

VIOLENCIA LABORAL

MOBBING: VÍCTIMAS VICTIMIZADAS

LILIANA E. BUCCI



Bucci, Liliana E.
 Violencia Laboral: Mobbing: víctimas victimizadas / Liliana E. Bucci.
 2° ed.- Rosario: Laborde Libros Editor, 2017.
 156 p.; 21 x 15 cm.

ISBN 978-987-677-112-2

1. Violencia laboral. I. Título
 CDD 158.26

Fecha de catalogación: febrero de 2017.

1° Edición: septiembre de 2015

© LABORDE EDITOR -2000 ROSARIO
 3 DE FEBRERO 1065 - TEL/FAX: (0341) 4498802
 ROSARIO (C.P. 2000) - ARGENTINA
 Página Web: www.labordeeditor.com.ar
 Email: labordeeditor@yahoo.com.ar / leopoldolaborde@hotmail.com

ISBN: 978-987-677-112-2

QUEDA HECHO EL DEPÓSITO LEGAL QUE ESTABLECE LA LEY 11.723.

MARCA Y CARACTERÍSTICAS GRÁFICAS REGISTRADAS EN LA OFICINA DE PATENTES Y
 MARCAS DE LA NACIÓN

IMPRESO EN ARGENTINA.

SUMARIO

Agradecimientos	7
Prólogo	9
Mis líneas	13
Introducción	15

CAPÍTULO I: Violencia

La violencia	21
Conductas violentas reconocidas por la O.I.T.	30
Violencia psicológica	32
El autocuidado	33
El desambiente laboral	36
El aprendizaje de la no defensa	38
La reexperimentación de ser la víctima en el acoso. Víctima	41

CAPÍTULO II: El Acoso

Orígenes	49
Mobbing	56
Acoso sexual en el trabajo	65
Acoso maternal en el trabajo	70
Inventario LIPT-60	77

CAPÍTULO III: Persona acosadora-Acosada

Persona que padece el acoso	
¿Por qué me pasa lo que me pasa?	85

CAPÍTULO II: “El acoso”

*Cuando se fastidia a un empleado
se desperdicia su talento.*
M. F. HIRIGOYEN

ORÍGENES

Hostigamiento, asedio, acoso, importunar con pretensiones, intimidar, acorralamiento, mobbing, psicoterror, distintas formas de pronunciar el maltrato al que se somete a un trabajador. Es por eso que precisamos señalar sus inicios.

En relación a la cuestión histórica de esta problemática, quisiera hacer alusión en un comienzo a las descripciones de distintos autores sobre las condiciones de esta problemática en las relaciones.

En los años 60, y ya en años anteriores, Konrad Lorenz, etólogo premio nobel en Medicina en 1973, médico y Doctor en Zoología, hizo una descripción de las conductas de agresión a partir de sus observaciones en la vida social, en comunidad, de los animales, tanto de ratas, gansos, como los peces. *“Más parecido a la verdadera agresión es en cambio el proceso opuesto: el de la interesante “contraofensiva” del animal que no quiere dejarse comer. Son sobre todo los animales que viven en sociedad los que doquiera lo encuentren atacan al animal de presa que los amenaza. Los ingleses llaman a eso mobbing que se puede traducir por hostigamiento o, mejor, acosamiento. Así se agrupan las cornejas y otras aves para acosar al búho, el gato o cualquier otro carnicero noc-*

*turno cuando lo ven de día*¹⁴.

Así lo describía K. Lorenz y si bien sus observaciones eran referidas al mundo de los animales, el mismo hace alusión a otro animal: sobre el comportamiento de las ratas y en cuanto a éstas refería que operan básicamente con los mismos métodos que los humanos. De este modo describió que no solo lo hacen como defensa sino que los miembros débiles se unen en contra de otro miembro fuerte de la misma especie para de esta manera sacarlo, bajarlo de su posición de egregio, de una manera cruel. Así mismo como se da el ataque de una coalición de miembros débiles, también se da la persecución por parte del grupo a uno de sus miembros que presenta algún rasgo diferente.

Esto llevó a que de los estudios de los etólogos puedan deducir otros autores que hay fenómenos de agresión en las especies animales que son similares a las dinámicas de acoso observadas en las organizaciones humanas. Donde en los mismos se observó estas coaliciones de miembros para atacar a otro ser.

Si hacemos señalamiento a los términos, fue Konrad Lorenz el primero que hizo alusión al término *mobbing* para este tipo de comportamiento; solo que su referencia en el libro “*Sobre la agresión el pretendido mal*”, era sobre las relaciones entre animales.

