con un cargo superior a una persona subordinada, para que se preste a una actividad sexual, si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales o de cualquier índole relacionada con el área laboral. Asimismo puede presentarse un

hostigamiento por chantaje que implica un abuso de poder por parte de un superior o un empleado. García (2003) menciona: “Es lo que la doctrina americana denomina «*quid pro quo*» es decir: “Esto por aquello”. Se puede ver como un chantaje sexual relacionado con el empleo, lo cual afecta la igualdad entre géneros y transforma el clima laboral” (p. 84).

Pernas (2000) menciona que en la Unión Europea se considera acoso sexual a “La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de una persona en el trabajo. Puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados (...) si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma” (p. 64). Los autores proponen introducir el tema en debate social y situar la vía jurídica para evitar este acoso sexual, pero antes proponen informar a la representación sindical en la empresa y a la inspección de trabajo, la cual debe proponer alternativas a el/la trabajadora para que pueda hacer valer sus derechos.

En la página de la prevención del hostigamiento y acoso sexual de la Secretaria de Cultura de la Ciudad de México, menciona que el hostigamiento es un ejercicio de poder dentro de una relación de subordinación, donde se manifiesta en conductas verbales y físicas, pero también puede que existan ambas al mismo tiempo, quedando la víctima en un estado de indefensa.

Por otro lado la Organización Internacional del Trabajo en su última actualización (2018), señala las características del acoso sexual que son: Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual, comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona, así como el contacto físico innecesario y no deseado, al igual que los tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales,

observaciones vergonzantes, miradas lascivas, gestos relacionados con la sexualidad, invitaciones comprometedoras, solicitud o exigencia de favores sexuales, amenazas de despido implícitas o explícitas, denegación de promociones, entre otros actos en caso de negar el favor sexual.

El acoso sexual es considerado como una violación a los derechos humanos, una forma de discriminación y una cuestión de seguridad y salud. Es ofensivo para la dignidad y la integridad personal de los trabajadores de uno y otro sexo, pone en entredicho su integridad personal y su bienestar, quebranta su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. Según la Secretaria de Cultura (2018) las consecuencias pueden ser daños psicológicos como: Estrés, ansiedad, depresión, insomnio, cansancio, falta de concentración, sentimiento de culpa, afectación de la imagen de sí mismo y baja autoestima. Mientras que por el lado físico se puede presentar: Dolor de estómago, dolor de cabeza, náuseas y disturbios del sueño. Finalmente en el ámbito laboral se puede manifestar por el ausentismo, deterioro del desempeño, menor productividad y abandono del puesto de trabajo.

Cabe mencionar que hacer estos actos violentos hacia la mujer es un delito tipificado para el Código penal para la Ciudad de México, en el Artículo 179 destaca: A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona, o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrán de uno a tres años de prisión, pero si hay una relación jerárquica entre la víctima y el acosador, se incrementará una tercera parte de la pena mencionada, y si la persona es un servidor público, se le destituye y se le inhabilita su cargo de servidor público, aunque sólo sea el lapso de la pena impuesta.

Las recomendaciones sobre qué hacer si eres víctima de hostigamiento o acoso sexual en el área de trabajo, primero se debe hacer saber a la persona acosadora que su comportamiento causa molestia y ofende, que deseas que deje de hacerlo, sobre todo no culparse, se recomienda acudir al Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual de la Secretaría de Cultura (2018), por si se quiere presentar una queja, o hacerlo por correo electrónico, debe incluir la fecha, hora, lugar del incidente y describir lo sucedido, mencionar si había alguien más y si es posible conservar mensajes, correos electrónicos, fotografías, videos, audios, notas, regalos, o cualquier elemento de prueba que pueda ser de gran utilidad para evidenciar el acoso.

Por tanto, considero que el acoso sexual son aquellos actos que violentan e incomodan la vida de mujeres y hombres, por pensar (en este caso, la persona que comente el acto de acoso) que puede o tiene algún poder, incluso el derecho sobre la otra persona, en cualquier ámbito de la vida íntima de la víctima. Mientras que en el acoso sexual-laboral es el término que utilizo para referir a un acto de hostigamiento en el ámbito laboral de alguna persona, en el que trato de incluir en una sola expresión, el acoso sexual dentro de la zona de trabajo. Porque me he percatado que en algunas instituciones consideran que son cosas distintas, pero a mi parecer no lo es, porque se están presentando ambas problemáticas en un espacio-temporal preciso, actos violentos que se presentan de forma verbal y física. Aquí quiero ser más puntual en los actos de acoso sexual-laboral que se presentaron en la Central de Abasto cuando yo laboraba, los cuales son: Chiflidos, miradas lascivas sexuales, comentarios de doble sentido (albures), comentarios despectivos, tocamientos forzados, lanzamiento de besos, seguimiento al caminar y agresiones verbales.

En ocasiones estos actos se hacían de forma individual o grupal (más de dos personas), pero también de manera colectiva⁶ todo dependía del contexto; que de acuerdo con Segato, es la fraternidad de hombres quien la realiza. Las personas que cometen este acto no siempre son patrones o encargados, es decir, el acoso no siempre lo hacen personas que tienen algún poder como lo han venido mencionando las instituciones. En la Central de Abasto lo hacen: Los trabajadores, los compañeros, los compradores, los vendedores, los jefes y los encargados; por ello considero que el acoso sexual-laboral que se presenta en la Central de Abasto se da por la estructura patriarcal que nos ha educado. Aunque algunas personas han minimizado la problemática del acoso, porque la perciben como normal, inclusive en ocasiones como cumplidos halagadores o piropos, es decir, algunos hombres creen que nos hacen un favor al hacernos comentarios, que no pedimos, ni deseamos.

Violencia

Galtung (1998) manifiesta a la violencia directa, física o verbal, es visible en las formas de conductas, las cuales no se inyectaron en los seres humanos, sino que tienen historia; y refiere a dos, por un lado una cultura de violencia (heroica, patriótica, patriarcal) y por otro a una estructura que es violenta por ser demasiado represiva, explotadora o alienadora, bastante severa para el bienestar de las personas. Por ello alude:

Se rechaza el malentendido común de que «la violencia está en la naturaleza humana». El *potencial* para la violencia, como para el amor, está en la naturaleza humana, pero las circunstancias condicionan la relación de ese

⁶ Quiero llamar de manera colectiva al acoso que pasa de bodega en bodega, pongo un ejemplo para que quede claro, cuando una mujer camina dentro de la Central de Abasto y alguien comienza a chiflarle o hacer comentarios de su físico, salen personas de la bodega vecina y repiten los comentarios o chiflidos, y así sucesivamente con todas las bodegas aledañas, hasta que la mujer llega a su destino.

potencial. La violencia no es como el comer o las relaciones sexuales, que se encuentran por todo el mundo con ligeras variaciones. Las grandes variaciones en la violencia se explican fácilmente en términos de cultura y estructura: *La violencia cultural y la violencia estructural causan violencia directa*, utilizando como instrumentos actores violentos que se rebelan contra las estructuras y empleando la cultura para legitimar su uso de la violencia. (Galtung, 1998: p. 15)

Algunas personas consideran que la violencia es parte de nuestra cultura, podemos ver la violencia cultural como la suma de mitos y glorias que ayudan a justificar la violencia directa. Mientras que la violencia estructural es la suma de los choques incrustados en las estructuras sociales y mundiales que son fortalecidos y da pauta a la violencia directa.

Racismo

Cuando se habla de racismo hay una serie de conceptos o ideas que la sociedad tiene de otras personas por la diferencia de origen étnico y su fenotipo, en sus actos o comentarios se denota los prejuicios y estigmas que conservan de los seres humanos. A continuación se presenta a los autores que han estudiado el término de racismo.

Todorov (1991) define racismo como un “Comportamiento que en su mayoría está constituido por odio y menosprecio respecto a personas que poseen características físicas bien definidas y distintas a las nuestras” (p. 115) El autor relaciona el racismo como un acto de odio hacia las personas que no son iguales a ellos. Es evidente que este comportamiento hace una diferencia entre algunas personas por sus rasgos físicos, que está relacionada con la supuesta superioridad que tiene una raza sobre otra. Por ello alude al racismo como una

jerarquía única de valores. Un patrón para medir diferencias, ya sean físicas o culturales, además de jerarquizar a los grupos. El racismo según Todorov (1991) establece como idea central que es la continuidad entre lo natural y lo sociocultural, “la división natural” del mundo de razas corresponde a una división socio-cultural, igualmente definida y casual entre ambas: Las diferencias naturales determinan las diferencias sociales (p. 121).

Por otro lado Segato (2006) argumenta que existen cuatro tipos de racismo: El primero es el “racismo de convicción que se expresa a través de valores y creencias explícitas que atribuyen predicados negativos (o positivos) en función del color, trazos físicos o grupo étnico al que la persona pertenece”. El segundo es “el racismo político-partidario- programático que sirve de base para la formación de agrupaciones políticas que votan y abogan un antagonismo abierto contra sectores de la población racialmente marcados”. El tercero es “el racismo emotivo, que se expresa manifestando miedo, rencor o resentimiento con relación a personas de otra raza o grupo étnico”. El cuarto y último es el “racismo de costumbre, automático o acostumbrado” que es irreflexivo, naturalizado, culturalmente establecido y que no llega a ser reconocido o explicitado como atribución explícita de valor diferenciado a personas de grupos raciales y étnicos. Se opone a los racismos fundamentados en una consciencia discursiva. Este tipo de racismo forma parte del universo de nuestras creencias más profundas y arraigadas. Es por ello que en ciertas ocasiones las personas no somos conscientes de hacer actos racistas porque están enraizadas en el conjunto de la red social. Este tipo de racismo fue el que observé entre las y los trabajadores de la Central de Abasto, como sociedad cometemos el error de ver estos actos, como si fueran indefensos y no nos percatamos del daño que hacemos a nuestros semejantes.

García (2018) percibe la racialización como un concepto de gran utilidad política, dado que al identificar exclusiones históricas y lógicas institucionales presentes, hace visibles modelos de injusticia social que dificultan el logro de una ciudadanía incluyente y equitativa. En el entorno laboral de la Central de Abasto la mayoría de las personas que están expuestas a estos comentarios es por su apariencia física y por su lengua materna. Sin embargo parece que se ha naturalizado estos actos y comentarios despectivos al ser reproducidos diariamente por los participantes de la CEDA.

Segato (2006) comenta que el racismo se convierte en una costumbre letal para los no-blancos, que está basado en un acto de violencia psicológica, por lo tanto es una forma de violentar a otra persona, se refleja: “Cuando inferioriza al no blanco por medio del trato diferenciado que puede consistir, simplemente, en ignorar su presencia, o en un maltrato verbal o gestual, así como en una violencia moral, cuando se lanza sobre la víctima una sospecha respecto a su moralidad, honradez o incapacidad” (p. 6). La autora menciona que el poder social está en manos de los más blancos. Constantemente observé a algunos compañeros/as conducirse de forma vejatoria hacia otras personas, sólo por hablar una lengua indígena, o por su color de piel. Comentarios como: “¡Pinche indio!, ¡Dale un café negro, para que no pierda el color!, ¡Estás bien prieto!” entre otros comentarios discriminatorios que para los ojos de ciertas personas se miran como una forma inofensiva de convivencia laboral.

Moreno (2015) alude que el racismo comienza en la época de la conquista, sin embargo en México el racismo es más profundo, debido a que se relaciona con el mestizaje, una ideología de carga histórica sobre la mezcla de las personas. Considera que la raza es una creencia que existe en diferentes grupos sociales que se atribuyen o se relacionan con

los rasgos físicos de los seres humanos, pero sólo son creencias e ideas de ciertos grupos y por ese motivo se presenta el racismo que son las prácticas estructurales, que se manifiestan en tres niveles que son: Institucional, individual y colectivo.

Si creemos que la raza existe y por tal motivo debemos jerarquizar a las personas, comenzamos a practicar la exclusión, la opresión, la discriminación y otros factores que influyen para violentar y denigrar a una persona o algún grupo social; todo este conjunto se convierte en racismo. También si se normaliza estos actos en el hogar, en la escuela, en el trabajo, en las calles; o se considera que es motivo para burlarse de otra persona por su aspecto físico se está fomentando el racismo.

Asimismo Moreno trabaja con temas de belleza, porque menciona que México es un país de muchas formas, cuando menciona esto, se refiere a los medios de comunicación, ya que se han encargado de interiorizar y presentar qué es bello y qué no lo es en la sociedad. Por ejemplo, en cada familia existe y hay una distinción entre “los güeros” y “los morenos”, esos factores que son: El color de piel, las facciones de cada persona, la clase social que tengan, la educación que hayan recibido y sus formas de comportarse; provocan que las personas caigan en un filtro donde se señala lo bello.

En contadas ocasiones escuché comentarios de trabajadoras/es que me hacían, tales como: “¡Estás bien bonita Sol, porque estás güerita!”, “¿Apoco te gustan los morenos (refiriéndose a un hombre afrodescendiente)? Es que tú sí puedes conseguirte otro mejor” “¡La niña (refiriéndose a una niña de 4 años) va a estar bien bonita porque nació blanquita!”, por mencionar algunos. Algunas instituciones nos hacen creer que lo bello es lo blanco, por ejemplo, en los medios de comunicación y en la industria cultural han hecho

creer a las/os consumidores que la belleza está en la blanquitud de una persona. Incluso en algunos hogares tienen esa creencia y se manifiesta un racismo a nivel íntimo e individual, que es una problemática fuerte debido a que se naturaliza el racismo desde el hogar.

Por lo anterior, defino racismo como aquella distinción de color de piel, de ciertos rasgos físicos que caracterizan a una persona, así como por la lengua; la diferenciación se hace por medio de comportamientos sociales que han sido estereotipados y han marcado: Nuestros hogares, nuestras amistades, nuestra área laboral y algunas instituciones como: La escuela, la política, la iglesia y la familia, debido a que son organismos que nos educan, los que nos han llenado de valores y prejuicios, los que nos dicen qué debemos apreciar como bello y como feo. Son instituciones que nos crean un criterio en diferentes aspectos de nuestra vida.

Clasismo

La clase social responde a la distribución de riqueza en los países latinoamericanos, donde la pobreza se encuentra con los índices más altos, es así como las clases sociales abrazan tanto las estructuras sociales, como las socializadoras. Pech (2016) alude que en ciertas sociedades de América Latina, si una persona pertenece a un grupo étnico para algunas personas puede significar que hay un rasgo de inferioridad respecto a la mayoría de personas que predominan, en ese sentido se convierte en una discriminación de tipo clasista, que hace referencia a la clase social. Por ello menciona:

La clase social está dada por el lugar que se ocupa dentro de la estructura social, lugar que sin duda está sujeto a la posesión de recursos y bienes económicos ya sean adquiridos o heredados. Generalmente, para el conjunto

de individuos que configuran una clase, existen intereses comunes y, básicamente, las condiciones económicas de adscripción a cierta clase social está dada por nacimiento o herencia familiar. Así a lo largo de sus vidas, los hijos de la clase favorecida, por lo regular, a lo largo de su vida, seguirán perteneciendo a esa misma clase que les ha sido heredada o en la que han nacido. Sin embargo, hay que decir que en el sistema de clases sociales se establece la posibilidad de la movilidad social, a diferencia de sistemas sociales inamovibles como el de castas. (Pech, 2016: p. 46)

Se puede confundir con el racismo, sin embargo encontramos clasismo cuando hacemos distinciones, cuando se menciona: “*Barrio*”, “*prole*”, “*ñero*”, “*naco*”, “*chacas*”, entre otras etiquetas que empleamos para denotar que la persona que ha utilizado alguna de esas palabras, es porque en su imaginario cree que tiene más clase que la otra persona. Son insultos que parten del aspecto físico como la vestimenta, algunos comportamientos y de ciertas representaciones culturales que a los ojos de la otra persona son despreciables, por lo tanto son discriminaciones que se hacen por la clase social.

Pertenecer a determinada clase social a veces limita oportunidades de ciertas personas o de grupos, aunque Pech menciona que la clase social no se establece sólo por cuestiones económicas entre grupos sociales, sino por oportunidades de desarrollo, bienes culturales, cuestiones religiosas, valores éticos, gustos, así como de prácticas artísticas y culturales, que dan pie a que las personas tengan una posición social en la que tengan mayor movilidad dentro del sistema de clases sociales. Sin embargo en la Central de Abasto se manifiesta un clasismo por las cuestiones económicas, debido a que los patrones tienden a ridiculizar a las personas por su apariencia física. En una ocasión un

trabajador se tiñó el cabello de rubio, cuando su patrona lo vio, lo jaló del cabello y comentó: “Con ese pinche color te ves más *naco* de lo que ya estás, tú estás prieto, estos colores no te quedan”, el tono en el que dijo el comentario fue fuerte para que los demás trabajadores escucharan y se burlaran de él. En ese comentario resalta el clasismo y racismo que existe en el entorno laboral de la CEDA.

Poder

En el entorno laboral de la Central de Abasto, Iztapalapa se manifiestan a diario relaciones de poder. Foucault (1988) manifiesta en *El sujeto y el poder* que “El poder no es una institución, tampoco es una estructura, no es una capacidad de los hombres, sino es el nombre que se presta en una situación estratégica en una relación dada” (p. 431), es decir, es una dimensión de una relación social, debido a que el poder está en toda relación humana. El poder sólo existe cuando se ejerce y se apoya de estructuras permanentes. Por ello no se puede decir que el lugar es el poder; el poder en la CEDA está en las relaciones entre patrones con encargados y encargados con trabajadores.

