

Acoso laboral o *mobbing* y violencia de género

Rocío Fuentes-Valdivieso*

Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México.

RESUMEN

El objeto del presente trabajo es explicar el proceso de conformación del acoso laboral dirigido hacia las mujeres en las instituciones y organizaciones. Se buscó dar cuenta de un tipo de violencia que en algunas ocasiones se gesta de manera sutil, pero que tiene un impacto psicológico y físico que es irreversible. Las mujeres registran múltiples experiencias de diferentes tipos de acoso, en tanto que están sujetas a las diversas formas de opresión de género construidas históricamente y viven con mayor frecuencia acoso en el trabajo que no siempre es necesariamente sexual. El *mobbing*, cuya traducción del idioma inglés al español no es tan específica, hace alusión a un tipo de acoso grupal que algunas veces es sutil y puede aumentar en intensidad hasta dejar a las mujeres emocionalmente y físicamente discapacitadas. La metodología utilizada para la realización de la presente investigación es de tipo cualitativa.

Palabras clave: Sufrimiento, mujeres, espacio laboral, agresión.

Harassment or mobbing and gender violence

SUMMARY

The object of the present study is to explain the process of conformation of the labour pursuit against the women in the institutions and organizations. This way, it is about giving to know a type of violence that it sometimes arises in a subtle way but the psychological and physique impact is irreversible. The women register multiple experiences of different types of pursuit, as long as they are subject to diverse forms of gender oppression described historically and they live pursuit most often in the work that is not always necessarily sexual. *Mobbing*, whose translation of the English language to Spanish is not so specific, it makes allusion to a kind of group pursuit that it is subtle and that it is increased in intensity until leaving men and women physically and emotionally disabled. The methodology used in this study is qualitative.

Key words: Suffering, women, labour, pursuit, violence.

Introducción

La violencia de género y el acoso laboral o *mobbing* que se desarrollan en diferentes ambientes laborales mexicanos son situaciones que se presentan cada día con mayor frecuencia. La violencia de género se encuentra inherente a la agresión que se ejerce durante un proceso de acoso laboral, principalmente dirigido a las mujeres. Este tipo de agresión se caracteriza por un rechazo y/o persecución a mujeres que destacan en el medio laboral, ya sea por sus características físicas, grados de inteligencia, empatía y, en muchos casos, por manifestar permisividad; situación que las coloca en una posición de vulnerabilidad o indefensión; además de que las agresiones progresan a la invasión de aspectos de la vida privada.

La metodología para la realización de este trabajo fue con un enfoque cualitativo, con revisión bibliográfica so-

bre el tema de *mobbing*, así como con la recopilación de testimonios de acoso laboral en mujeres mayores de edad. Los antecedentes de este trabajo se remontan a un conjunto de entrevistas y seguimiento de trayectorias laborales de hombres y mujeres para el estudio del *mobbing* que he venido realizando desde 2006 a la fecha.

Antecedentes del estudio del *mobbing*

El estudio del *mobbing* no derivó necesariamente del feminismo, sino de los estudios etológicos de Konrad Lorenz,¹ de la psicología del trabajo,² de la psiquiatría³ y de la psiquiatría pediátrica que estudia el comportamiento agresivo en los niños. El término *mobbing* deriva del verbo *to mob* cuya traducción al español hace referencia a un acoso grupal como el que observó Konrad Lorenz al estudiar el comportamiento de parvadas que atacaban a un animal mayor.⁴

* Doctora en Antropología. Sección de Posgrado e Investigación de la Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional.

Correspondencia:
Rocío Fuentes Valdivieso
Correo electrónico: rofuva@yahoo.com

Recibido: Noviembre 23, 2012.

Aceptado: Diciembre 14, 2012.