Existen bloques de capacidad –comunicación –poder, juntos forman una actividad que cerciora el aprendizaje y la adquisición de aptitudes o tipos de comportamientos, los cuales se desarrollan por medio de todo el conjunto de comunicaciones reguladas que pueden ser: Ordenes y signos de obediencia, y a través de toda una serie de procesos de poder como: Vigilancia, recompensas y castigos, y jerarquía. Los bloques en los que la comunicación y las relaciones de poder se ajustan se les pueden nombrar disciplina, debido a que es la forma en que se construye un proceso de ajuste para controlar las situaciones que se presentan en este caso, en el ámbito laboral.

Por medio de relaciones de comunicación, porque gracias a la modificación del campo de información, producen efectos de poder, del que adquiere obediencia, recurren a las relaciones de poder que son: La división de trabajo y la jerarquía de tareas. Hay distintas circunstancias en las que estas interrelaciones se establecen de acuerdo a un modelo específico, y se puede ver cuando los patrones piden a las/los trabajadores hacer las actividades, pero lo hacen de forma violenta, insultándolos para que se lleve a cabo las exigencias.

El ejercicio de poder como lo menciona Foucault (1988) consiste en manejar conductas y ordenar probabilidades, ya que se elabora, se transforma, se organiza y se dota de procedimientos. Las relaciones de poder se entienden en la diversidad de su secuencia lógica, sus habilidades, sus interrelaciones que están arraigadas fuertemente en el nexo social. El análisis de las relaciones de poder exige que se establezca:

- ❖ Sistemas de diferenciaciones que son a la vez las condiciones y los efectos permitiendo actuar sobre la acción de otros. Se presenta cuando un patrón hace un comentario peyorativo hacia sus empleados; el encargado al ver esta situación copia ese comportamiento para intimidar y demostrar su poder hacia sus compañeros/as de trabajo.
- ❖ El tipo de objetivos persiguen quienes actúan sobre la acción de los otros: Mantener los privilegios, acumular beneficios, ejercer una función. En este caso cuando los encargados o los trabajadores no ponen un freno a los actos discriminatorios y violentos a los patrones para no quedarse sin empleo, o por temor de ser ridiculizados ante sus compañeros.

- ❖ Modalidades instrumentales según se ejerza el poder mediante la amenaza de los efectos del habla, a través de desigualdades económicas, mediante mecanismos más o menos complejos de control, gracias a sistemas de vigilancia. Se presenta cuando los patrones otorgan poder a un encargado para que él pida a los empleados que se lleve a cabo las actividades, utilizando comentarios hirientes hacia sus subordinados.
- ❖ Formas de institucionalización mantienen sus propios reglamentos y sus estructuras jerárquicas, por ejemplo los empleados no pueden asistir al médico sin antes consultarlo con los patrones o los encargados, a pesar de estar expuestos a recibir una negación, y prefieren poner en riesgo su salud, que su trabajo.
- ❖ El grado de racionalización que es la eficacia de los instrumentos y de la certeza de resultado. Se manifiesta cuando el encargado presiona a sus compañeros de trabajo, diciendo que no les pagará su día hasta que concluyan las actividades laborales, de esa manera él queda bien antes sus patrones y continúa manteniendo su poder ante los demás trabajadores.

Todas las anteriores se manifiestan por las relaciones de poder que están arraigadas en el conjunto de la red social. En la Central de Abasto se presenta con las/los trabajadores frente a las/los patrones y encargados que hay en el mercado por su condición socio-económica.

Cultura, multiculturalidad e interculturalidad

Por toda la problematización que se ha venido abordando es pertinente conceptualizar las formas de diferenciación social en sus dimensiones culturales. Por ello comenzaré a desarrollar el concepto de cultura dado por Giménez (2018) en *La cultura como identidad y*

la identidad como cultura considera que la identidad y la cultura son inseparables, porque la primera función de la identidad es marcar fronteras entre un nosotros y los “otros”, pero ¿De qué otra manera podríamos diferenciarnos de los demás si no es a través de una constelación de rasgos culturales distintivos? La identidad se construye de materiales culturales, por ello menciona:

La cultura no debe entenderse nunca como un repertorio homogéneo, estático e inmodificable de significados. Por el contrario, puede tener a la vez “zonas de estabilidad y persistencia”, “zonas de movilidad” y cambio, o tenemos las “formas interiorizadas” o “incorporadas” de la cultura... La cultura es la organización social del sentido, interiorizado de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivado en “formas simbólicas”, todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados, porque para nosotros, sociólogos y antropólogos, todos los hechos sociales se hallan inscritos en un determinado contexto espacio-temporal. (Giménez, 2018: p. 5)

Aludo al concepto de cultura a aquello que compartimos y que hacemos duradero, puede ser a nivel individual o a nivel histórico, es decir, lo que se transmite de generación en generación. Este término permite abrir campo a la comunicación intercultural para comprender y entender a las personas, respetando: Sus creencias, preferencias, gustos y todo aquello que sea diferente a nuestro parecer; para evitar malentendidos, intolerancia, y violencia; de esa manera se puede crear un espacio de armonía y respeto en los diferentes

ámbitos sociales. Pech considera que México es un país multicultural y no intercultural porque:

La multiculturalidad es un concepto meramente descriptivo, pues sólo da cuenta de que en un determinado territorio coexisten grupos con culturas distintas y no asume la relación que se da entre esas culturas, con lo cual, de alguna manera, admite las relaciones de explotación, discriminación y racismo que suelen presentarse en toda sociedad multicultural. Por eso, el concepto de interculturalidad aparece en escena para marcarnos que las distintas culturas tienen relaciones entre ellas, y que además, la interculturalidad esperaría que dichas relaciones se basen en el respeto y desde planos de la equidad e igualdad. Es decir, la interculturalidad se fundamenta en las relaciones sociales simétricas que impidan las desigualdades sociales mediadas por el poder de culturas mayoritarias frente a los grupos minoritarios y con eso, lo único que se lograría es el beneficio de todos los grupos. Sin duda, la interculturalidad se concibe como posibilidad que, sorteando las dificultades inherentes, pueda encontrar la realización en todo proyecto de nación. (Pech, 2016: p. 53)

Por lo anterior considero que en el ámbito laboral de la Central de Abasto no hay interculturalidad, porque la interculturalidad implica tener una interacción con “los otros” en una perspectiva simétrica y sobre todo basada en el respeto y la equidad. Sin embargo, la discriminación, el sexismo y la violencia muestran los conflictos y las problemáticas sociales que existen dentro del mercado; desde las personas que vienen de otras comunidades o pueblos indígenas continúan siendo “los otros” ante los ojos de los patrones

o de sus compañeros, se denota en el modo de expresarse hacia ellas/os, la forma de mirarlos, y sobre todo en el modo en que son tratados. Haciéndolos sentir diferente por venir de otro estado, por tener otra cultura.

El análisis de la comunicación intercultural resulta relevante para entender y explicar la manera en que se gestan las sociedades actuales, como los conflictos: Étnicos, sociales, de género y políticos, pero también para estudiar la forma en que se pudiera resolver o disminuir dichos conflictos. Por lo regular las problemáticas que se presentan en la comunicación intercultural, se inscriben a la reproducción de las desigualdades en el plano social, enfocándose frecuentemente en el rechazo, la discriminación y la opresión del otro. Por ello manifiestan que comunicación intercultural:

Es aquella comunicación que se gesta entre sujetos procedentes de matrices culturales distintas (por eso es altamente conflictiva), haciendo del malentendido su regla, no su excepción, por lo que en su afán por gestar un espacio para el intercambio de sentidos –que es lo que busca como finalidad todo acto comunicativo mediante la construcción de la «puesta en común»- tiende a potenciar la diferencia, de manera que no pretende construirse como una comunicación armónica o aceptable, sino que aspira al respecto de los derechos del Otro, al respecto de su forma de pensar y de ser. En ese sentido, el potenciamiento de la diferencia se convierte en el eje ético que atraviesa la manera en que consideramos debe ser entendida no sólo la comunicación intercultural, sino la interculturalidad como principio en las relaciones humanas y en las relaciones entre los distintos grupos étnicos, sociales y

culturales, las diferentes culturas y las naciones que componen el universo que habitamos. (*et al.* Pech, Rizo y Romeu, 2016: p. 12)

En la Central de Abasto hay significantes que están marcados por las personas que forman parte de este universo, que implica la relación con los trabajadores que se construyen día a día con: El espacio, los sonidos, los pensamientos y las formas de interacción que se presentan en el mercado, y son esas relaciones que cimientan diferencias entre las/los trabajadores, las cuales se presentan en muchas ocasiones con violencia o acoso, pero algunas personas no perciben el grado de violencia que viven o que hacen sus compañeros hacia ellos porque se han normalizado esas conductas.

Como menciona Pech (2016) “En la comunicación no sólo traficamos con palabras, gestos, imágenes sonidos o espacios, sino que también –y sobre todas las cosas –este ir y venir de significantes que pone en juego más que los significantes mismos, sistemas de referencias, o sea signos, ideas y significados” (p. 10). Porque los actos comunicativos manifiestan carácter simbólico donde las personas se mueven en un escenario de representación, es decir, en el escenario que no está en la realidad física, sino en lo construido, lo interpretado y lo representado por la sociedad.

Capítulo V. La metodología

Definición del método de investigación

La finalidad de este apartado es explicar metodológicamente cada uno de los elementos que condujeron a esta investigación, aunado la descripción del método a emplear, en este caso, se utilizará la metodología cualitativa, porque profundiza en el individuo, ya que busca explicar razones de los diferentes aspectos del comportamiento humano, por lo tanto tiene como objetivo comprender la conducta, las acciones y los significados que aportan los seres humanos en la sociedad.

Blasco y Pérez (2007) señalan: “La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural” (p. 25), es decir, observa cómo sucede el entorno que se investiga para sacar provecho e interpretar fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Se puede utilizar una variedad de instrumentos para recoger información tales como: Entrevistas, imágenes, observaciones, sonidos, historias de vida, videos, entre otras cosas que nos permitan describir situaciones precisas; así como los significados de los instrumentos en la vida de los participantes. Creswell (1998) identificó cinco tradiciones metodológicas en la investigación cualitativa que son: La etnografía, la biografía o también conocida como historia de vida, teoría fundamentada, fenomenología y estudio de caso.

Definición de las técnicas de investigación

La técnica a emplear es la etnografía, porque permite profundizar las formas en que se relacionan las/los trabajadores de la Central de Abasto. Según *et al.* Pujadas, Comas y Roca (2010) la etnografía es aquella disciplina que tiene el ser humano como objeto de estudio, abarca diferentes ciencias particulares, tanto las naturales, como las sociales. Por un lado

esta técnica incluye la antropología física, la paleontología, y la arqueología; y por otro la antropología social y cultural, la etnología, la lingüística descriptiva, y otros aspectos de la vida social. Para los estudios etnográficos Creswell (1998) utiliza la descripción y un alto nivel de detalle, contando una historia de manera informal, como un narrador de historias, explora temas culturales, así como el comportamiento que pretende exponer y para enriquecer más la investigación describe la vida cotidiana de las personas, en general, emplea el análisis descriptivo y la interpretación. Por ello considero importante utilizar la etnografía para esta investigación, ya que me permitirá indagar más y explicar minuciosamente lo que sucede en la Central de Abasto.

Teniendo como técnica metodológica la etnografía, se pretende hacer observación participante dentro del mercado abastecedor con las personas que están dentro y entrevistas a profundidad con las trabajadoras de la Central de Abasto para que desde su perspectiva se pueda analizar las problemáticas culturales que existen en las relaciones laborales desarrolladas en la CEDA entre las/los trabajadores y sus compañeros de trabajo.

La observación participante según Restrepo (2016) consiste en residir durante largos periodos en el lugar donde se encuentra la investigación con el propósito de observar aquello que es de interés para la/el etnógrafo. Es una de las técnicas más representadas y utilizadas en el trabajo etnográfico, consiste en dos actividades principales: Observar sistemática y controladamente todo lo que acontece en torno del investigador, y participar en una o varias actividades de la población. Se presentan dos ejercicios, por un lado la observación sugiere distancia y por el otro la participación propone proximidad. Para que la etnografía se realice sin problemas, ni contratiempos, es importante que la/el etnógrafo sea aceptado por las personas con las que se va a trabajar.

La otra técnica a utilizar es la entrevista etnográfica que funciona como diálogo formal orientado por el problema de investigación. Esto permitirá que las entrevistadas den sus puntos de vista sobre el tema de interés, con ayuda de las preguntas que acceden a la información deseada, sin desviarse del tema. Existen cuatro pautas para que la entrevista sea exitosa, en primer lugar debe haber confianza entre entrevistado y entrevistador, aunque sea mínima, para que no haya incomodidad de ambas partes; en segundo lugar, el entrevistador debe tener conocimiento del tema que se está tratando para identificar a las/los entrevistados claves para que ofrezcan información relevante para la investigación; en tercer lugar, las entrevistas deben ser diseñadas para que fluyan de manera natural y precisa. Finalmente la/el entrevistador debe tener claro qué tipo de información espera registrar en cada una de las entrevistas que realice. (Restrepo, 2016: p.57)

Selección de muestra

La observación participante se trabajó con las personas que laboran en la nave de Aves y Cárnicos de la bodega A – 1 a la A – 18 por la interacción directa que hubo con las/los trabajadores al momento de vender desayunos en la Central de Abasto. Las cuales se detallarán a continuación.

- ❖ La bodega A – 1 (Roxman) cuenta con dos bodegas dedicadas a distribuir frutas y verduras a comedores, hoteles y restaurantes dentro de la Ciudad de México, el horario de trabajo es de 4:30 a 16:00 todos los días; laboran aproximadamente doce personas, la mayoría son hombres y sólo hay dos mujeres, una que se encarga de la parte administrativa y la otra en el quehacer de la bodega. La problemáticas que se presentaron fueron: Acoso sexual, acoso discriminatorio.

- ❖ OES que se encuentra en la bodega A – 7 se dedica a poner pedidos para: Televisa, hoteles, restaurantes y hospitales, trabajan con el horario de 5:00 a 16:00 de lunes a sábado; se encuentran laborando diez hombres y una mujer que es la dueña. Las problemáticas que se percibieron fueron: Acoso laboral, acoso sexual, acoso discriminatorio, violencia física y violencia verbal.
- ❖ Sarita, empresa mexicana ubicada en la bodega A – 9, A – 10 y A – 11, distribuye piñas alrededor de todo el país, así como a las tiendas de autoservicio Soriana y Chedraui, laboran aproximadamente 15 hombres en un horario de 3:00 a 17:00 y en la parte administrativa hay 4 mujeres que se trabajan en la parte de arriba de la bodega, en un horario de 8:00 a 16:00. Las problemáticas que se percibieron fueron: Acoso laboral, acoso sexual, acoso discriminatorio, violencia física y violencia verbal.
- ❖ La empresa SIDEAL que se localiza en las bodega A – 12, A – 13 y A – 14, dedicada a vender ajo y cebolla a Walmart, aproximadamente hay 35 hombres y 15 mujeres laborando, en un horario de 6:00 a 19:00, aunque en ocasiones las personas se quedan toda la noche laborando, eso dependía de la carga laboral que tuvieran. Las problemáticas que se presentaron fueron: Acoso laboral, acoso sexual, acoso discriminatorio, violencia física y violencia verbal.
- ❖ Finalmente en la bodega A – 18, dedicada a distribuir frutas y verduras a hospitales, restaurantes y hoteles; laboran aproximadamente 10 hombres en un horario de 3:00 a 16:00, también hay 4 mujeres laborando en el área administrativa que se encuentra en la parte de arriba de la bodega, en un horario de 8:00 a 17:00. Las problemáticas que se percibieron fueron: Acoso discriminatorio y violencia verbal.

Las entrevistas etnográficas fueron realizadas a dos comerciantes mujeres de la Central de Abasto, la primera se hizo en febrero de 2018 a una mujer de 28 años de edad, que se dedicó a vender comida en el área de Aves y Cárnicos por 10 años, en un horario de 9:30 a 15:00, quien por cuestiones de privacidad pidió que no se escribiera su nombre, así que a partir de estos momentos es Anónima y la segunda entrevista se realizó en abril de 2018 a una mujer de 53 años de edad que actualmente vende desayunos en el área de Frutas y Legumbres, en un horario de 4:00 a 10:00.

Quiero añadir que para profundizar en los problemas sociales que existen en el ámbito laboral de la Central de Abasto se había pensado en realizar una entrevista por cada problemática que se vislumbró en la observación participante, como es el: Acoso discriminatorio, acoso sexual, violencia física y violencia verbal; sin embargo no fue posible porque a pesar de que las/los trabajadores mostraban interés en colaborar en esta investigación y se concretaba una cita para llevar a cabo la entrevista, simplemente me cancelaban o no se presentaban el día de la cita, se programaron muchas citas más, pero ninguna fue exitosa, entonces se decidió que sólo iba a trabajar con la observación participante del tópico de acoso sexual, con las dos entrevistas etnográficas y con la aportación de mi auto-etnografía.

Diseño de estrategia metodológica

Primero se realizó observación participante, comenzó el 02 de marzo de 2017 y terminó el 31 de diciembre de 2017, en un horario de 6 de la mañana a 11 de la mañana; se puso mucha atención en el comportamiento y en la forma de relacionarse entre los participantes de la Central de Abasto para describir el lenguaje que utilizan entre ellas/os, debido a que

es un factor de suma importancia para la investigación por las problemáticas sociales que salieron. La observación se registró en una bitácora para describir los comportamientos de las/los trabajadores y las expresiones que emplearon. Con la finalidad de detallar la situación laboral para que sea lo más precisa posible, de esa manera exponer el contexto en que se encuentran las y los trabajadores.

Después se realizaron dos entrevistas etnográficas a dos mujeres comerciantes de la CEDA, las preguntas fueron orientadas por temas, para construir categorías sobre las percepciones y comportamientos de las/los trabajadores, para mantener el objetivo de esta investigación que es: *Identificar y analizar las formas de acoso sexual que padecen las trabajadoras que laboran en la Central de Abasto Iztapalapa por parte de sus compañeros de trabajo.* Y finalmente una auto-etnografía para expresar desde mi punto de vista lo que yo percibí.

Diseño de instrumentos para la producción de la información

Observación participante

Escenario	Sujetos	Prácticas
<p><u>Características espaciales:</u></p> <p>-Identificar la ubicación y los alrededores de la bodega.</p> <p>-Apreciar los materiales que hay en el lugar.</p>	<p><u>Trabajadores/as:</u></p> <p>-Describir el género</p> <p><u>Lenguaje corporal y verbal:</u></p> <p>-Observar las posturas que se presentan; escuchar su lengua, sus acentos y las expresiones que mantienen entre compañeros/as.</p>	<p><u>Prácticas de las/os trabajadores en el escenario:</u></p> <p>Enfatizar en qué dicen y cómo lo dicen para conocer el contexto.</p> <p><u>Interacciones entre las/os trabajadoras:</u></p>

	<p><u>Formas de agrupación:</u></p> <p>-Ver cómo se organizan las/os trabajadoras y con quienes.</p>	<p>-Identificar cómo se integran entre ellas/os, escuchar qué prácticas mantienen entre sus compañeras/os.</p>
--	--	--

Guía de entrevista etnográfica

1. Datos Generales
 - a. ¿Cómo te llamas?
 - b. ¿Cuántos años tienes?

2. Lugar de origen
 - a. ¿Dónde naciste?
 - b. ¿Dónde vives?
 - c. ¿Crees que el venir de otro lugar, afecte el trato aquí en la Ciudad?

3. Estado civil
 - a. ¿Cuál es tu estado civil?
 - b. ¿Tienes hijos?

4. Lugar de residencia
 - a. ¿Dónde vives?
 - b. ¿Cuándo llegaste a la Ciudad de México?

- c. ¿Por qué decidiste venir para acá?
- d. ¿Con quién llegaste?
- e. ¿Quiénes viven contigo en la Ciudad?
- f. ¿Dónde vives es tuyo o pagas renta?

5. Ámbito laboral

- a. ¿Qué haces en tu trabajo?
- b. ¿En qué área de la Central trabajas?
- c. ¿Cómo llegaste a laborar en la Central de Abasto?
- d. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando aquí?
- e. ¿Tienes seguro?
- f. ¿Quiénes pagan la consulta y los medicamentos?
- g. ¿Cuánto ganas?
- h. ¿Percibes algún aguinaldo, que tus clientes te den?
- i. ¿Te gusta tu trabajo?
- j. ¿A qué hora te levantas?
- k. ¿Desde a qué hora estás trabajando?
- l. ¿A qué hora sales?
- m. ¿Le trabajas a alguien o trabajas por tu propia cuenta?
- n. ¿Piensas que tu sueldo es justo?
- o. ¿Tienes vacaciones?
- p. ¿Cómo es el ambiente?
- q. ¿Cómo es la relación entre hombres y mujeres?
- r. ¿Cómo es el trato que les das a las/los trabajadores?

- s. ¿Cómo entablaban ellas o ellos una conversación contigo?
- t. ¿Es diferente el trato que le dan a un hombre al que le dan una mujer?
- u. ¿A quién le vendes más, a los hombres o a las mujeres?
- v. ¿Sientes que además de la venta de productos que tú hacías, te buscaban por otros intereses?
- w. ¿Alguna vez te condicionaron la compra de productos que tú ofertabas con algo?
- x. ¿Sientes que te miraban de manera diferente?
- y. ¿Te llegaron a tocar el cuerpo?
- z. ¿Alguna vez te hicieron proposiciones sexuales?
- aa. ¿Cómo sientes el ambiente en la Central de Abasto?
- bb. ¿Cómo percibes a las mujeres que trabajan en la Central de Abasto?
- cc. ¿Cómo percibes a los hombres en la Central de Abasto?
- dd. ¿Cómo describes el comportamiento de tus clientes, de tus compañeros?
- ee. ¿Te llevas con los de la Central?
- ff. ¿Qué me dices de las pasadas que se hacen aquí en la Central de Abasto?
- gg. ¿Cómo lo hacen?
- hh. ¿Crees que te debes de comportar de alguna manera en la Central de Abasto?
- ii. ¿Piensas que hay ocasiones en que las personas molestan a otras personas, burlándose?
- jj. ¿Crees que el trato sería diferente o equitativo, si las personas fueran de la Ciudad y no de algún pueblo indígena?
- kk. ¿Tienes amigos en este trabajo?
- ll. ¿Piensas que es difícil tener amigos en la Central de Abasto?

6. Aspiraciones

- a. ¿Qué haces tú en tu tiempo libre?
- b. ¿Hay algo que te gustaría aprender?
- c. Si tuvieras la oportunidad de poner algún negocio ¿qué pondrías?
- d. ¿Cómo te ves de aquí a un año?

7. Aspectos académicos

- a. ¿Hasta qué grado estudiaste?
- b. ¿Te gusta estudiar?
- c. ¿Consideras importante estudiar?

8. Aspectos socioculturales

- a. ¿Piensas regresar a tu pueblo?, ¿Por qué?
- b. ¿Qué es lo que más extrañas de tu pueblo?
- c. ¿Cómo es el pensamiento de las personas que viven en tu pueblo?
- d. ¿Quiénes de tu familia continúan viviendo en tu pueblo?
- e. ¿Cada cuándo visitas a tus familiares que viven en el pueblo?
- f. ¿Las personas que continúan viviendo en tu pueblo quieren venir a trabajar a la Ciudad?
- g. ¿Les has preguntado qué se imaginan de la Ciudad de México?
- h. ¿Qué piensan de que tú estás acá?
- i. ¿A qué te puedes dedicar allá?
- j. ¿Qué trabajos hay para las mujeres?
- k. ¿Cuáles son los trabajos que hacen los hombres?

- l. ¿Tienen alguna tradición?
- m. ¿Hablan alguna lengua indígena?
- 9. Fenotipo
 - a. ¿Cómo te gustan los hombres?
 - b. ¿En qué te fijas en una persona emocionalmente?
 - c. ¿Te consideras guapa?
 - d. ¿Cómo consideras a una mujer bonita?
 - e. ¿Cómo es un hombre feo para ti?
 - f. ¿Alguien te ha dicho algo por cómo eres tú físicamente?

10. Género

- a. ¿Crees que la gente te trata distinto por ser mujer?
- b. ¿Crees que tu trabajo es adecuado para ti por ser mujer?
- c. ¿Crees que una mujer debe de trabajar?
- d. ¿En qué crees que deba de trabajar una mujer?
- e. ¿Cuál crees que sea el papel de la mujer en la sociedad?
- f. ¿Cuál crees que sea el papel del hombre en la sociedad?
- g. ¿En qué crees que deba trabajar un hombre?
- h. ¿Crees que el éxito de una persona dependa de si es hombre o es mujer?
- i. ¿Quién crees que tiene más oportunidades laborales, las mujeres o los hombres?
- j. ¿Reciben el mismo pago un hombre y una mujer haciendo lo mismo?
- k. ¿Te han hecho bromas por ser mujer?
- l. ¿Alguna vez te llegaron a tratar mal por ser mujer?
- m. ¿Crees que las mujeres valen más o menos que los hombres?

- n. ¿Cuál crees que sean los motivos que llevan a una persona a tratar mal a una mujer?
- o. ¿Crees que entre las mujeres hay violencia?
- p. ¿Piensas que hay más violencia del hombre a la mujer o de la mujer a los hombres?
- q. ¿Crees que sea porque las mujeres se lo buscan?
- r. ¿Te llegaron a faltar al respeto en algún aspecto?
- s. ¿Cómo, evitas que una persona te moleste?
- t. ¿Crees que aquí en la Central, la edad influye en algo?
- u. ¿Te consideras grande?
- v. ¿A partir de qué edad piensas que una persona ya es viejito?
- w. ¿Te da miedo la vejez?
- x. ¿Crees que ciertas personas les cargaban más el trabajo?

11. Condición de clase

- a. ¿Te han hecho sentir menos?
- b. ¿Hay algún comentario que te haya molestado?
- c. ¿Te consideras rica, pobre, o clase media?
- d. ¿Cómo es una persona de dinero?
- e. ¿Cómo crees que se vista un rico?
- f. ¿Dónde crees que vivan los ricos?
- g. ¿Cómo es una persona de clase media?
- h. ¿Dónde crees que vivan las personas de clase media?
- i. ¿Cómo consideras que es una persona pobre?
- j. ¿Dónde crees que vivan los pobres?

Capítulo VI. El panorama de nuestra experiencia como trabajadoras

Observación participante

Descripción	Análisis
<p>Constantemente cada que pasa una mujer, muchos trabajadores mandan besos y hacen comentarios como: “¡Tú eres mi novia!, ¡Tú eres mi amor!, ¡Sí me caso!, ¡Ay qué rica estás mami!, ¡Mami!, ¡Quiero!, ¡Me llamo...! Estás sabrosa!, ¡Está bien buena! Por lo regular también hacen onomatopeyas de perros y lobos a las mujeres que van caminado.</p>	<p>En la Central de Abasto existe una problemática socio-cultural, que es el acoso sexual-laboral hacia las mujeres, que se vive en el área de Aves y Cárnicos, en las bodegas de la A – 1 a la A – 18. Todos los días alguna mujer tiene que soportar comentarios lascivos hacia su persona. Como lo planteé en el apartado teórico, el <i>mobbing</i> son actos que violentan e incomodan la vida de las trabajadoras al escuchar constantemente comentarios que intimidan su persona.</p>
<p>Algunos días pasa caminado una señora por las bodegas aledañas para llegar a su lugar de trabajo. Cada que pasa se encuentra con chiflidos y expresiones como: “mamacita”, “mi amor”, “corazón”, “así me gustan, grandotas para que me peguen”. Todas las frases están acompañadas de expresiones faciales morbosas.</p>	<p>Como lo mencionaba Keijzer (1997) la masculinidad refiere al conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que son esenciales para que los hombres continúen subyugando a las mujeres; sólo por el hecho de ser hombres, de esa manera reflejan su masculinidad. Se aprovechan de que la mayoría de las mujeres no les dicen nada, por ello, más lo hacen, utilizando tonos fuertes para intimidar a la mujer.</p>
<p>Se encontraba una mujer tomando bultos de cebolla, cuando un hombre le dijo que la iba a “pasar”, pero ella le decía que no, que estaba loco, y el trabajador le empezó a dar nalgadas, la trabajadora sólo le decía que ya</p>	<p>Como menciona Segato (2003) se aprecia la estructura de poder, en el uso y abuso del cuerpo de la mujer, donde los hombres se creen con el derecho de poder tocar el cuerpo de la mujer como ellos lo deseen, sin</p>

<p>se calmara.</p>	<p>importar la opinión de la mujer; también se aprecia las diferencias que hacen entre hombres y mujeres al momento de “<i>pasar</i>” a una persona.</p>
<p>Un hombre se encontraba pidiendo un desayuno a una persona que vende desayunos, le dijo: “Tráeme tu concha, es que tu <i>concha</i> está bien rica”, la vendedora le dejó la concha y se fue, cuando se fue él sólo se reía de lo sucedido.</p>	<p>La palabra “<i>concha</i>” se utiliza para hacer referencia a la parte íntima de la mujer (por la forma); los hombres ocupan frecuentemente hablar en doble sentido, porque algunas mujeres no perciben el significado que tiene sus frases.</p>
<p>Se encontraban cinco hombres platicando, cuando pasó una mujer que trabaja en una bodega aledaña y le empezaron chiflar y a gritar: “sí me caso”, “mamacita”, “quiero”, “así me gustan”.</p>	<p>La fraternidad como Segato (2003) lo menciona es cuando los hombres aprovechan acosar a las mujeres cuando están con más hombres, para reafirmar el estatus masculino; porque he notado que cuando están solos no tienen el valor de decirles algo a las mujeres. Por ello entre muchos hombres se apoyan, para incomodar a la mujer.</p>
<p>Pasó una mujer sobre una bodega y los trabajadores comenzaron a chiflarle y a gritarle: “Mamacita, estás bien guapa”, “¡Así te ves chula!”, “¡No te había visto bien!”.</p>	<p>Algunas de estas expresiones se hacen frente a las esposas o novias de los trabajadores; ellas no hacen, ni dicen nada; por la normalización que se le ha venido atribuyendo al acoso sexual y al poder que tiene el hombre frente a las mujeres.</p>
<p>Pasó una mujer en el pasillo de las bodegas, todos los trabajadores salieron para mirarla y un hombre dijo: “Está rica esa pollo”, fue motivo para comenzar con a chiflarle y mirar de forma morbosa los glúteos de la mujer.</p>	<p>Los trabajadores han sido educados bajo un modelo patriarcal, por las actitudes y comportamientos que toman hacia las mujeres, donde la violencia se convierte en un campo de ejercicio de poder basado en la masculinidad. Viendo cómo los trabajadores</p>

	<p>miran de forma morbosa el cuerpo de la mujer, se sienten con la libertad de criticar y hacer cualquier comentario, sin darse cuenta que las mujeres que caminan por el lugar, pasan de manera incómoda por las miradas y comentarios que les hacen.</p>
<p>Iba caminando una mujer y un trabajador se le quedo viendo con una actitud libidinal, después comentó: “¡Sí me aguanta!, apenas y para mí”, después sólo empezó a chiflarle.</p>	<p>Con su comentario “sí me aguanta” quizá se refería a la parte del acto sexual. Como menciona Rubin (1996) el sexo más allá de su significado es en sí un producto social, donde existe subordinación por parte de las mujeres, empleando a la mujer como materia prima; dando como resultado una opresión de agresividad frente a las trabajadoras, por medio del acoso sexual.</p>
<p>Comencé a escuchar muchos chiflidos y mucha bulla, entonces vi que estaba una persona que vende desayunos y noté que cuatro trabajadores estaban tratando de quitarle algo, ella sólo decía que no; en lo que ella se negaba a darles eso que escondía, ellos aprovecharon el momento para tocarle el busto y los glúteos; sólo se escuchaba que ella entre risas decía: “Ya guey, no sean <i>manchados</i>, ¡ya no <i>mamen!</i>”</p>	<p>Por la expresión de la mujer se puede denotar que hay incomodidad, debido a que para los trabajadores de la CEDA, percibo que no frenan sus actos cuando una mujer se los pide; puedo entender que la mujer tenga interacciones más afectivas con los trabajadores, pero ellos confunden esas relaciones con “<i>llevadas</i>” y no miden el poder y la violencia que aplican muchos hombres sobre una mujer. Aunado que los hombres hacen ruido para llamar la atención de otros hombres, de esa manera ellos al ver esa interacción, se unan a la práctica de acoso, para dejar aún más en desventaja a la mujer.</p>
<p>Pasó una mujer que vende desayunos y un</p>	<p>Considero que la mujer se reía de nervios y</p>

<p>trabajador la cargó por atrás, la metió a la bodega, pero dentro de la bodega estaban otros trabajadores, eran aproximadamente siete hombres y empezaron a manosear sus pechos y sus glúteos; todos los hombres que estaban alrededor sólo se reían, mientras que la vendedora entre risas les decía que no, que ya la dejaran.</p>	<p>para tratar de suavizar la situación, al sentirse indefensa ante la fuerza y el número de hombres. Claramente se muestra las estructuras de la violencia que ejercen los hombres ante las mujeres, reafirmando de esa manera, el poder de estatus masculino, ejerciendo violencia por parte de los hombres ante una mujer.</p>
<p>Un trabajador miraba morbosamente a una vendedora, atosigándola con chiflidos y diciendo: “Mami, quiero”, él hizo una compra y cuando le gratificó por el consumo que hizo, él acarició la mano, y ella apenada le dio las gracias y se fue.</p>	<p>Como lo explica Pateman (1995) el sistema contractual, en este caso, en una versión de compra- venta, tiene raíz en el contrato sexual (u original) que extiende la idea de que el cuerpo de las mujeres es una mercancía de intercambio entre los hombres. En esta situación se presenta un contrato sexual, que es cuando un hombre, hace un consumo a la vendedora, y en algunas ocasiones los hombres piensan que por comprar algo, ellos pueden hacer comentarios, o tienen algún derecho sobre el cuerpo de la mujer.</p>
<p>Caminaba una mujer que labora en una bodega cercana, cuando transitó por su ruta de camino, los trabajadores comenzaron a chiflar y hacer comentarios como: “Sí me casó”, “las quiero”, “las tiene bien sabrosas”, “ya vino por mí, mi novia”, pero un trabajador comenzó a seguirla, y dio la impresión como si le fuera agarrar los glúteos a la mujer que caminaba incómodamente por el lugar, después el</p>	<p>Las trabajadoras han enfrentado acoso y poder por medio de agresión sexual, bajo las formas de acoso. En este caso la mujer que transita seguido por esas bodegas, en ocasiones pasa con un compañero para evitar los comentarios y actos de acoso, pero cuando no puede acompañarla un hombre se enfrenta a esa situación tan incómoda, pero como ella jamás ha dicho nada ante estas situaciones porque las</p>