A medida que han avanzado las investigaciones, se ha demostrado que el *mobbing* no es un fenómeno aislado de los aspectos culturales; en varias sociedades la burla y la mofa son expresiones del odio y envidia. La burla surge para bajar la tensión que provoca en un hombre o mujer el éxito del otro/a.⁵ La agresión que se manifiesta en los acosos está en íntima asociación con el lenguaje verbal y no verbal.^{6,7} La envidia es uno de los sentimientos y emociones que no se dice con palabras, pero sí con actitudes; la envidia se inserta en el orden cultural. La cultura se relaciona con el conjunto de ideas en torno al trabajo, así como con los sentimientos y emociones que se manifiestan en la interacción de la vida cotidiana en los espacios laborales.⁸

Las conductas agresivas en los ambientes laborales suelen surgir de manera sutil. Sin embargo, algunas veces alcanzan niveles de agresión inimaginables que terminan en una estrategia más para el despido laboral; sin que se presente una comunicación formal para ello o bien un procedimiento lícito para hacer saber a alguien que su presencia es indeseable en el sitio de trabajo. El acoso se convierte en la estrategia que utilizan los seres humanos que laboran en el lugar para manejar a su antojo sus intereses dentro de la empresa o institución. Por ejemplo, el trabajo desarrollado por Marina Parés, considera que la hostilidad sistematizada se utiliza como medio de persuasión del grupo para neutralizar o eliminar al individuo que amenaza la consecución o la conservación de sus privilegios.⁹ Parés asevera que el *mobbing* pertenece a las sociedades complejas y que es el resultado de procesos competitivos asociados con la globalización en tanto que cada vez existan menos empleos. Una de las aportaciones del estudio del *mobbing* fue la de abrir el concepto de envidia; que pocos investigadores se atrevían a utilizar. Sin embargo, los datos etnográficos de las investigaciones sobre acoso laboral mostraron que existen sentimientos más profundos como la envidia y el odio que deben ser nombrados y estudiados desde diferentes perspectivas de la ciencia.

El impacto positivo que han tenido los estudios sobre el acoso laboral en hombres y mujeres se ha visto reflejado en la capacidad de poder identificar el problema y así expresar las experiencias negativas que han marcado sus vidas pero, sobre todo, sus trayectorias laborales. Los hallazgos que he registrado sobre el estudio acoso laboral muestran que a través de un sufrimiento prolongado se exacerbaba la perversidad humana tanto de los acosadores y en algunos casos de los acosados cuando éstos buscan venganza.¹⁰ De la misma manera, llama la atención que en este momento histórico es considerablemente violento en relación con los ambientes laborales. Además de notarse de la existencia de instituciones y empresas cuyos ambientes laborales son altamente tóxicos, lo que permite entender que las condiciones de trabajo en las que se desempeñan las mujeres y hombres no son las más deseables, aunque se perciban salarios altos.

Las mujeres y el *mobbing*

Los estudios sobre violencia en las mujeres es una parte esencial de las teorías feministas, en ellas se muestra que las mujeres históricamente han ocupado un lugar inferior en las sociedades a lo largo de la historia.¹¹ El cuerpo femenino ha sido el depositario de las violencias, sobre todo en el acoso laboral como, por ejemplo, las mujeres que no cumplen con la norma hegemónica de los patrones de belleza o son atractivas suelen ser más burladas en algunos ambientes más que en otros. Las mujeres atractivas, que sobresalen del común denominador, se convierten en el blanco de los acosos sexuales; de esta manera, son doblemente castigadas: por un lado, por las mismas mujeres del entorno laboral y, por el otro, por los hombres. Los relatos sobre abusos y maltratos de padres, hermanos, esposos, jefes y colegas están presentes a lo largo de la historia.¹² Aunque se ha avanzado en los estudios sobre mujeres, todavía la realidad nos muestra un panorama distante para evitar el acoso en el trabajo y el maltrato en cualquiera de sus formas. En los ambientes laborales subyacen mecanismos que no son fáciles de identificar como es la protección del patriarcado; cuyo significado radica en una organización familiar y social basada en la autoridad del padre.¹³ El padre, representado como un hombre con poder, que ejerce e impone hacia todos los demás miembros de la sociedad su apreciación de la vida y del orden como deben hacerse las cosas. Este mismo orden patriarcal es el que permea las relaciones laborales.

El poder casi siempre lo ejerce un jefe, el cual cuenta, en muchas ocasiones, con subordinados/as que son los/as que ejecutan el poder y dictaminan quiénes se quedan o se van de la empresa o de la institución. O bien, cuando no pueden determinar quiénes se van, dictan las formas de castigo para lograr el acoso.

Las mujeres, por su condición de género, son sujetas a la creencia de ser benévolas y empáticas con otras mujeres, lo cual constituye una falacia que tiene que ver con aspectos religiosos; los cuales las hacen ver como seres buenos y sumisos, incapaces de ejercer maldad.¹⁴ En muchos ambientes de trabajo, las mujeres prefieren tener como jefes a los hombres ya que existe una idea generalizada de que las mujeres agreden más a otras mujeres e impiden su desarrollo profesional. Esto no es más que la muestra de prejuicios sociales, ya que las mismas mujeres tienden a establecer relaciones más empáticas con algunos hombres y obedecen con mayor facilidad los mandatos masculinos; comportamiento secundario a la forma en que fueron educadas. El sistema patriarcal, en tanto que forma parte de la cultura dominante, ha hecho posible que algunas mujeres desprecien a otras mujeres y no reconozcan sus trayectorias laborales o académicas.

La violencia de género se gesta desde lo social, cultural y, en lo familiar como grupo social primario; por tanto, aunque las mujeres deseen escapar de dichos cánones no siempre logran hacerlo.

Así señala Martha Lamas que...

La gran mayoría de las mujeres comparte las valoraciones en las que se origina su discriminación. Este fenómeno es la "violencia simbólica", o sea, que se ejerce sobre un agente social con su complicidad y consentimiento. Por eso, cuando las mujeres pretenden desempeñarse en otros ámbitos, reproducen actitudes que refuerzan su imagen tradicional como personas ineptas para ciertos trabajos. Esto, sumado a la carencia de apoyos que aligeren las responsabilidades domésticas y familiares que se adjudican las mujeres, transforma el hecho de trabajar fuera de la casa en una situación que acarrea altos costos personales... La manifestación de este conflicto se utiliza para confirmar que las mujeres "prefieren" estar en casa que trabajar.¹⁵

A lo largo de los testimonios obtenidos para el presente trabajo, se pudo corroborar que en los empleos, en relación con el acoso laboral, algunas mujeres agreden abiertamente a otras para cuidar el orden patriarcal. Las mujeres cuidadoras del orden patriarcal son aquellas que prefieren mantener sus estados de comodidad y de poder, aunque se mantengan bajo la sombra de los hombres y prefieren permanecer bajo órdenes estrictas que generar cambios y construir sus propios proyectos. Como, por ejemplo, las esposas o pareja de los acosadores, encubren los comportamientos del marido o pareja, pero no los culpan ni los sancionan, y así varias mujeres jóvenes se convierten en el blanco del acoso por celotipia o celos infundados. Asimismo, algunas mujeres son perseguidas por hombres acosadores porque suelen manifestar su envidia y coraje al ver que otra mujer ocupa un puesto importante en una empresa o institución; de tal manera que las mujeres que de alguna forma destacan son motivo de burla, difamación y, de forma despectiva, son llamadas lesbianas.¹⁶ La inteligencia de las mujeres es considerada como sinónimo de masculinidad. Es decir, dentro del pensamiento patriarcal, las mujeres inteligentes y sobresalientes se asemejan a los machos; como si las mujeres, por ser mujeres, no contarán con una inteligencia propia. Son diversas las formas de violencia que viven las mujeres en las diferentes dimensiones de sus vidas.^{17,18} Por tanto, hablar de violencia de género es mostrar cómo se establecen las relaciones entre hombres y mujeres en un momento histórico concreto, así como el análisis de las manifestaciones culturales y su relación con la violencia. En términos históricos, en diversas culturas, las mujeres han sido relegadas al espacio doméstico, a las funciones reproductivas, al cuidado de los hijos y del marido. Esta situación ha encontrado fundamento y justificación en diversos discursos históricamente dominantes: el mito, la religión, la familia, y la ciencia.¹⁹