<p>señor hizo ver como si fuera a morderle un glúteo; la mujer jamás vio eso, ella sólo continuó caminado.</p>	<p>consecuencias de esta problemática social se reflejan en la carencia de derechos, y por ese motivo, los hombres se aprovechan para hacer actos de acoso sexual.</p>
<p>Un señor expresó: “¡Maldita vieja! Hija de su chingada madre, no me ha traído mi cambio”, entonces un compañero le comentó: “No tienes que expresarse mal de una mujer”, a lo que el señor le contestó: “Sí puedo, porque quiero, porque no me ha traído mi cambio, ¡pinche vieja!”</p>	<p>Las estructuras elementales de la violencia, como lo menciona Segato (2003) no son percibidas ante las/os trabajadoras porque están muy marcadas dentro de la CEDA, bajo un lenguaje violento de la masculinidad, por ello el señor se expresó de esa forma violenta porque ha sido educado desde una mirada masculina, donde el hombre puede hacer y decir cualquier comentario, aunque denigre a la mujer.</p>
<p>Una mujer me pidió un café, cuando le pregunté si lo quería solo o con crema; un señor comentó: “Pídelo solo, que la crema te la pongo yo. Ella respondió “¡Cállate cabrón que tú tienes esposa!”</p>	<p>Pateman (1995) alude al contrato sexual que consiste en transformar su derecho natural de los hombres ante las mujeres; por ello cuando el señor menciona que la crema se la pone él, está hablando en doble sentido haciendo referencia al semen. Los hombres no pierden alguna oportunidad para denotar el deseo sexual que tienen hacia las mujeres.</p>
<p>Iba pasando una mujer que vende desayunos y los trabajadores comenzaron a chiflar y a mandar besos, también decían: “Ay mami”, “¡Sólo eres tú!”</p>	<p>Los hombres se sienten con el derecho de poder criticar el cuerpo de la mujer, por la forma en que han sido educados culturalmente. En ocasiones lo hacen para incomodar a las mujeres y ellos continuar manteniendo el poder que creen que tienen ante el cuerpo de la mujer.</p>

<p>Cada que pasa una mujer, incluyéndome, un grupo de jóvenes tojolabales, comienzan a producir un sonido por medio de los instrumentos que utilizan para trabajar, que es una caja y un cuchillo; acompañado de un lenguaje corporal que es con su mano izquierda extendida le pega a la mano derecha con el puño cerrado, como si aplaudiera, pero con el puño cerrado; comienzan a decir: “Vamos a <i>tokxiar</i>” y después empiezan hablar tojolabal y se ríen de lo que dicen.</p>	<p>Se observa como este grupo de personas molestan únicamente a las mujeres, a pesar de estar una señora presente, que es la esposa de uno de ellos, cabe destacar que ella también habla el mismo idioma y entiende lo que dicen, pero ella sólo se queda callada, bajando la mirada y se pone a trabajar. Por el lenguaje corporal que utilizan, los gestos y movimientos de su cuerpo, se denota que hacen acoso sexual. Además un compañero que no habla el idioma, me comentó que ellos le habían dicho que el significado de “<i>tokxiar</i>” es vamos a tener relaciones sexuales.</p>
<p>Se encontraba una mujer entregando cafés, cuando se acercó un hombre y le empezó a decir: “¡Te amo Mary!” al mismo tiempo la abrazaba y bajaba sus manos hacia los glúteos de la mujer. Ella se alejó del lugar, aventando con su mano, las manos de él.</p>	<p>Por la reacción de la mujer pude notar que le incomodó la acción porque ella vio que otras personas vimos lo acontecido, por eso ella se apenó y se alejó del lugar. También considero que el hombre realizó la acción con la intención de que las personas viéramos, porque cuando otros hombres ven que un trabajador accede al cuerpo de la mujer, los demás trabajadores también se sienten con derecho de hacer lo mismo y repiten la acción hacia ella. Manteniendo lo que Segato (2003) llama fraternidad frente a otros hombres, para denotar su poder.</p>
<p>Pasó una mujer que es secretaria y un hombre la siguió haciendo gestos faciales de carácter sexual, después comentó: “Tiene un culote bien rico, pero es bien mamona”,</p>	<p>Como alude Pateman (1995) a los contratos son categorías masculinas, patriarcales que forjan relaciones de dominación y sumisión que descansan en la idea de que el hombre</p>

<p>después pasó una mujer que vende desayunos y dijo: “Por eso quiero a esa perra, porque es bien a todo dar” y fue abrazarla.</p>	<p>es dueño del cuerpo de la mujer, en este caso el trabajador accede al cuerpo de la vendedora por el hecho de existir un contrato de compra-venta. Mientras que al cuerpo de la secretaria no accede porque no existe ningún contrato que mantengan, sin embargo se cree con el derecho de criticar su cuerpo.</p>
<p>Pasó una mujer y un hombre empezó a decirle: “Mami, quiero” “¡mmm rico!”, comenzó a chiflarle y los demás trabajadores que estaban cerca le chiflaron, los comentarios de connotación sexual acompañaron a la mujer hasta su lugar de trabajo.</p>	<p>Esta es una de las formas más comunes en la que los trabajadores crean una fraternidad para demostrar su poder frente a las mujeres, acosándolas constantemente, para demostrar que ellos pueden decir este tipo de comentarios de índole sexual. Los hombres saben que algunas mujeres no les van a decir nada, por no meterse en problemas, porque saben que al hacerlo, tendrían que decirle a la multitud de trabajadores que las acosan, así que prefieren no decir nada y aguantar el hostigamiento que viven diariamente.</p>
<p>Una trabajadora sexual iba pasando frente a una bodega y un señor comenzó a chiflarle y a gritar: “Mamacita ¡quiero!” entre risas decía: “Estás rica mami, estás bien buena”, “aquí está tu novio” (haciendo referencia a un compañero de trabajo). Al escuchar los comentarios, los demás trabajadores comenzaron a chiflar y a decir: “¿A cuánto la <i>chupada</i>?, ¿Cuánto por un <i>rapidin</i>?, ¡Sí estás buena!, ¡Yo te saco de trabajar!</p>	<p>Como lo menciona Pateman (1995) existe un contrato entre prostituta-cliente donde a los hombres se les otorga el derecho de contratar el servicio de una mujer, tomando su cuerpo para cubrir sus necesidades naturales. Por ello las prostitutas sufren el doble de acoso sexual, porque por su oficio los hombres piensan que ellas deben de tolerar sus comentarios peyorativos y denigrantes.</p>

<p>Pasó una mujer a vender gelatinas, un hombre se acercó y le preguntó: ¿Qué vendes? La vendedora respondió: Gelatinas, y él le dijo: “Y si están buenas y ricas como tú”. La mujer sólo se empezó a reír y le dijo: “¡Sí! Pruébalas para que veas”.</p>	<p>Aquí el trabajador trata de vislumbrar si la vendedora accederá a un contrato, como lo mencionaba Pateman (1995) en los contratos, en este caso es un contrato de vendedora-cliente que se rigen sobre las relaciones sociales laborales, pero que están contruidos por el contrato originario (sexual) y está hecho por los trabajadores. El trabajador hizo ese comentario para conocer la reacción de la mujer y saber si accederá al contrato o no.</p>
<p>Un trabajador le comenzó a gritar a una trabajadora: “¡Perra!, ¡perra! ¿Por qué no habías venido?, ¡Pinche perra te estoy hablando! Después se acercó la trabajadora muy molesta y trató de darle una cachetada al hombre, pero él le detuvo la mano; y ella sólo le dijo: “A mí no me digas perra, hijo de tu puta madre”. El trabajador se fue caminando y dijo entre sí: “Pinche vieja perra, se levanta el culo, como si deveras”</p>	<p>Se logra percibir cómo los hombres se creen con el derecho de ofender a las mujeres, para demostrar su masculinidad y su fraternidad ante las personas que observamos la acción. Como lo veíamos con Keijzer (1997) en la Central de Abasto hay un modelo hegemónico de masculinidad, que está culturalmente construido, percibiendo al varón como dominante que sirve para discriminar y subordinar a la mujer como él lo desee.</p>
<p>Estaba una mujer que también vende desayunos con un trabajador y él le estaba tocando los glúteos, después él le dijo que le daba \$50 pesos si le bailaba a su hermano en privado.</p>	<p>Los trabajadores se aprovechan de las necesidades económicas que tienen las vendedoras al cambiar un deseo sexual que tiene el hombre, a cambio de un pago económico, por medio de contratos que construyen relaciones de dominación y sumisión por parte de la mujer, porque recordemos que los contratos son categorías masculinas, patriarcales que excluyen los</p>

	deseos y pensamientos de las mujeres.
<p>Iba pasando una mujer que vende desayunos, cuando un trabajador la cargó por la parte de atrás de la cintura y la metió a la bodega, le empezó a tocar sus glúteos y ella le empezó a decir que ya la bajara, que tenía que llevar unos cafés.</p>	<p>Por las relaciones íntimas que se van creando, los hombres se creen con el derecho de poder hacer uso del cuerpo de la mujer cuando quieran, en el lugar que sea y como lo deseen. Los elementos históricos-sociales han normalizado las necesidades del trabajador; dejando a un lado las opiniones y quehaceres de las mujeres.</p>
<p>Estaba platicando con un cliente y me percaté que una mujer que vende gelatinas tenía los ojos hinchados y rojos, así que nos acercamos y le preguntamos que qué pasaba, respondió que fue porque un señor se había pasado de listo con ella y empezó a llorar, dijo que la persona le había faltado el respeto, que era la primera vez que lo hacía que estaba muy sacada de onda, porque ella no se llevaba así con el señor, comentó que el señor le dijo a sus compañeros: “Me quiero a comer a la de las gelatinas, es que está bien rica”, ella se desconcertó, pero no dijo nada, entonces el señor continuó diciendo: “Si un día de estos me la voy a llevar para comérmela” ella le dijo que qué le pasaba, por qué le decía esas cosas si ella no se llevaba así con él; la vendedora llorando con mucho sentimiento dijo que el señor continuó acosándola verbalmente, a lo que ella muy molesta le dijo: “Chingue a su madre señor y a mí no me vuelva a dirigir la</p>	<p>Se puede destacar el acoso sexual que hacen ciertos compañeros a las vendedoras, quizá algunos hombres piensen que por el hecho de consumir alimentos, les da derecho de acosarlas sexualmente con comentarios que las sobajan, denigran, e incomodan; porque no siempre se presentan los contratos cliente-vendedora, algunas vendedoras, como el caso de Ana no condicionan la oferta de sus productos a cambio de un acceso a su cuerpo.</p> <p>Aunque algunas mujeres les ponen un alto, ellos hacen caso omiso por las creencias patriarcales que conservan; a pesar de la negación por parte de las trabajadoras, ellos continúan haciendo actos de acoso sexual para mantener el poder de fraternidad ante los hombres y para compartir la violencia estructural que se mantiene en las relaciones laborales.</p>

palabra”, después un compañero del señor la llevó a otra bodega, para que ya no escuchara más comentarios y le dijo que lo ignorara que el señor estaba loco y que no le hiciera caso. Ella comentó que le dio coraje porque el señor jamás la había tratado así, que desconoce el por qué el señor se comportó de ese modo, pero que la había ofendido, y que le daba más coraje que desde un principio se había quedado callada, pero fue porque se lo tomó por sorpresa; cuando se fue, el señor y yo nos quedamos platicando y comentó: “es que algunos sí son bien *manchados* con las chavas, ya ves lo que le pasó a Jessica” [S: no sé de qué me estaba hablando], Jessica, la otra chica que vendía café con la gorda, ¿te acuerdas? La flaquita, morena, [S: Ah sí ya la recuerdo, ¿ella qué?] ah pues ella ya no viene porque una vez la metieron al camión, y la empezaron agarrar entre todos, ¿apoco no supiste? [S: No, ni enterada] sí, la empezaron agarrar, bueno ahora sí que a manosear, pero pues eran varios, y ella salió llorando del camión [S: ¡Apoco! Pues ¿cuántos eran?] Ah no sé, pero sí eran un resto, porque Juan les dijo que la agarraran y que si nadie la agarraba los iba a pasar, entonces pues todos la agarraron, hasta después vino la peloncita, ¿ya sabes quién? [S: Sí, la que es bien tranquila, la que

<p>despacha los cafés] Ándale ella, les vino a reclamar, hasta les dijo: “¡No, no mamen, no se pasen de pendejos!, es la última vez que hacen esas pendejadas” y ya después jamás regresó Jessica, bueno, yo nunca la volví a ver, [S: Yo pensé que era porque Sandra se aburría de sus trabajadoras y contrataba a chicas nuevas, como estrategia de venta para vender más] No, bueno pues no sé, pero por lo menos yo creo que de Jessica fue por eso [S: ¿Y tú qué piensas de eso? ¿Crees que ella se lo buscó?] Pues es que ya ves que todas las de allá son bien llevadas, luego ellas también andan agarrando a los chavos, además creo que Jessica andaba con uno de los de acá [S: ¿Con quién?] Un chico que ya ni trabaja acá, era de los manchados, pues ya ves que la mayoría de los que eran bien <i>manchados</i>, ya no están acá, pero pues ella también lo agarraba [S: Yo creo que el problema es cuando los hombres no entienden que uno no quiere llevarse con ellos, porque una cosa es que yo me lleve contigo, pero otra cosa muy distinta con los demás, entonces ellos entienden eso, piensan que es con todos] pues quién sabe, pero qué mala onda de lo de Ana (la mujer que vende gelatinas).</p>	
<p>Pasé a lado de un hombre, después de dar dos pasos, él me mandó un beso y dijo: “Quítense cabrones que va a pasar mi</p>	<p>Tenía que ponerle un freno a sus comentarios, ya que si no lo hacía, estos iban a continuar, así como ha pasado con</p>

<p>novia”. Cuando terminé de repartir los desayunos que llevaba, me regresé y le cuestioné qué le pasaba, que evitara decir que yo soy su novia. Todas las personas presentes sólo se reían, pero nadie dijo nada.</p>	<p>otras mujeres que no dicen nada, a veces hasta el acoso aumenta cuando no dices nada, pero también no es garantía de que se frene el acoso, inclusive hasta puede continuar más latente. Sin embargo como el patriarcado continúa, presentando al varón como esencialmente dominante quien funge para discriminar y subordinar a la mujer, esos actos de acoso sexual prevalecen en la sociedad, dándole poder al hombre y a la mujer oprimiéndola mediante esa estructura patriarcal.</p>
<p>Iba pasando a dejar cafés cuando el mismo hombre me dijo con un tono libidinoso: “mmm, guapota”, me regresé y le cuestioné qué le pasaba, y me contestó: “Todavía que uno te halaga, te molestas, mmta madre” (su tono era agresivo y violento hacia mí); le respondí que en ningún momento le pedí que me hiciera algún comentario, que a mí no me hiciera ningún tipo de comentario morboso. Él sólo se empezó a reír y ambos nos fuimos del lugar.</p>	<p>El hombre se cree con el derecho de decirme esos comentarios, porque considera él que no me está ofendiendo, que es un halago, y que no tengo porque enfadarme, su pensamiento patriarcal, no le permite ver las prácticas y actitudes que promueven el trato diferente de las personas, porque considera que no me está ofendiendo, esto se debe a que lo está percibiendo desde su mirada masculina, y no le permite entender que no es algo que yo desee escuchar.</p>

Entrevistas etnográficas

La entrevista etnográfica fue a una mujer de 28 años proveniente de la Ciudad de México, se llevó a cabo el día 14 de febrero de 2018, con una duración de 1 hora con 45 minutos y 03 segundos. Anónima estuvo laborando como vendedora de comida por 10 años en el área

de Aves y Cárnicos en un horario de 9:30 a 15:00 horas. A continuación haré una interpretación por cada fragmento que yo consideré que es relevante para la investigación.

Cuando le pregunté cómo percibía a los hombres de la Central me dijo: *“o sea en el trato que a mí me daban, eran respetuosos, pero a veces también me sentía que sufría acoso sexual, porque a pesar de que mi vestimenta en mi trabajo era: Usar botas, unos jeans o pantalones y una playera que me daban, o sea todos usábamos un uniforme, ¿no? Y creo que no era muy provocativo, a veces hasta ese uniforme a mí me hacía sentir que me vestía muy provocativa, y creo que a veces ellos te hacen muchos piropos, pero lejos de hacerte sentir bien, te hacen sentir como mal o cuando a veces le vas a ir a ofrecer comida a alguien o le vas a vender, bueno pues sí, pero a veces vamos a salir, o te quiere tomar de la mano, o tener como otro tipo de relación que no sea vendedor cliente ¿no? Y eso a mí me conflictuaba mucho, porque te repito que me cuesta trabajo ser grosera con las personas y a veces no sabía cómo, hasta donde decir ¡basta!, ¿no? esto no me está gustando ¡Cálmate! y además porque creo que si lo haces, muchos hombres, toman como represaría, de ¡Ah me dijiste que no!, entonces no te compro comida.”* (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Considero que la mayoría de los hombres en la Central están tan acostumbrados a acosar a una mujer, a sentirse con el derecho de poder verla como se les antoje, de decirle lo que quieran, al grado que hacen que ciertas mujeres se sientan mal por la vestimenta que usan; porque no creo que Anónima sea la única que se sienta mal por usar el uniforme del trabajo, es decir, no es provocativa, pero para los ojos de ciertos hombres lo vean como tentador. El hecho de condicionar a una persona para hacer un consumo a cambio de una salida o de tomar los glúteos o la mano, se hace latente la permanencia del contrato sexual u originario

descrito por Pateman (1995) el contrato no está escrito en ningún lado, pero están sentados en la Central de Abasto entre vendedoras-cliente.