La inserción masiva de las mujeres en el mercado laboral a mediados del siglo XX, generó cambios en las relaciones laborales.²⁰ Sin embargo, a pesar de que han pasado varias décadas de su inserción, todavía existen rezagos que impiden que las mujeres sobresalgan en ellos.

Los precios sociales que las mujeres pagan por ser directoras de escuelas e instituciones, así como presidentas municipales son considerablemente altos,²¹ la intromisión a sus vidas privadas es una de las principales agresiones; por ello, muchas mujeres suelen manifestar temor a asumir cargos importantes y pensar en el éxito.

Las mujeres se suelen enfrentar cotidianamente con múltiples impedimentos para desarrollarse en los ambientes de trabajo; entre los principales se encuentran los de género, que se presentan con el acoso laboral, por ejemplo, las mujeres con mayor escolaridad suelen ser el blanco de envidia en lugares donde no predominan los grados académicos altos. Cuando las mujeres obtienen mayores grados académicos algunas se convierten en blancos de acoso.²² En la misma situación se encuentran las mujeres que aparentemente no son productivas, o que no saben leer y escribir.

Las mujeres con alguna deformación física son motivo de desprecio, actitud observada, sobre todo entre las mujeres jóvenes. Este tipo de comportamiento desata ira, violencia, rivalidad, celos y envidia.

Para Mabel Burín, las subjetividades impiden a las mujeres sobresalir en sus empleos. Las subjetividades femeninas son construidas desde la niñez. Esta autora considera que estas subjetividades están relacionadas con factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres, pero también destaca las contribuciones del aparato psíquico femenino que con su invisibilidad las mismas mujeres niegan su potencial y entran en contradicción constante; para recuperar su poder debe darse un cambio de su significación subjetiva, pues varias mujeres jóvenes están teniendo nuevas experiencias laborales y ello permite reflexiones que las lleva a tener una nueva posición sobre su papel como mujer.

Las subjetividades se manifiestan con mayor notoriedad en los ambientes laborales.²³ Las mujeres asumen situaciones de subordinación, pero también, en algunos casos, de poder. No porque son mujeres no ejercen poder, entonces, las otras mujeres entran en conflicto y muchas veces los hombres median entre ellas, esto es, a través de la amistad, les ofrecen apoyo ante decepciones o agresiones de jefes o jefas, o colegas, pero que en muchos casos conlleva un interés sexual o, en otros, sólo por ayudar en tanto no se sientan minimizados por la presencia femenina. Cuando los hombres sienten que las mujeres pueden rebasar sus logros, se desata la agresión directa e indirecta sobre ellas, como es el acoso laboral.

El acoso laboral es el proceso de atormentar psicológicamente a un hombre o mujer en un ambiente laboral. Se trata de una persecución que invade la vida personal, como, por ejemplo, entrar a sus archivos personales, buscar información detallada hasta corroborar un error o cualquier acto que pueda llevar a la denigración de un hombre o mujer. Es común la exageración de la vida personal de las mujeres acosadas: se exageran historias de amor, amasiatos, aventuras y, en algunos casos, aparece la erotomanía o el delirio de ser amado/a.²⁴

La forma de entender la violencia de género y el *mobbing* varía por edad, género y cultura; es decir, para algunos jefes hombres es más fácil que insulten a sus colegas hombres que a las mujeres, sin embargo, no por ello dejan de agredirlas; esta agresión es llevada a cabo a través del acoso sexual, las bromas cargadas de un lenguaje sexual hiriente, la burla a los cuerpos de las mujeres y el recorrido de la mirada en forma lasciva. Muchas de ellas no pueden distinguir cuándo están siendo violentadas en sus trabajos, ya que desde niñas aprendieron a reconocer figuras de autoridad acompañadas de violencia verbal y, así, cuando llegan a ser adultas y consiguen empleo, varias de ellas no siempre saben cómo defenderse o cómo comportarse ante una situación de acoso. Algunas mujeres consideran que la violencia y el maltrato es parte del trabajo y del comportamiento de los hombres y de la rivalidad entre mujeres, es decir, se acepta como algo cotidiano o como el deber ser. Otras mujeres, no saben cómo reaccionar ante el acoso porque no aprendieron un lenguaje que les permita poner un alto a la agresión.

Las entrevistas de profundidad han permitido mostrar que el acoso laboral o *mobbing* es una experiencia traumática en la vida de los que lo han padecido y que este comportamiento, de la misma manera, exacerba la actitud de perversidad de los acosadores; independientemente de causar severos daños a la salud y de tener marcadas connotaciones de género que se presentan antes y durante el acoso.

El estudio científico del *mobbing* debe buscar la sistematización de quiénes y por qué se acosa y cuáles son las condiciones para que este fenómeno se desarrolle dentro de un espacio laboral. Asimismo, debe buscar estructurar los datos sobre acoso laboral en las instituciones de educación superior y empresas mexicanas con el fin de lograr la generación de cambios con respecto a este problema.

La violencia de género

Se entiende por violencia de género aquella ejercida por los hombres y es resultado de la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Para varias autoras hablar de género es hablar de mujeres, sin embargo, para los fines de este trabajo considero que no sólo se trata de las mujeres, sino también de la violencia que se establece entre hombres y mujeres.

El tema de la violencia de género es uno de los temas más comunes y representativos de la cultura mexicana. La violencia de género y el acoso laboral muestran que los acosadores se mimetizan con los ambientes en el sentido en que habla Roger Bartra en su libro *La jaula de la melancolía* (2007), operan desde la discrecionalidad para no mostrar la intención de hacer daño. El *mobbing* y la violencia de género no sólo se dan en los espacios laborales, sino también en los espacios más íntimos como es el hogar. La aplicación del concepto *mobbing* para el estudio de los ambientes laborales mexicanos ha permitido reconocer que se está laborando en ambientes altamente tóxicos y que se

trata de un problema social, económico, conductual y de salud.

A medida que se han hecho investigaciones cualitativas y aproximaciones cuantitativas, se han reportado experiencias dramáticas, violentas e incluso asesinatos, suicidios, enfermedades como fibromialgia, parálisis facial, alteraciones mentales y hasta infartos; hechos que se pudieron evitar o no debieron haber ocurrido.

Consideraciones finales

El estudio del *mobbing* ha permitido reconocer en los ambientes académicos reflexiones teóricas sobre las diferentes formas de maltrato, violencia y acoso. La característica principal del *mobbing* es que se trata de un ataque grupal. Los ataques grupales tienen casi siempre a un autor intelectual, derivan de ideas preconcebidas sobre cuándo y dónde y a quién atacar, pero sobre todo por qué atacar a alguien específicamente. El acoso laboral para que se desarrolle requiere ser pensado, se necesita tiempo y conocimiento sobre el sujeto que será acosado/a.

La violencia de género se manifiesta cotidianamente en los ambientes laborales, en tanto que no existe un reconocimiento al trabajo de las mujeres. Las mismas mujeres niegan las trayectorias de otras mujeres porque en los esquemas culturales en las que han sido educadas no hay reconocimiento para ellas, sino sólo para los hombres. Algunos hombres sí pueden ver la desigualdad e inequidad para con las mujeres; sin embargo, rivalizan, compiten y tienden a descalificarlas en diversos momentos de la vida académica y profesional, sobre todo cuando ven amenazado su poder patriarcal.