Anónima me compartió una pequeña charla que mantuvo con una trabajadora y destacó: *...me dice “es que mi esposo quiere tener más hijos, pero yo ya no quiero, y pues yo tengo que aceptar lo que Dios me mande y lo que diga mi esposo”, entonces, creo que también son mujeres que culturalmente, no hacen, o sea, a pesar de que no estén acuerdo con sus cuerpos que se transformen de esa manera, lo tienen que aceptar porque fue lo que Dios les mandó y porque el hombre es el que decide aquí, qué se va hacer o qué no se va hacer.* (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Aunque hayan cambiado ciertos pensamientos conservadores en la actualidad, en este comentario se puede percibir la mirada masculina que atraviesan algunas personas que consideran que deben tener los hijos que Dios le mande y los que el hombre quiera, dejando atrás la opinión de la mujer, sin importar la calidad de vida que les puedan dar a sus hijos.

Le pregunté a Anónima si creía que entre las mujeres había violencia, me respondió: *“sí... en este caso de la chica Raquel que te digo que se prostituía, muchas mujeres de ahí de las cebollas decían: ¡ah, es que es, es la puta de aquí! y es así de, pues cuál es el problema ¿no? Si tal vez eso, es su trabajo como porqué la criticamos de esa manera, o porque no cuida a sus hijos, pues cada quien sabe cómo educa a sus hijos, o sea, creo que a veces lo que hacemos es ser muy criticonas, o ver a la otra, qué está haciendo mal y me importa lo que tú estás haciendo, aunque a veces yo también haga cosas que no debería, pero la que está mal eres tú”.* (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Hombres y mujeres enjuician a otra persona por el estilo de vida que lleva, pero siempre se señala a la mujer como la que comete los errores. Desde una mirada patriarcal, la mujer es la que hace mal las cosas, lo vemos cuando la mujer es la “puta” y el hombre es un “cabrón”; o cuando juzgan a la mujer por abandonar o no cuidar bien a sus hijos, pero ¿qué hay del padre? Cuando el hombre también abandona a sus hijos no se le criminaliza, ni se les cuestiona; o cuando no cuida a sus hijos porque tiene que estar trabajando y se ve como “normal”, mientras que en el caso de la mujer, cuando tiene que trabajar y descuida a sus hijos por hacer sus labores, se le señala como madre descuidada. En ese tipo de pensamientos es cuando se refuerza el patriarcado en nuestra sociedad, debido a que el hombre sigue manteniendo el poder ante las situaciones que se presentan en la sociedad.

Cuando le pregunté a Anónima si la habían molestado alguna vez me dijo: *“Sí, un señor que vendía pollos, la verdad es que ese señor es como un dueño del emporio, o sea tenía muchísimo dinero y me ofrecía dinero o me decía que fuéramos a su casa en Cuernavaca y que nos la íbamos a pasar increíblemente el fin de semana, y yo le decía que no... ha de tener como cincuenta años, pero o sea no lo veía tampoco como para que fuera mi pareja ¿no? Entonces él y yo empezamos a tener una amistad muy buena al principio, pero ya al final él empezó como acosarme o al final de cuentas, me decía es que tú podrías ganar... porque él sabía mi vida ¿no? Sabía que me daban cincuenta pesos y así, y me decía que yo podía tener, que yo no tenía por qué estar en la Central de Abasto, así literal, que no tenía por qué haber caído tan bajo, que si yo estuviera con él, yo viviría como, así me lo decía, como una princesa, y yo así de pues es que lo que usted ve como princesa yo no lo veo así, yo me siento bien trabajando aquí, y tampoco necesito de su dinero, o sea, de verdad, ¡gracias! Y tampoco usted me interesa, ni físicamente, ni como pareja, y diario me lo... o*

sea, cada que podía me lo repetía, pero al final de cuentas yo lo seguía viendo porque me caía bien, pero cada que podía, y hasta cierto punto él respetaba, pero cada que podía o cada que encontraba el momento, me volvía hacer una insinuación de esa manera, entonces terminó por ser, mmm, terminó por hartarme y le dejé de hablar”. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Considero que el señor abusó de la confianza que se tenían, al acosar a Anónima porque si ella ya le había dicho que no, y él continuó con las insinuaciones se convierte en hostigamiento sexual. Además querer bajar la autoestima de Anónima diciendo que no tenía por qué haber caído tan bajo, son comentarios ofensivos para la persona, porque es un trabajo digno, pero el señor quería utilizar su labia, para ver si así podía obtener acceso al cuerpo de Anónima. A partir de un ingreso monetario, se establece una relación de poder, donde el varón proveedor ofrece a la mujer seguridad económica. También refleja el machismo con sus ideas de no querer que Anónima estuviera trabajando en la Central; viendo a la mujer que se queda en casa y él siendo la persona que provee. Algo que logro percibir, es que Anónima apenas está percibiendo que el señor la acosaba. Quizá es por la poca información que hay al respecto y por la cultura androcéntrica en la que hemos crecido.

Anónima comentó que se sentía intimidada por: *“...las personas que vendemos comida ahí, tú eliges qué quieres ser ¿no? Eliges que te agarren la mano por una comida o eliges no ser así, entonces yo elegí no serlo, entonces a veces sí me intimidaba que llegaban otras chicas y vendían de esa manera y digo está bien, porque al final de cuentas, es una manera en que te ganas la vida y ellas pueden hacer con su cuerpo lo que quieran ¿no?, pero de repente, sí me intimidaba que yo no vendía, porque no me dejaba agarrar, eso,*

creo que eso era una violencia contra mí muy fuerte.”. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Considero que a veces los hombres abusan de la necesidad y del trabajo que tienen algunas mujeres para proponer actos sexuales que quizá ellas no quieren; porque a ciertas mujeres les pagan por comisión, es decir, que depende de lo que vendan es lo que les pagan. Los hombres al saber eso, se aprovechan de la necesidad de las trabajadoras, para tener acceso a su cuerpo a cambio de consumir cotidianamente lo que ellas vendan. La explotación laboral y el trabajo mal remunerado se presenta como una oportunidad para que los varones supongan que ante tal precariedad pueden ofrecer a las mujeres un intercambio económico, a partir de un favor sexual, retomando a Pateman (1995) en el contrato sexual, porque dice que garantiza el acceso controlado al cuerpo de la mujer por la naturalidad que tiene el hombre.

Le pregunté a Anónima si había visto bromas pesadas ahí en la Central y me contó: *“Sí, que metieran a las niñas a camiones en las cajas de los trailers y las manosearan, bueno ellos lo veían como una broma, aunque ellos no saben que eso es acoso sexual... las mujeres se reían, pero bajaban muy apenadas de los camiones... Su cara era como viendo al piso como agachadas, en vez de decir ¡Pues sí lo quise hacer y quise que me tocaras ¡va! No me importa lo que digan los demás! ¿no? porque es mi cuerpo y al final en mi cuerpo la que manda soy yo. Pero ellas no, bajaban como ¡ah sí lo hice!, me metí y ahorita que salgo todos me están viendo, entonces agacho la cabeza”*. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

En esta visión patriarcal se mira de forma indiferente a la mujer por tener una interacción más afectiva con los hombres, sin embargo los hombres no son juzgados de la misma manera en que se señala a la mujer, y es por la mirada masculina que mantiene la sociedad, porque justifican el deseo sexual del hombre por la naturalidad que tiene, mientras que las mujeres son enjuiciadas como: “*Putas*”, “*locas*”, mujeres que no se respetan, mujeres que no valen por la interacción que mantienen con los hombres, pero hay que recatar que finalmente son ellos los creadores de que ocurra esa interacción.

Anónima agregó “*A mí una vez me lo hicieron, no, no, no me tocaron [empiezan risas] me refiero a que una vez, me metieron a una... yo estaba, haz de cuenta que están los camiones de las cebollas ¿no?, entonces te metes al camión y estaba un chavo ahí, se llama Reyes, entonces él, le dije: ¿vas a comer? Porque yo diario le tenía que ir a preguntar, porque si no le preguntaba un día, uy él se enojaba, y la verdad es que era muy buen cliente mío, pero a veces no se le antojaba y me decía: ¡no quiero! Pero yo aunque ya sabía que lo que traía en el menú no le gustaba, tenía que pasar a preguntarle diario, y además porque mis patronas también me mandaban a que le preguntara diario, entonces un día, él estaba hasta el fondo de la caja, y yo me meto y me encierran con él ¿no? Entonces eso se me hizo muy pesado a mí, fue así de, o sea, no me llevo contigo, me parece que es una falta de respeto, pero creo que ahí también me puse a pensar otra cosa, ¿por qué me molestó si al final de cuentas yo no hice nada con él? Me molestó, por lo que los demás pensarán que yo había hecho adentro, o sea no me molestó el hecho de estar encerrada, me molestó qué era lo que los demás iban a pensar en mí, entonces me puse a pensar en eso, en realidad ¿importa?... Me molestó, o sea que la gente pensara que yo me dejaba tocar, me molestó, es que no sé cómo explicarlo, pero me molestó lo que los otros*

pensaran de mí, y al final de cuentas eso, no debió de ser, pudieron haber pensado que yo, me toqué con él, pero eso era mi problema, no de los demás... el día que a mí me encerraron yo estaba tocando, de ya ábreme y todos por afuera riéndose, y yo de verdad ya me quería salir de ahí ¿no? O sea, no hacen nada”. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

En la perspectiva de masculinidad y género en que estamos educados, de ver qué comportamientos son para los hombres y cuáles son para las mujeres, donde los hombres sí pueden sentir placer por su derecho natural y la mujer no, porque la mujer está para satisfacer a los hombres, dejando a un lado los gustos, pensamientos y deseos de las mujeres. Recordemos que el género se relaciona en ciertas formas de opresión en diferentes ámbitos de las mujeres, debido a que los sexos están otorgados para justificar diferencias y relaciones de opresión entre hombres y mujeres.

Cuando le pregunté a Anónima que cuál había sido el comentario que le molestaba, ella respondió: *“¡Eres una puta!, ¡Tienes muchos hijos por caliente! Por ejemplo, eso me molesta, que hablen mal, o sea que un hombre... porque se daba mucho, en las cajas de los camiones de cebolla, se daba mucho que la gente empezara a tener como, bueno como un “faje”, como se dice coloquialmente, entonces ya cuando la gente bajaba decía es que es una puta, yo la besé y la toqué, y es así de ¡oye hombre! Al final de cuentas los dos están a la par, tú lo hiciste y ella ¿por qué ella se convierte en la puta y tú no? ¿no? Porque para ti, está bien esto te hace en el supuesto más hombre y a ella la hace menos mujer, si al final de cuentas, ambos hicieron lo mismo, y ambos se prestaron para lo mismo, entonces si lo hicieron no la critiques, o sea, no seas así”.* (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Estas frases hacen que se mantenga la violencia y el dominio hacia la mujer, porque pasa lo mismo que mencionaba con anterioridad, el hombre sí puede juzgar y decir lo que hizo, pero si la mujer lo hace, es señalada y vista como si fuera algo malo tener deseos sexuales. Algunos hombres para continuar con la fraternidad de la que nos habla Segato (2003) lo llevan a cabo por medio de una situación de poder ante las mujeres para exponerlas ante los demás, y él siga manteniendo el poder, porque los hombres también son víctimas de este patriarcado, donde tienen que demostrar dominio ante los demás.

Le cuestioné a Anónima que quién molestaba más, respondió: *“El encargado... entre ellos también, yo me acuerdo que cuando entraba a la bodega, luego empezaban a tocar en sus cajas ¿no? Con sus cuchillitos tocaban en las cajas y tenían una palabra en tzeltal, como para decir que la chica que había entrado a la bodega ahí, que ya querían tener relaciones sexuales con ella ¿no? o algo así, entonces creo que esa era una manera de molestar a las mujeres, muy cañona, y que luego las mujeres que yo veía o hasta yo misma, sí te sentías muy incómoda con el tema, y no entendías porque toda la gente tocaba cuando una mujer entraba a la bodega”*. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Como mencionaba Pech (2016) en la comunicación intercultural utilizamos interacciones por medio de palabras, gestos y sonidos que tienen significantes en un espacio-temporal. Algunos trabajadores que hablaban una lengua indígena a veces sacaban ventaja porque en ocasiones vas pasando y ellos están hablando su idioma y no entiendes lo que están diciendo, sólo ves que te voltean a ver y se ríen. Asimismo cuando los trabajadores están en conjunto utilizan esa colectividad para hostigar a las mujeres, de esa manera se sientan intimidadas y no digan nada.

Le pregunté a Anónima si algunas personas debían de actuar de cierta forma para laborar ahí en la Central, y me dijo: *“sí... pues porque desde mi ser mujer así lo veo y no soy hombre, pero sí, porque todos los días va a llegar alguien que te va a chiflar, va a llegar alguien que te quiera dar una nalgada, todos los días va a llegar un ser así, todos los días alguien te va hacer una propuesta, que tal vez tú no quieras”*. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Todos los días un hombre hará un comentario de connotación sexual hacia la mujer, le chiflará, la mirará con gestos de carácter sexual, por medio de su mirada expresará lo que te quiere decir, harán señas obscenas refiriéndose a tener sexo oral; pero desde mi punto de vista no es que la mujer se “deba dar su lugar” el problema parte desde el punto de vista en que se está mirando, y se mira desde un panorama masculino, por esa razón él piensa que es normal mirar de esa manera el cuerpo de la mujer, hacer un “cumplido” aunque nadie se lo haya pedido, se sentirá con el derecho de juzgar el cuerpo de la mujer, porque así ha sido educado, pero si se mira desde una mirada femenina, entenderá que los hombres no tienen ningún derecho de acosarnos sexualmente.

Cuando le pregunté a Anónima que cómo era el ambiente de trabajo en la Central, respondió: *Mi trabajo en particular era muy estresante, pero la convivencia con las personas y así, bueno por ejemplo, yo que tenía que ir a repartir comida y a veces pasaba como por bodegas nuevas o personas que habían llegado a ciertas bodegas y que eran nuevos trabajando ahí se me complicaba un poco, porque luego los muchachos te gritaban cosas o piropos o algo así, y ellos pensaban que pues que a ti te gustaba ¿no? Cuando pues nadie les había dicho que tú querías que te dijeran algo, como: ¡Guapa!, ¡Ey, tú! ¿Cómo te llamas? Y así, eran cosas que a mí me incomodaban, porque pasas y los hombres piensan*

que los piropos, o sea cuando dicen groserías o algo así, que a ti te gustan porque ellos piensan que es un cumplido”. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Cuando le pregunté que por qué cree que lo vean así, contestó: *Porque yo una vez me paré con un chavo, pero eso pasó ya mucho tiempo después, que empezamos hablar al respecto, entonces él me dijo, es que ¿qué tiene de malo que nosotros los hombres les digamos eso a las muchachas? ¡Qué guapa! ¡Qué bonita! Le dije, es que hay muchas veces que lo dicen de una manera grosera, ahorita no me acuerdo exactamente, pero era con groserías a veces ¿no? Y él decía, pero al final de cuentas son cosas bonitas las que decimos, y yo le decía, pero ninguna mujer te ha dicho que, ¿Cuántas mujeres le has preguntado si esto les gusta? Que tú les digas un piropo, una grosería es bonito para una mujer. ¿Quién te dijo que eso a las mujeres nos gusta? Y él me decía: ¡Ah pues yo pensé que era bonito porque son palabras sinceras! Decía él ¿no? Y yo le decía, pero nadie te las ha pedido, y ya ahí quedó, solamente le pregunté a una persona”.* (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Desde el punto de la masculinidad como lo plantea Keijzer (1997) los hombres mantienen un modelo de poder que domina a la mujer mediante las formas de acoso sexual con miradas, actitudes libidinales y comentarios de connotación sexual hacia su persona, sin el consentimiento o aprobación de la mujer. Los hombres no perciben las formas de acoso, justo por la mirada de masculinidad, porque piensan que tienen el derecho de criticar a su antojo el cuerpo de la mujer.

Cuando le pregunté que cuáles eran los piropos con groserías, me dijo que los que te hacen en doble sentido *por ejemplo, me acuerdo uno mucho, y eso porque tuve que preguntar qué*

significaba, porque en ese momento yo no lo entendí, pero alguien gritó: ¡De cemento te hago un monumento! Un amigo me explicó que significa que de semen me hacía un monumento. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

La mayoría de los comentarios de doble sentido que hacen los trabajadores de la Central de Abasto, tienen una connotación sexual que apunta al deseo del cuerpo de las mujeres, en la cultura mexicana es muy común escuchar expresiones de doble sentido por parte de los hombres hacia las mujeres que quieren acceder a la parte íntima de la mujer.