Finalmente, la violencia de género y el *mobbing* prevalecen en las instituciones empresas y escuelas de educación superior, aunque su existencia todavía este en entredicho. Se requiere de reflexiones personales, colectivas y de políticas educativas para frenar las rivalidades que trae como consecuencia la violencia de género, la cual finalmente desencadena violencia laboral o *mobbing*.

Agradecimientos

Agradezco al Instituto Politécnico Nacional las facilidades para la investigación del presente tema.

Referencias

1. Lorenz K. El tan pretendido mal. México: S. XXI Editores; 2001.
2. Leymann H. "Contenido y desarrollo del acoso grupal moral ("Mobbing") en el trabajo". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 5(2): 165-84.
3. Hirigoyen MF. El acoso moral en el trabajo. España: Paidós; 2001.
4. Lorenz K. El tan pretendido mal. México: S. XXI Editores; 2001, p. 81.
5. Beck A. Prisioneros del odio las bases de la ira, la hostilidad y la violencia. España: Paidós; 2003.
6. Davis F. La comunicación no verbal. México: Alianza Editorial; 2005.
7. Knapp M. La comunicación no verbal el cuerpo y el entorno. Barcelona: Paidós; 1991.

8. Fuentes R, Lara A. ¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del *mobbing*. En: Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el *mobbing* en México. Peña SMF, Ravelo BP, Sánchez DS (coords.). Editorial Eón; México: p. 167-77.
9. Parés M. *Mobbing*: estudiando el grupo acosador desde la antropología. En: Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el *mobbing* en México. Peña SMF, Ravelo BP, Sánchez DS (coords.). México: Editorial Eón; 2007, p. 133-65.
10. Fuentes VR, Lara PE. Acoso laboral o *mobbing* y fibromialgia. *Revista de Medicina Social* 2011; 6(4): 227-34.
11. Lagarde M. Género y feminismo. España: Horas y Horas La Editorial; 2001.
12. Cano G, Vaughan M, Olcott J. Género, poder y política en el México posrevolucionario. México: Fondo de Cultura Económica. Universidad Autónoma Metropolitana; 2009.
13. Moliner M. Diccionario de uso del español. Madrid: Editorial Gredos; 2007.
14. Sefchovich S. ¿Son mejores las mujeres? México: Paidós; 2011.
15. Lamas M. Feminismo transmisiones y retransmisiones. México: Taurus; 2006, p. 70.
16. Lamas M. Feminismo transmisiones y retransmisiones. México: Taurus; 2006.
17. Gómez A. La estirpe maldita la construcción científica de la femino. España: Minerva Ediciones; 2004.
18. Izquierdo M. La estructura social como facilitadora del maltrato. En: La bifurcación del caos reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica, Huacuz Guadalupe (coord.). México: UAM X, CONACYT; p. 33-57.
19. Gómez A. La estirpe maldita la construcción científica de la femino. España: Minerva Ediciones; 2004.
20. Burín M. Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. En: Anuario de Psicología. Vol. 39. No. 1. Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona; p. 75-86.
21. Bassols D, Massolo A, Aguirre. Guía para la equidad de género en los municipios. México: GIMTRAP, A.C.; 2004.
22. Del Pino R. "Mujer que sabe latín, ni tiene marido ni tiene buen fin...." En: Peña SF, Fuentes VR. Tras las huellas del asedio grupal en México (*mobbing*). México: Editorial Eón, UANL, ESM-IPN; 2012, p. 109-21.
23. Fuentes VR. La discriminación institucionalizada una violencia silenciosa. En: Peña SF, Fuentes VR. Tras las huellas del asedio grupal en México (*mobbing*). México: Editorial Eón, UANL, ESM-IPN; 2012, p. 173-92.
24. Fuentes VR. 2011 Erotomanía: el delirio de ser amado entre la fantasía y la cultura. En: Peña F, Barragán A. (coords). Antropología física. Diversidad biosocial contemporánea. México: Eón sociales; p. 295-310.



Copyright of Revista de Sanidad Militar is the property of Direccion General de Sanidad Secretaria de la Defensa Nacional and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.