Cuando le cuestioné que cómo era la relación entre hombres, respondió: *Me parece que la relación entre hombres es como más de ser cuates, como más de camaradas, me parece, pero también hay un ambiente muy machista entre que el hombre quiere tener como más poder que el otro o su masculinidad a que se vea más reflejada en comparación de los otros [S: ¿A qué te refieres exactamente?] mi fuerza de hombre es mayor que la tuya, yo puedo cargar más, para ellos sí era importante, de “mira, yo aguanté dos costales con una mano y tú no aguantas uno” a eso me refiero, [S: pero eso lo llegaron hacer] ¡claro! Muchas veces porque en la Central de Abasto tienden acomodar los costales, las arpillas de cebolla, una sobre otra, entonces luego así juagaban a una apuesta de cinco pesos de quién puede poner la estriba más rápido y con una mano. Por ejemplo, me acuerdo que una vez, uno de los jitomates se peleó con uno de las cebollas, y el de las cebollas iba perdiendo, o sea se estaban peleando como a puño cerrado. Entonces el de las cebollas perdió, y ganó el de los jitomates y ya cuando el de los jitomates iba a regresar a su bodega, el de las cebollas se quedó con mucho coraje y sacó un cinturón y le empezó a pegar, entonces todos le decían que pues que ¡qué puto se había visto! O sea, así, esa era la palabra que ocupaban: ¡Qué puto te viste Reyes! Porque le sacaste el cinturón, o sea no*

le pudiste pegar a puño limpio, perdiste y tu coraje fue tanto que sacaste el cinturón y le diste unos cinturonzos cuando él ya te había ganado y además lo agarraste por la espalda, entonces a Reyes de puto no lo bajaron por mucho tiempo [S: ¿Él qué hizo?] decía que no, que él había ganado siempre, que a puño cerrado ganó y que nunca le dio cinturonzos, aunque todos vieron y las cámaras lo grabaron. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Aquí hay otro punto que tienen los hombres, como menciona Anónima, ellos siempre quieren mantener el poder ante hombres y mujeres, y nunca pueden mostrar un punto débil ante nadie porque demuestra debilidad y para un hombre que ha crecido bajo el eje patriarcal, le es difícil aceptar sus errores, que es lo que Segato (2003) llama fraternidad.

Cuando le pregunté que cómo era la relación entre hombres y mujeres, me respondió: *Me parece que es buena, refiero que a lo mejor por mi personalidad, porque trato de respetar mucho al otro, entonces tal vez por eso las personas a mí no me faltaban al respeto, siempre y cuando tú también no estés como faltándole el respeto al otro o queriéndote llevar de más y así, pues normal, bien. [S: ¿Cómo que queriéndote llevar de más?] Si yo como mujer en vez de saludar: “¡Hola, buenas tardes muchachos!” llego y digo: “¡Qué pedo cabrones!” a eso me refiero, en la medida en que tú des el trato, de la misma manera que te lo dan. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)*

Cuando le pregunté que si hubo alguna ocasión que le faltaran el respeto o la llegaron a tocar y me dijo: *Me dieron una nalgada, una vez, porque me acuerdo bien que ese cliente me había dado un billete de quinientos pesos, entonces yo le dije: “sabes qué, no tengo cambio, voy a ir a cambiar y ahorita te regreso tu cambio, ¿qué te parece?” y me dijo:*

“así, llévate mi billete”, entonces yo me llevé el billete, pero la verdad es que me tardé en regresarle su cambio, me tardé como dos horas y cuando regresé le dije: “mira, aquí está tu cambio, ¡cuéntalo por favor!” me dijo: “¡así!, está bien” y le dije: “bueno, luego nos vemos”, me di la vuelta y me fui, y me dijo: “¡toma esto por tardarte!” y me dio una nalgada, pero eso no fue lo peor, o sea lo peor fue que mi papá me vio, entonces a mí fuera de eso me dio más pena, me dio mucha pena la verdad, entonces me regresé y le dije: “¡pues es que, qué te pasa!” ¿no? Y no tanto pena por... o sea pena más por enfrentarme a ¿qué le voy a decir a mi papá? O sea mi papá me conocía, pero no sé, yo en ese momento me sentí culpable y sentí como ¡Mi papá va sentir que soy así con todos los clientes! Me dio mucha pena. El cliente se empezó a reír y me dijo: “¡Ay! ¡no seas exagerada!” Yo creo que él confundió en una parte que, yo lo respetara con que le estaba coqueteando.

(Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Se puede percibir que el hombre quiso mantener un contrato sexual que es el que plantea Pateman (1995) pero en este caso es un contrato vendedora-cliente que se manifiesta cuando el hombre pretende acceder al cuerpo de la mujer, en este caso castigando a la vendedora, violentando su cuerpo, sintiendo que tiene derecho de tocar el cuerpo de la mujer como a él se le antoje, sin considerar los sentimientos y la opinión de la trabajadora.

Cuando le pregunté que si sentía que la veían de alguna manera, me contestó: *De forma morbosa, todo el tiempo; a veces pasaban y me decían “¡Estás bien buena!* Entonces le pregunté que qué hacía ante eso, y me confesó: *Nada, me pasaba, o sea tampoco era como que me quedaba como reclamando algo, no nada, porque una vez yo vi que una chava se regresó y les reclamó, entonces a la chava le fue peor porque le empezaron a decir: “¡Ay*

ni que estuvieras tan buena!, ni que... ¡pinche vieja fea!”. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Los trabajadores consideran que pueden señalar el cuerpo de la mujer, por el poder de masculinidad que les ha sido otorgado, y si ella rechaza sus comentarios, los hombres creen que deben faltarle al respeto, dando como resultado la suma del hostigamiento sexual, para denotar que ellos mantienen la dominación frente al cuerpo de las mujeres.

Cuando le pregunté si alguien le había hecho proposiciones sexuales, comentó: *Una vez un señor estábamos en su oficina, porque las bodegas están divididas, el primer piso y la planta baja. La planta baja es donde tienen toda la mercancía y arriba es la oficina donde están las computadoras y todo eso. Entonces un señor un día me dijo: “Te doy tanto (y de verdad puso en el escritorio dinero) pero quédate aquí” y le dije es que yo no puedo hacer eso, o sea no fue como tanta de: ¡ah vamos a tener relaciones, o dame un beso, algo así, no” solamente me dijo: “Te doy tanto y quiero que te quedes aquí todo el día” y yo le dije no, es que eso yo no lo puedo hacer, yo necesito bajarme y trabajar [S: ¿Cómo te sentiste?] y además yo no me vendo. O sea me sentí así como si yo fuera una compra, como si fuera una caja de jitomate, con la cual el señor pensaba que podía comprar.* (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Se refleja el dominio del hombre hacia la mujer, ofertando por medio de un cambio monetario, que es lo que Pateman (1995) llama contrato sexual, el cual no está escrito, pero está presente cuando el señor ofrece un cambio económico para obtener acceso al cuerpo de Anónima. O como lo plantea Rubin (1986) en el tráfico de mujeres donde el ámbito laboral pasa a ser un producto de actividad humana, satisfaciendo las necesidades de los hombres.

Cuando le pregunté si había personas que tocaban a otras mujeres, me dijo: *Sí, muchos hombres a mujeres; le cuestioné si a las mujeres les gustaba y me respondió: Pues ellas no se quejaban, pero al final de cuentas no sé si es por una cosa, como cuando a mí me pasó, que yo de verdad no sabía cómo... no supe cómo reaccionar, a mí me dio mucha pena. Entonces qué tal que a las demás mujeres que se los hacían, lo hacían porque al final de cuentas todos veíamos, o sea lo hacían como en público y tú como mujer a veces no sabes qué decir, o te quedas... a pesar de que en otros momentos digas: “¡Ah! pues yo puedo hacer esto, esto, y esto”, pero en el momento en que te pasa, te quedas paralizada como que no reaccionas a qué es lo que... o sea piensas ¿de verdad pasó esto? No sé si a ellas les pasará lo mismo.* (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Los trabajadores exhiben estas acciones para reforzar lo que Segato (2003) alude al estatus de fraternidad que tiene como objetivo mantener el poder que tienen los hombres frente a la sociedad, sin embargo cuando los trabajadores observan la violencia que es ejercida ante las mujeres, ellos se aprovechan de esa situación para repetir la acción, entonces la violencia sexual se naturaliza y prevalece la dominación masculina.

Anónima también destaca: *Me acuerdo que una vez estaba el tráiler afuera de la bodega de las cebollas y estaban las cajas, a la caja se le llama así a la caja del tráiler. Y ahí se podían meter y a una mujer se lo hicieron como entre cinco chavos. Porque ella siempre, o sea también les hacía lo mismo a ellos, por ejemplo a ella la nalgueaban y ella les regresaba la nalgada o así. Era como una manera de socializar para ellos... el trato con ellas era siempre así. O ¡cómprame una coca! y te dejo que me agarres” así. O “¡Cómprame la comida con Anónima y te doy un beso!” entonces a mí me decían: “Anónima, él te va a pagar la comida de hoy y la de mis hijos” o sea era también, creo yo,*

una manera de ellas de sostenerse, porque al final de cuentas, una creo que tenía tres hijos, y otra uno, pero... la que tenía tres hijos, los tenía ahí, y la otra chica los tenía en su pueblo, pero de todas maneras ellas tenían que trabajar para mantener a sus hijos, y pues para ellas era como ¡Ah!, pues me ahorro lo de la comida, por ejemplo, o si a mis hijos se les antojó un helado que él se los compre, que venga y me dé un beso y yo ya no gasto, así.
(Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Se logra vislumbrar lo que Pateman (1995) alude al contrato sexual, que se presenta a través de un cambio económico, por tener acceso al cuerpo de la mujer; son contratos que no están escritos, pero se mantiene cuando las mujeres se dejan tocar o besar, a cambio los hombres les darán un cambio monetario. A pesar de que ambas partes están de acuerdo, considero que sigue prevaleciendo una violencia estructural del hombre hacia la mujer, al momento de ejercer la fuerza para meter entre cinco personas a una mujer. También por menospreciar a la mujer por las acciones y por continuar aprobando los deseos sexuales del hombre, debido a que se siguen naturalizando.

Cuando le pregunté si había algo que le molestara mucho, respondió: *Que con los niños fueran groseros. O sea que desde niños les dijeran... niños de cuatro años, por ejemplo: “¡A ver! ¡cabrón! ¡Levántate ese costal de cebollas no seas puto!, ¡Pinche maricón!” esas cosas que estuvieran educando un niño así, a esa edad, eso me molestaba, pero a final de cuentas entendía, que ellos fueron educados de la misma manera; y que quitar un pensamiento es como difícil, y que tú tampoco estás ahí para educar a nadie ¿no?*
(Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

La feminización del otro, que es lo que plantea Keijzer (1997) sobre la masculinidad, pero también lo que Segato (2003) alude al estatus masculino que refiere a que el hombre aprende a ser hombre por medio de las exigencias que hacen a los niños para demostrar su masculinidad a través de la fuerza física, y los hombres que no cumplen las exigencias son feminizados y tratados como “putos”, es decir, como débiles.

Le pregunté que para quién era más difícil el ambiente en la Central de Abasto, y me respondió: *Yo creo que para ambos; la mujer por el acoso sexual, y el hombre porque todos los días tiene que estar manifestando su machismo, o sea diario soy más hombre que el otro hombre, diario tengo más fuerza que los demás, diario soy capaz de hacer más que los demás.* Se puede ver como la Central de Abasto va educando desde pequeños a los niños desde una mirada masculina, los niños van percibiendo que la palabra “puto” es sinónimo de debilidad, y que ellos como hombres deben ser fuertes, para mantener su estatus de fraternidad. También añadió:

Yo creo que en la Central de Abasto lo que hay que hacer es tratar de ser muy respetuosos con todos y ya para que no se malinterprete, y más si eres mujer o de dejar en claro, por ejemplo, en mi caso, yo vendo comida, pero sólo vendo comida no vendo mi cuerpo, así. [S: ¿Por qué más si eres mujer?] Porque los hombres tienden a abusar mucho de eso. Como dije, el muchacho: “Ah es que eres mujer te tienes que aguantar a lo que yo te diga, el piropo que yo te diga, aunque te diga groserías, te estoy diciendo cosas bonitas” entonces así de... pero ¿quién te los pidió?, ¿Quién te dijo que a mí eso me gusta? A eso me refiero. (Entrevista con Anónima; Ciudad de México, febrero, 2018)

Anónima concluye que para trabajar en la Central de Abasto las personas deben tener un trato respetuoso con las/os trabajadores. Fue de gran ayuda, debido a que ella afirmó algunas cosas que yo ya había visto en la observación participante; así mismo percibe de otra manera las formas de interacción entre los trabajadores.

La siguiente entrevista se llevó a cabo en abril de 2018 a la señora Natalia de 53 años de edad, proveniente de Zaragoza, Puebla. Su último grado de estudios fue la secundaria. Natalia ha vendido desayunos desde hace 15 años en el área de Frutas y Legumbres en la Central de Abasto en un horario de 4:00 am a 10:00 am. A continuación se describen los fragmentos que resaltan para el tema del acoso sexual.

Cuando le pregunté cómo percibía a los hombres en la Central de Abasto, entre risas, me respondió: *Pues los hombres son medios, ojos alegres, coquetos. Porque van sobre algo ¿no? O sea son amables, te invitan esto, pero no es porque quieran ser muy amables, sino porque pues van a ver qué te sacan. Para obtener algo, ya sea que, pues es que aquí en la Central de Abasto se da mucho el que, anden de tras de uno, para obtener, ya sea que salgan a comer o que salgan a... pues ya sabes ¿cómo te puedo decir? Pues sí que obtengan algo de uno ¿no?* (Entrevista con Natalia; Ciudad de México, abril, 2018)

Se vislumbra en este comentario cómo la sociedad ha normalizado el deseo que tiene el hombre hacia la mujer, sin ver las implicaciones que tiene, es decir, el hombre puede obtener y ver a la mujer como objeto sexual y es visto como “ojo alegre” o “coquetos”, dejando a un lado el acoso sexual, que es lo que Pateman (1995) conoce como Contrato originario, o contrato sexual, que se presentan cuando a los hombres se les otorga el derecho de contratar, con la finalidad de tener acceso al cuerpo de la mujer.

Cuando le pregunté que si se lleva con las personas de la Central, me respondió: *Me llevo como con dos o tres muy pesado, les he llegado a mentar la madre y no sé, yo soy muy rara, porque yo con nadie me llevo, pero sí, con esa persona porque aguanta lo que yo le digo, y yo me tengo que aguantar lo que él me diga, me llevo bien, creo que es con la única persona que me llevo así, es un hombre. Por ejemplo, a lo mejor yo le miento su madre, y él también o me dice que, por ejemplo, él a mí: ¡te vas aguantar el día que yo te haga esto, el día que yo te haga el otro! No lo puedo decir porque son obscenidades, y yo también le digo cosas, le digo groserías, pero pues nunca, ahora sí que nunca ha pasado nada porque es una amistad, pero una amistad muy pesada, o sea yo creo que yo con él no iría a ningún lado, pero pues así la llevo con él.* (Entrevista con Natalia; Ciudad de México, abril, 2018)

Natalia no tuvo la confianza de expresar los comentarios que le hace la persona con quien interactúa, pero interpreto que son comentarios de índole sexual.

Cuando le pregunté que cómo describía el comportamiento de sus clientes y de sus compañeros, respondió: *Hacia mí, bueno, es que hay unos muy mandados, hay unos que te hacen insinuaciones [S: De qué tipo] o sea, de que estás muy bien, de que tienes, ¿lo puedo decir? Que tienes un trasero todavía muy bueno, y que ¿no te gustaría que saliéramos a comer? O cosas así ¿no? Hay insinuaciones que al momento, de que por ejemplo yo voy a ofrecer, te lo dicen al momento y así como van, o sea no, no se esperan a que te pongas a platicar con ellos para que te las digan, o aunque no te lleves con ellos, y aunque no sean tus amigos, o x cosa, te lo dicen. Todos son iguales, o sea, ahí todos les dicen a todas, y yo he visto por ejemplo mujeres que, o sea, el comportamiento de otras mujeres hacia eso, o sea muy, cómo te diré, muy, ¿vulgar? O no sé cómo decirte, porque ellas se creen de todo lo que les dicen, y yo la verdad como que, sí lo pensaría dos veces, para creerme lo que me*

dicen, porque ellos lo único que quieren es sacar algo de ti, eso es lo único que quieren. Y para sacarlo pues obviamente te van a lavar el cerebro, te van a decir: ¡qué estás muy bonita!, que tienes buena pompa, que... cosas así; y yo veo que las personas se la creen; muchas chavitas han salido embarazadas, han salido embarazadas porque creyeron todo lo que les dicen. (Entrevista con Natalia; Ciudad de México, abril, 2018)

Convivimos en una sociedad sexista y androcentrista donde existen prácticas y actitudes que promueven el trato diferente de las personas por su sexo, siendo las mujeres las más afectadas por las creencias culturales, al carecer de abusos desiguales. Porque por el comentario anterior es claro que se habla del deseo sexual, pero que es aceptado y naturalizado por parte de la sociedad hacia los hombres, es reconocido que los hombres hagan y digan lo que sea para saciar sus necesidades naturales; mientras que las mujeres son “vulgares” por creer en lo que les dice el hombre y por acceder a ese deseo que también para ellas es natural.

Cuando le pregunté qué sientes cuando te hacen esos comentarios, me contestó: *Pues a lo mejor es como un halago ¿no? porque pues a mi edad, digo, pienso ¿no? Es un halago que me digan todavía eso, y te voy a decir una cosa, la suerte que tengo es que hay mucho chavo que quiere algo conmigo, no es matrimonio, ni mucho menos ¿verdad? Pero me entiendes lo que quieren, entonces a lo mejor el ego de mujer, nos lo levantan hasta el cielo porque una persona de cincuenta y tres años que le guste uno de treinta o de veinticinco, pues para mí es un halago ¿no? Quizá por la edad, Natalia considera que es un halago escuchar comentarios de índole sexual, pero finalmente son comentarios en que está implícito el deseo del hombre. Es probable que entre las distinciones de género que se reproducen en ese ámbito laboral, las mujeres han introyectado que deben ser deseadas por*

los hombres, que una mujer que ya no cumple con los requisitos, al sentirse “halagada” los acepte porque considera que ya no es una mujer deseable por su edad.

Le cuestioné si alguien le había hecho un comentario por su físico y respondió: *Muchas personas a mí me han dicho que les gustan mis nalgas, que soy una persona muy bonita. Pues del cuerpo, lo que te decía de las pompas, que tengo bonitas nalgas, con esas palabras, nada más, ¿qué más? Y hay una persona que me dice que, que me veo muy bien, pero pues yo creo que porque me ha de traer ganas ¿verdad? Pero pues yo no me considero bien, ni buena, entonces, sí, sí lo han dicho, sí me han hecho esos comentarios, y que a mi edad todavía me conservo más o menos bien.* [S: ¿Te molestan esos comentarios] respondió: *No porque digo igual, o sea te pueden decir cualquier cosa ¿no? Yo ya lo veo normal, porque imagínate quince años, y pues ahorita en esta actualidad, no estaba yo así como estoy ahora, hace quince años estaba un poco, mejor, o mejor que ahora, en el sentido que más joven, más delgada, a lo mejor me veía un poco mejor que ahora, lo que yo he oído en comentarios por ejemplo: “Es que antes te arreglabas muy bien”; porque antes traía uñas largas, pintadas. Y antes sí me pintaba, ahorita ya no, antes sí me arreglaba la cara, y usaba puro traje de pantalón o falda, pero con saco, entonces como yo trabajé al mismo tiempo en un salón de fiestas, que aquí, yo usaba pura ropa casi de vestir y me la traía para la Central, entonces los comentarios que me han hecho es que pues antes me arreglaba más que ahora, pero pues es que antes estaba más joven, ahora ya no; y no porque me quiera sentir toda fodonga, porque luego va cambiando tu manera de pensar, y dices no, los diez minutos que me voy arreglar, mejor duermo, mejor descanso, y ya.* (Entrevista con Natalia; Ciudad de México, abril, 2018)

Primero se rescata cómo los hombres mantienen la idea de que pueden hacer comentarios sobre el cuerpo de la mujer, y en este caso Natalia lo acepta, porque no la están ofendiendo, al contrario, la están halagando, pero desde mi perspectiva considero que hacen comentarios que no se les ha pedido, y esos comentarios acceden al cuerpo de la mujer, viéndola como un deseo sexual. Después como lo expone Moreno (2015) en la idea de la belleza, donde ante la sociedad el ser mujer implica también que tiene que teñirse el cabello, maquillarse, peinarse, arreglarse para que pueda continuar con el deseo del hombre hacia la mujer, sin importar los gustos y la opinión de la mujer.

Le pregunté que si esos comentarios han sido desde que llegó y me dijo: *Fíjate que antes, ni comentarios eh, últimamente me he abierto más con mis clientes, a lo mejor porque ya tengo mucho tiempo aquí y la confianza ya es otra, me he abierto en el sentido de que ya me río, y cotorreo, o sea me río de cualquier cosa que me digan, porque antes no era así; antes yo siempre andaba con mi carota, o sea yo era una barrera que no se podía pasar, y todo mundo me lo ha dicho, que yo no tengo una persona, o sea que nadie me ha querido estar conmigo porque yo siempre los he rechazado, o sea siempre los rechacé, siempre fui una grosera, y sí es cierto, la verdad que a veces yo no aceptaba un comentario de lo que te estoy diciendo, que para mí era como una ofensa, no sé qué pensaba yo, ahora no sé si vas madurando o yo no sé qué cosa pasé, pero ya ahorita como el contacto con los clientes ya es otro que el anterior, porque ahora hay personas que me hablan que antes tan siquiera me dirigían la palabra por lo sangrona, por lo payasa, por lo que tú quieras, o sea yo era como una súper payasa.* (Entrevista con Natalia; Ciudad de México, abril, 2018)

Cuando yo llegué aquí a la Central, o sea haz de cuenta que yo tenía clientes exclusivos, ¿sabes cuáles eran mis clientes exclusivos? Eran dueño de bodega, las secretarias, que a

veces me pedían, pero te estoy hablando de hace mucho tiempo; y ahora ya no, este, que me pedían de desayunar casi por lo regular dueños de bodega, yo les dejaba, los encargados, porque yo hasta eso, te voy a decir, porque a lo mejor va ser una payasada lo que te voy a decir, pero yo casi ni a diablos, ni a cargantes, personas así no les vendía, [S: ¿Por qué?] No sé, no, no sabría decirte, sería porque anteriormente tú a lo mejor te dabas el lujo de escoger a tus clientes, y ahora no, ahora tú tienes que andar luchando por hacer clientes y porque esas personas te comprenden, ahorita como está la situación, hay mucha competencia, y jovencitas, entonces eso, realmente ¿a quién le van a comprar? ¿Quiénes son las que salen ganando aquí? Pues las chavitas [S: ¿Por qué?] Pues porque ellas son, cómo te diré, son más, este, pues yo las veo ahorita como más, cómo te diré, como más atrevidas ¿no? Algo que yo no hacía hace mucho tiempo, yo veo que las chicas lo hacen, pues sin ningún problema, porque yo he visto que se dejan agarrar, y yo no, yo siempre les decía, luego me decían: “¡pues dame un beso en la mejilla” y yo, no pues: “¡No, cómo crees! Por un café yo no te voy a estar besuqueando” así yo lo decía, y así lo veo hasta ahorita, porque yo no considero que, que porque andes ahí besuqueándolos ellos tengan que ser tus clientes. [S: ¿Cómo se da eso?] Se supone que en la marcha se van dando las cosas, o sea ya que te llevas y que el besito en la mejilla, ellos empiezan a manosear y hay gente que sí se deja, la verdad yo no estaba dispuesta a eso, ni estoy todavía, a pesar de mi edad que tengo, no creo, y menos una persona que esté grande, o sea, que esté bien, que le hagan eso, y que estén viendo otras gentes que te hagan eso. [S: todo mundo ve o cómo?] Sí, obviamente, mucha gente se da cuenta, porque no lo hacen a escondidas, lo hacen a ojos vistos de todo mundo. Pues luego les andan agarrando ya sean las pompas o hasta los pechos, las bubbies. Hubo algún tiempo, en que una persona llegó, pues tenía muy buen cuerpo la señora, era más joven que yo, empezó a mis clientes llegar a darles beso en la

mejilla, y terminaba dándoles en la boca, se dejaba que le agarraban la lonja, todo esto; mis clientes terminaron por irle a comprar a ella, entonces a mí eso me molestaba ¿no? Pero no por eso opté por dejar que me hicieran eso, la verdad no. (Entrevista con Natalia; Ciudad de México, abril, 2018)

Considero que la edad es un factor importante para las trabajadoras en la Central de Abasto, porque interpreto que Natalia no permitía que le hicieran comentarios de su persona, porque no le gustaba, y porque si los clientes le hablaban o no, Natalia se daba el gusto de decidir a quien le vendía y a quien no; sin embargo por la competencia que existe actualmente en el mercado y por los contratos que existen entre vendedora-cliente, Natalia tiene que aceptar estos comentarios que los trabajadores hacen hacia su cuerpo, los cuales ha ido normalizando por la visión masculina que tiene la CEDA. Por los comentarios que hizo Natalia al compartir a quién le vendía y a quien no, percibo clasismo, como menciona Pech (2016) La clase social está dada por el lugar que se ocupa dentro de la estructura social, lugar que está sujeto a la posesión de recursos y bienes económicos; al querer vender exclusivamente a jefes y secretarias haciendo una distinción entre personas por los recursos económicos que presentan cada uno. Mientras que por otro lado rescato que existen cambios sexuales, que es lo que Pateman (1995) llama contratos sexuales, en la Central de Abasto estos contratos, en este caso vendedora-cliente determinan que los hombres (que son las personas que pueden contratar) consumirán todo lo que las vendedoras oferten en producto, a cambio los hombres tendrán acceso al cuerpo de la mujer, cuando ellos lo deseen.

Auto-etnografía

Me llamo Soledad, tengo 28 años empecé a trabajar en la Central de Abasto, Iztapalapa en el área de Aves y Cárnicos desde que tenía 20 años. Primero comencé a vender comida en un negocio familiar, después trabajé de secretaria en una pollería y finalmente estuve 5 años vendiendo desayunos por mi cuenta; en total estuve 8 años laborando en la Central.

Debo confesar que en un principio no me gustaba trabajar en la CEDA, porque recordaba a un profesor de la secundaria que siempre hacía diferenciaciones de clase y de raza, comentaba que teníamos que prepararnos bien académicamente, porque si no lo hacíamos íbamos a terminar como “los mugrosos de la Central de Abasto”, o también nos cuestionaba que si queríamos acabar como “los diableros” de la Central de Abasto; así que por esos comentarios denigrantes, el inicio de mi etapa en la Central me generaba pena y descontento laborar ahí.

Quiero resaltar que logré conocer bien el área de Productores y Subasta porque mi mamá vende desayunos en esa área, también el área de Frutas y Legumbres porque de una cocina que está ubicada en el quinto pasillo sacábamos la mercancía para salir a vender al área de Aves y Cárnicos. A continuación muestro un mapa para que perciban el escenario.



Mapa de las áreas de la Central de Abasto:

- La parte subrayada de azul es: Aves y cárnicos
- La parte que está subrayada de amarillo es: Subasta y productores
- La parte subrayada de rojo es: Frutas y Legumbres.

En contadas ocasiones entraba a laborar en la madrugada, eso me permitió ver los problemas de drogadicción, de alcoholismo, y la carencia económica, porque logré ver que ciertas personas creaban un hogar en el área de Productores y Subasta con ayuda de cartones y cobijas, sin embargo por la falta de higiene los acompañaban: Las ratas, la basura y el olor tan penetrante que desprende de ella. En las madrugadas se presenta la prostitución, y por desgracia aunque en pocas ocasiones también se presentan violaciones sexuales, esto se debe a las estructuras elementales de la violencia como menciona Segato (2003) por medio del poder y la fuerza los hombres hacen uso y abuso del cuerpo de las mujeres, recuerdo que una cliente me confesó que la habían violado porque se quedó a dormir en la Central, debido a que al día siguiente iban a trabajar desde muy temprano; ella fue a caminar, cuando un hombre la amenazó con un cuchillo y comenzó a violarla; muchas personas que se enteraron de esa desgracia lo que hicieron fue señalar y justificar la violación, porque a los ojos de otras personas decían que la mujer tenía la culpa por andar caminando a esas horas, pero desde mi perspectiva femenina observo que lejos de brindarle

un apoyo por todo el trauma que estaba ocurriendo, fue enjuiciada y viendo que la del error era ella, dejando a un lado el pensamiento masculino del hombre que cree que tiene derecho a acceder al cuerpo de la mujer como él quiera, usando la fuerza y la violencia para saciar sus necesidades.

En una ocasión hablé de la basura de la Central de Abasto en una investigación de la universidad, entré a un buscador para saber qué se decía de la CEDA y de sus participantes. Mi sorpresa fue ver cómo Wikipedia se expresaba de las “cafeteras” (mujeres que se dedican a vender desayunos). A continuación muestro lo que dice Wikipedia (2018) de la CEDA, pero quiero rescatar que hace tres años y medio cuando revisé la página, sí mencionaba como tal a las “cafeteras”, donde sostenía algo parecido a lo que se ve a continuación, que las personas con ayuda de un carrito que venden desayunos o comida, visten de forma llamativa para incrementar sus ventas. Cuando no todas las personas que vendemos desayunos o comidas nos vestimos llamativas para vender más.

Personajes [\[editar\]](#)

observa también el pasillo conocido como basurero.

En la Ceda existen diferentes personajes que resultan característicos. Entre ellos: los *bodegueros*, los dueños o encargados de las *bodegas*; los *diablos* o *cargadores*, que usan *carretillas* o *diablos* para el transporte de mercancías y cuyo origen se remonta hasta el *barrio de la Merced*, aunque sólo en la Ceda suelen formar agrupaciones. Suelen presentarse a trabajar en las bodegas, pero es rara la contratación directa; lo usual es que se presenten a las bodegas de diablos, donde, después de algunos trámites para su identificación, se les concede una licencia y el uso de una carretilla o diablo, con la cual pueden recorrer los pasillos para ofrecer su trabajo a las bodegas o a los compradores para transportar sus mercancías;⁸ Otra es la de las *chicas de carrito*, que utilizan *carritos de supermercado* para transportar sus mercancías, usualmente *refrescos (gaseosas)*, café, te, pan y otras *viandas*; suelen ser mujeres jóvenes con atuendos, un tanto llamativos para incrementar sus ventas, que habitualmente se organizan alrededor de un dueño principal o como gremio; debido a esos atuendos, varias veces se les ha relacionado con actividades de *prostitución adulta e infantil* encubiertas. Otros personajes recientemente incorporados son trabajadores de la *Comisión Federal de Electricidad* que, debido a la desaparición de *Luz y Fuerza del Centro*, se han dedicado a mantener el servicio de electricidad y a hacer los recorridos necesarios para atender a los *locatarios*.^{9 10}

Administración [\[editar\]](#)

Hablo por mi mamá, mi prima, mis tías, mi abuela, mis amigas y por mí, mujeres que vendemos o vendimos algún alimento o bebida en la CEDA, jamás nos hemos vestido de manera provocativa para vender más. Sí hay mujeres que se visten con vestidos, faldas,

o ropa que les favorece para lucir más su cuerpo, pero quizá lo hacen porque les gusta vestirse así, no para vender más; o puede que algunas vendedoras utilicen la vestimenta como táctica para incrementar sus ganancias. Por desgracia estos comentarios de los buscadores, permiten que las personas confundan el provocar, con el vestir como a las mujeres nos gusta; y cuando algunos clientes ven eso, se presta a que las quieran manosear o hacer comentarios incómodos, por sentirse con el poder de opinar sobre el cuerpo de la mujer.

Desde mi punto de vista y por los ocho años que trabajé en la CEDA, noté que molestaban más a las mujeres que recién empiezan a laborar; aunque el acoso sexual-laboral es más latente cuando una mujer usa falda, vestido, porque los hombres comienzan a chiflar y hacer comentarios ofensivos para las mujeres; sin embargo usar pantalón tampoco te garantiza que no vayas a recibir algún comentario o miradas de índole sexual, porque como lo he venido recalando, el acoso sexual-laboral se presenta a diario y a cualquier hora en la Central de Abasto.

Es importante mencionar que ni los hombres se libran de un hostigamiento, ya que a ellos también les hacen comentarios cuando traen una camisa, o una playera, un mandil o algo de color rosa; los molestan chiflándoles, dando entender que es homosexual por medio de groserías, por ejemplo como “*puto*”, o “*maricón*” como menciona Segato (2003) la primer víctima en la exigencia del estatus masculino, es el varón; también se presenta cuando un hombre ayuda a una mujer a cargar: La canasta donde traen las gelatinas, la canasta donde depositan el pan, o cuando los hombres les ayudan a jalar el carro donde transportan los alimentos que venden, también es motivo para hacer comentarios incómodos referentes al género, como alude Wallach (2008) el género se ha construido

socialmente, donde recalcan los trabajos que deben hacer los hombres y las labores de las mujeres, también que el color rosa es para las mujeres y el azul es para los hombres; algunas personas piensan que tomar la cesta de los alimentos es tarea de las mujeres.

Cuando estuve trabajando me di cuenta que la mayoría de hombres condicionaban la compra de alimentos a cambio de un saludo de beso, una caricia en la mano, o quizá hasta una salida ya sea: A comer, al cine, o a cualquier otro lugar. Pateman (1995) llama contratos originarios, en este caso, los hombres hacen la compra de alimentos a cambio de que la mujer le otorgue el poder de tener acceso a su cuerpo, que sería un contrato vendedora-cliente, esto le permite a la mujer tener más ingresos fijos y al hombre poder hacer uso del cuerpo de la mujer como quiera y cuando pueda.

Recuerdo a un señor que me dijo: “Qué traes de comer, mi amor” a lo que respondí: “Yo me llamo Soledad, no mi amor” y él contestó: “Así nunca vas a vender, para vender tienes que saludarnos de besito en el cachete”; muy cortante y molesta le dije: “No señor, yo vengo aquí a vender comida, no otra cosa, así que no se confunda, para mí el saludo es suficiente con un saludo verbal, no físico”. Después de eso el señor no me hablaba, o en ocasiones era descortés, y no me compraba comida, eso no me afectaba económicamente, pero era muy molesto ver ese tipo de actitud en los trabajadores; porque a pesar de que algunos trabajadores no se atrevían a decir ese tipo de comentarios, así como lo mencionó el señor, las personas que vendemos comida, desayunos, dulces, gelatinas, entre otros alimentos, sabemos que está implícito en las acciones de los trabajadores.

Observé, escuché y viví constantemente cómo las mujeres éramos motivo de acoso, porque los hombres se creen con derecho de decir cualquier comentario hacia nuestra

persona, y hacia nuestro cuerpo, sin importar, ni cuestionar si nosotras deseamos escuchar sus comentarios incómodos y libidinosos. Una vez un señor me empezó a decir: “Hoy vienes muy contenta Sol, ¿es porque tuviste noche pasional?” en un inicio me sorprendió la actitud del señor, debido a que jamás me había dicho comentarios de índole sexual, que para mí fue faltarme al respeto, porque lo dijo frente a dos trabajadores más, como para que ellos también me dijeran más cosas de ese tipo y noté que el señor se dio valor porque ese día no había ido a trabajar su esposa; yo estaba muy molesta, y en principio no quise decir nada, pero el señor continuó diciéndome lo mismo, así que farfullé: “Sabe qué señor yo no le permito que me hable así, a usted le vale madre mi vida privada, y mi intimidad, si cogí o no cogí es mi problema, así que si cree que porque me compra los desayunos le va a dar derecho de hacerme comentarios irrespetuosos, prefiero que no lo haga, y usted puede comprarle a quien quiera” a lo que él contestó: “Yo no te estoy faltando al respeto Sol, tú sola metiste tu intimidad, porque yo nunca dije nada de eso, ¿por qué te enojas?” Le respondí que no era ninguna tonta que sabía perfectamente a qué quería referirse y que sí me enojaba mucho su actitud, así que si quería continuar comprándome a mí los desayunos debía dejar de hacer comentarios ofensivos; el señor sólo se disculpó y jamás me volvió a faltar el respeto. Mi carácter es muy poco tolerante ante esas situaciones y supe que tenía que frenar esa situación para que no se volviera a presentar una vez más; porque vi como las mujeres no dicen nada por miedo a generar menos ingresos, por fortuna nunca fue un freno para mí porque yo sabía que si él no me compraba, buscaba otros clientes y se resolvía el problema.

En otra ocasión otro señor exclamó: “Tráeme un café, mi amor” odiaba que me hablaran así, entonces le dije: “Mi nombre es Soledad, no mi amor, sí se lo traigo, pero no

me hable así, a lo que él respondió: “¿Por qué te enojas, mi amor si no te estoy faltando el respeto?” Me dio coraje que el señor usaba sarcasmo en sus comentarios y sólo buscaba lucirse con las personas que estaba alrededor, sin importar que le había dicho que me molestaba que lo hiciera, lo volvió hacer, así que objeté: “Me falta al respeto desde que le pedí que no me dijera mi amor y lo continúa haciendo. Entonces así como a usted se le antoja decirme mi amor, a mí se me va antojando decirle cerdo acosador” todas las personas que estaban alrededor se empezaron a reír, el señor se apenó y me dijo: “Bueno, tráeme mi café” y yo sólo le contesté que no y me retiré del lugar. Estaba consciente que si no dejaba claro que yo no quería hacer lo que Pateman (1995) llama contrato sexual, en este caso de vendedora-cliente le tenía que poner freno a esa clase de comentarios, sabía que si accedía mis ganancias se iban a duplicar, pero nunca accedí porque no quería que los hombres tuvieran acceso a mi cuerpo. Muchas personas me decían que mejor no les hiciera caso a sus comentarios, que simplemente los ignorara, pero hay cosas que no puedes ignorar y menos cuando una situación te incomoda en tu zona de trabajo. Me di cuenta que los hombres no estaban acostumbrados a que una mujer les conteste y menos con tonos fuertes, por el poder que se les ha otorgado, ellos oprimen las peticiones de las mujeres, sin embargo yo usaba tonos fuertes porque siento que eso influía para que las personas entendieran mi molestia y que supieran que no se lo decía de broma y hacía que otras personas también escucharan para evidenciar el acto de acoso sexual.

Una vez iba saliendo de la Central de Abasto, cuando logré ver a un señor que caminaba en dirección opuesta a la mía, desde que lo alcancé a percibir vi que me estaba haciendo señas sexuales con la cara; cuando noté eso, me molesté e imaginé que al momento de estar a la misma distancia de él me iba a decir algo, cuando eso ocurrió, el

señor comentó: “Estás bien rica mami” así que mi respuesta inmediata fue: “¡Cállate, pinche cerdo!”, el señor muy molesto me empezó a decir: “¡Te vas arrepentir perra!” Para ser honesta me asusté demasiado, así que comencé a buscar una piedra para alejarme del señor, que se quedó parado viendo mi reacción, y añadió: “¡Te vas arrepentir hija de tu puta madre!” como no encontré ninguna piedra y en el puente donde nos encontrábamos no había personas cerca, comencé a chillar para que el señor se alejara y pensara que alguien podía ir auxiliarme, pero no había nadie; por fortuna se alejó un poco cuando escuchó mis chillidos, pero a la distancia con su mano me hacía señas retadoras, me alejé lo más que pude, y cuando miré hacia atrás para ver si no me seguía, vi que él continuaba parado viéndome, haciendo la misma seña con la mano, así que decidí llamar a la seguridad de la Central para que se quedara como antecedente; por fortuna no volví a ver al señor, pero tuve que cambiar mi ruta, para evitar otro susto. Por lo anterior coincido con Segato (2003) en las esferas privadas del poder de la visión masculina existe un trato de violencia hacia la mujer. A pesar de que el acoso sexual se expresa en la fraternidad de los hombres por demostrar su poder ante los demás, hay situaciones, como la que acabo de mencionar, donde no hay testigos y la mujer puede quedar a la intemperie para que se presente una violencia sexual.

En diferentes ocasiones un señor me dijo: “Las mujeres deben ser sumisas” según él estaba jugando, pero siempre hacía ese tipo de comentarios o luego agregaba: “Una mujer que dice groserías se escucha mal” en esa ocasión le dije: “Así como la mujer se escucha mal, el hombre también se escucha mal”; y respondió: “Se ve más mal la mujer, por ser mujer, porque la mujer pierde más” Ese tipo de comentarios son los que van construyendo

una sociedad patriarcal, que está atravesada por el género Wallach (2008) que dictamina cómo se debe comportar la mujer y el hombre para ser aceptados socialmente.

Otro de los recuerdos que tengo, es el momento incómodo y pesado al caminar por los pasillos, el recibir chiflidos y comentarios de los trabajadores, por ejemplo: “¡Mamacita!”, “¡Sí me caso!”, “¡Espérate cabrón!, que está pasando mi novia”, “Mira ¡Qué chulos ojos”, “Ya salió el sol”, “¡Qué rico!”. A veces complementan estos comentarios con onomatopeyas de: Perros, lobos y de asombro.

En esos años percibí que algunos trabajadores no adquirirían los productos que vendía, y preferían comprarle a otras vendedoras, porque ellas se dejan agarrar las manos, la cintura, los glúteos, inclusive tener otras interacciones más afectivas con los trabajadores, que implican tener tocamientos con los clientes, o hablarse con groserías, es decir, tienen más confianza y eso les permite que vendan más las mujeres porque permiten que tengan más ganancias, aunque no tengan un límite de cliente-vendedora. Son contratos que no están escritos, pero están establecidos en las relaciones que hay en la Central de Abasto; inclusive veía como las personas que se dejaban tocar, ya no les preguntaban a los trabajadores si querían desayunar, ellas llegaban y les dejaban café, porque se establece que a cambio de esa interacción íntima habrá un cambio económico por parte de los clientes.

Conclusiones

Concluyo este trabajo percibiendo que las formas de dominación hacia las mujeres continúan, con el paso del tiempo la sociedad ha construido pensamientos desde un sistema pensado sólo en la visión masculina, dejando de lado las opiniones, deseos y gustos de las mujeres. Esto se ha mantenido por medio de instituciones como: El poder político, la iglesia, la escuela y la familia que son organismos que nos educan, por ello la educación cumple un papel importante para el desarrollo de la cultura.

Por ese motivo considero que una posible solución para las problemáticas sociales que se expusieron las cuales fueron: El acoso sexual-laboral, el acoso discriminatorio y la violencia de género sea física o verbal, puede erradicarse poco a poco desde el ámbito de la comunicación intercultural, porque pone énfasis en los conflictos entre personas. Logrando una equidad justa, respetándonos como seres humanos, y dejando atrás las diferencias que podamos tener y que se presenten en nuestra vida.

Para lograr esta equidad, la comunicación intercultural con perspectiva de género y con la intención de erradicar la discriminación, tendría que ser abordada en todos los aspectos de nuestras vidas, en el hogar, en la escuela, en el trabajo, es decir, en todos los lugares posibles, debido a que hay personas que no pueden continuar con sus estudios, por ello sería importante reforzarlo en el hogar, con nuestros conocidos/as y amigos/as para que se pueda eliminar el patriarcado, porque ese es el problema central, debido a que sostiene los poderes y las desigualdades entre hombres y mujeres.

A pesar de que considero que es más difícil desaprender, que aprender, por los pensamientos que nos han introyectado desde pequeños, pienso que con mucho esfuerzo sí

se puede lograr un cambio; aunque en ocasiones cuando compartimos reflexiones con otras personas, podemos ver que nos han inyectado de ideologías diferentes; a veces esas ideas no coinciden con el pensamiento de la otra persona, sin embargo si desde pequeños/as nos enseñan a escuchar a los demás, a respetar el cuerpo y las creencias de otras personas, si nos prestamos a un dialogo y a tolerar más; creo que desde ahí empieza un cambio.

Las personas que laboran en la Central de Abasto y que hacen: Acoso sexual, acoso discriminatorio y las que violentan de manera física o verbal, lo hacen porque así han sido educados, de esa forma han aprendido a relacionarse, porque también en el trabajo se aprende a interactuar con los compañeros de cierto modo. Las personas han aprendido a obtener el poder de algo o alguien de forma violenta, y no es su culpa, simplemente así han sido educados y como así se ha reproducido en los hogares, en las escuelas, en el trabajo y en la sociedad, consideran que es normal. En lo que sí tienen culpa es en no frenar esos actos violentos por no darse cuenta de ello, entonces en vez de frenar la violencia lo que hacemos es reproducirla al doble, ocasionando problemáticas sociales.

Por esa razón hombres y mujeres debemos participar en la eliminación del mandato de masculinidad, porque el hombre también tiene un papel que desempeñar en la sociedad que es ser: El fuerte, el proveedor, el valiente, el que no llora, porque lo han construido para ser reconocido como la persona que tiene el poder. Mientras que la mujer ha sido subyugada para satisfacer al hombre en lo sexual, en procrear, en conservar los mandatos, en obedecer, en mantener limpio el hogar, en cuidar a los niños. Por ello ese cambio beneficiaria las construcciones de género, para llevar a una sociedad justa y equitativa en los roles de género que nos han enseñado las instituciones; limitando nuestros pensamientos, creencias, deseos, y sobre todo nos han rechazado en ciertas cuestiones

sociales. Es importante resaltar que la sociedad no debe apuntar a la eliminación de los hombres, sino a la eliminación del sistema social que crea el sexismo y el género, para liberar nuestras ideas y gustos de lo que se nos ha venido imponiendo.

También es una invitación a las personas que estén leyendo esta investigación a detener los actos de acoso sexual, a ser más empáticos, a no culpar a las mujeres de sufrir acoso sexual por traer una falda, un vestido, un short, un pantalón pegado, un escote; la vestimenta que usamos, ni el ser mujeres nos hace merecedoras de soportar comentarios sexuales, ver miradas insinuantes de índole sexual por parte de los hombres, escuchar chiflidos, y mucho menos de recibir tocamientos.

Es importante destacar que en nuestra sociedad han habido cambios favorables que benefician a la mujer, pero no han sido suficientes para suprimir las problemáticas que tienen relación al acoso sexual, por ello, necesitamos empatizar más con los problemas sociales que existen, debido a que si continúan estos actos, las personas pueden sufrir violaciones sexuales. En este trabajo las mujeres fueron las más afectadas dentro de la Central de Abasto, pero eso no quiere decir que los hombres no sufren hostigamiento sexual dentro o fuera de la CEDA, es por ello, que todos los seres humanos debemos participar en respetar el cuerpo de nuestros semejantes, sean mujeres u hombres.

Referencias bibliográficas

- Barragan, J. (1999). *Prejuicios y discriminación hacia los trabajadores indígenas en la industria de la construcción, zona metropolitana de la Ciudad de México* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=791&docs=UAM0791.PDF>
- Benitez, S. y Marroquin, D. (2004). *El acoso sexual en las mujeres dentro de su vida cotidiana* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=11879&docs=UAMI1879.PDF>
- Bourdieu, P. (2005). *La dominación masculina*. Barcelona, España: Editorial Anagrama
- Campos, G. A. (2018). Racialización, racialismo y racismo. Un discernimiento necesario. *Academia*, pp. 1-10. Recuperado de http://www.academia.edu/6283861/Racializaci%C3%B3n_Racialismo_y_Racismo._Un_discernimiento_necesario
- Cobo, Y. (2013). *El mobbing. Hacer visible lo invisible* (Tesis de grado). Recuperado de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSaizY.pdf?sequence=1>
- Duran, J. (2003). *Acoso sexual en el trabajo: Afrontamiento y percepción de riesgo en un grupo de mujeres del área metropolitana de la Ciudad de México* (Tesis de licenciatura). Recuperado de

<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/asp/am/presentatesis.php?recno=10731&docs=UAMI10731.PDF>

Foucault, M. (septiembre 1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, volumen 50 (número 3), pp. 421-436.

France, H. M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona, España: Paidós

France, H. M. (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales* (41), pp. 154-157. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/41/recen2.pdf

Galtung, J. (1998). *Tras la violencia, 3R: Reconstrucción, Reconciliación, Resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bilbao, Madrid: Bakeaz

García, P. C. (2003). Análisis comparado de la problemática del hostigamiento sexual. *Otras Miradas, volumen III* (número 2), pp. 83-95. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18330203>

Gil, J. (2015). *Estrategias de cambio en las mujeres indígenas migrantes* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2015/febrero/0725932/Index.html>

- Giménez, G. (2018). La cultura como identidad y la identidad como cultura. *Instituto de investigaciones sociales de la UNAM*, pp. 1-25. Recuperado de <https://perio.unlp.edu.ar/teorias2/textos/articulos/gimenez.pdf>
- Gómez, I. C., y Hernández, L. M. (2013). La comunicación en tres casos de acoso laboral. *Divers Perspect Psicol*, volumen 10 (número 2), pp. 307-320. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a09.pdf>
- Keijzer, B. (1997). *El varón como factor de riesgo: Masculinidad, salud mental y salud reproductiva*, pp. 1-15. Recuperado de http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/EI%20varon%20como%20factor%20de%20riesgo_0.pdf
- Leymann, H. (1990). Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo. *Violence and victims*, volumen 5 (número 2), pp. 1-14. Recuperado de <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/7mobbing.pdf>
- Luna, M. (2013). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid, España: Ediciones GPS
- Mendoza, Á. (1999). *Discriminación a indígenas* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=1329&docs=UAM1329.PDF>
- Montes, M. (2012). *Los pueblos indígenas originarios y migrantes en la zona metropolitana de la Ciudad de México. Estudio de caso programa fomento y*

- desarrollo de las culturas indígenas de la CID en D.F* (Tesis de licenciatura).
UNAM, México.
- Moreno, F. M. (El Colegio de México). (2015). *Racismo y belleza*. Recuperado de
<https://www.youtube.com/watch?v=A9zAsou7Id0>
- Página oficial de la Central de Abasto (13 de mayo de 2017). Recuperado de
<http://ficeda.com.mx/>
- Palma, L. (2010). *Exclusión social en el mercado laboral: El caso de México* (Tesis de licenciatura). Recuperado de
<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=14625&docs=UAMI14625.pdf>
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Ciudad de México, México: Anthropos Editorial del hombre
- Pech, C., Rizo, M., y Romeu, V. (2016). *Manual de comunicación intercultural. Una introducción a sus conceptos, teorías y aplicaciones*. Ciudad de México, México: Universidad Autónoma de la Ciudad de México
- Pérez, T. J., y Blasco, M. J. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte*. Alicante, España: Editorial Club Universitario
- Pernas, B., Román, M., Olza, J., y Naredo, M. (2000). *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid, España: La Catarata
- Ponce, T. (2016). *La violencia laboral y la representación social del trabajo* (Tesis de licenciatura). Recuperado de

<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/asp/am/presentatesis.php?recno=17268&docs=UAMI17268.pdf>

Prevención del hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México. *Cultura en igualdad*. (2018). Recuperado de <http://data.cultura.cdmx.gob.mx/igualdadencultura/>

Restrepo, E. (2016). *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*. Bogotá, Colombia: Envión

Reyes, N. (2007). *Propuesta para la aplicación de un modelo de intervención en crisis a personas vulnerables por violencia laboral y sus secuelas* (Tesis de licenciatura). UNAM, México.

Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo. *Nueva Antropología, volumen III* (número 30), pp. 1-52. Recuperado de <http://www.caladona.org/grups/uploads/2007/05/El%20trafico%20de%20mujeres2.pdf>

Sánchez, A. (2016). *Desarrollo y evaluación de una intervención informativa para el reconocimiento de hostigamiento, acoso sexual en estudiantes de medicina* (Tesis de licenciatura). UNAM, México.

Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia*. Bernal, Argentina: Prometeo

Segato, R. L. (2006). Racismo, discriminación y acciones afirmativas: Herramientas conceptuales. *Serie Antropología* (número 404), pp. 2-16. Recuperado de <http://blog.utp.edu.co/etnopediatria/files/2015/03/Rita-Laura-Segato-Racismo.pdf>

Todorov, T. (1991). La raza y el racismo. *Madrid Siglo XXI*, pp. 115-121. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/111248951/Todorov-La-Raza-y-El-Racismo>

Villanueva, L. P. (2018). *Acoso sexual callejero: Una cartografía del uso de redes en América Latina para prevenir y erradicar la violencia cotidiana hacia las mujeres* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2018/mayo/0774315/Index.html>

Wallach, S. J. (2008). *Género e Historia*. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.