Si bien todas las investigaciones hasta estos momentos eran referidas a los comportamientos en los animales, el médico sueco Peter Paul Heinemann utiliza lo ya desarrollado por el Doctor Lorenz para aplicarlo a las conductas de los niños en las horas de recreo, donde describe la conducta hostil de un grupo de niños hacia otro, donde los demás acompañaban o se mantenían con discreción, sin intervenir en la situación desencadenada. En el año 1972 realiza su primera publicación sobre la problemática de la violencia de grupo entre los niños. Estas investigaciones de este médico no tuvieron gran trascendencia, no obstante; se puede decir que generó la inducción al proceso de esta conducta, y el retomar

¹⁴ Lorenz, K.: *Sobre la agresión el pretendido mal*. Pág. 34. Editorial siglo XXI. 8 Edición. Madrid, España 2005.

de otros profesionales en otros países.

Posteriormente fue Heinz Leymann y Gustaffson quienes en los años 80 lo aplicaron a las organizaciones, a los entornos laborales. En el año 1993 publica Leymann su libro titulado “*Mobbing la persécution au travail*”.

Transcurrieron varios años para que la problemática pueda ser tomada en cuenta, y pueda ser incluida en el “7 Congreso europeo de Psicología del trabajo y las Organizaciones”. El concepto se difundió en los años 90 entre los investigadores que trabajaban lo relacionado a patologías laborales, este psicólogo alemán además de aplicar el concepto entre las personas y refiriendo a lo laboral, aportar con sus primeros estudios clínicos y epidemiológicos, ha contribuido de manera operativa con 45 actividades características del mobbing en forma de preguntas siendo utilizada como test en variadas investigaciones sobre este maltrato.

Este test se denomina Leymann Inventory of Psychological Terrorization. El mismo se clasifica en cinco apartados:

- 1) Limitar su comunicación;
- 2) Limitar su contacto social;
- 3) Desprestigiar su persona ante sus compañeros;
- 4) Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral;
- 5) Comprometer su salud.

Leymann quien era Doctor en Psicología continuó sus investigaciones en Suecia, ya que era alemán y se había nacionalizado como sueco, pudiendo atribuir que un gran número de trabajadores sufrían de mobbing y que un porcentaje alto como del 15% de los suicidios se debía a esta causa. Creó una clínica especializada en el trabajo con las víctimas de esta violencia, fue uno de los pioneros y comprometidos en esta problemática, hasta que por presiones de la sanidad de Suecia tiene que cerrarla. No obstante su equipo, y sus trabajos continuaron hasta el año 1999 en que fallece.

También en los años 90 la Psiquiatra, Psicoanalista, Psicoterapeuta Familiar y Criminóloga Marie France Hirigoyen fue quien introdujo

el término Acoso Moral fenómeno amplio ya que también se refiere al acoso moral en la vida cotidiana, (familia, pareja, amigos), además de aplicarse al ambiente laboral.

Esta autora, psiquiatra ha escrito y trabajado en situaciones de violencia, victimología, que la ayudó a reconocer el perfil psicológico de personalidades perversas, sus investigaciones han aportado sobre las conductas, comportamientos, de la persona hostigadora, es así que en su libro *“El acoso moral”*, hace referencia a una violencia, al maltrato con repercusiones y efectos paralizantes que dificultan la defensa de la persona, este libro refiere a la vida cotidiana, a la violencia con comportamientos manipulatorios, una violencia perversa en la pareja, en las familias, al proceso de acoso, a un tipo de hostigamiento, de comunicación patológica, que se sufre puertas adentro, la llamada violencia privada, silenciosa, invisible. No dejemos de lado que esta autora anteriormente ya había publicado *“Mujeres maltratadas”*, donde describía los *mecanismos de violencia en la pareja* sufrido por las mujeres. El Acoso Moral es poder destruir la persona en sí, es un “proceso destructivo” con agresiones sutiles y enmascaradas. El mismo es un fenómeno amplio, se da en la pareja o en otros ámbitos. Si se aplica al mundo laboral hablamos de Acoso Moral Laboral.

Más tarde esta autora publica *“El acoso moral en el trabajo”*, donde desarrolla las conductas del acoso bien específico sobre lo laboral. Haciendo un importante aporte debido a que a partir de estos momentos y más con su anterior libro, le puso énfasis en la persona acosadora y no en las investigaciones que siempre se centraban en la víctima, llevándola, en muchos casos, a padecer la doble victimización: donde no se le da apoyo o comprensión al padecimiento de la víctima, y se le da impunidad al agresor. De esta manera se cambia el punto de vista y se puede tener una visión más amplia y completa sobre la problemática. Se modifica la actitud profesional ante el acoso donde se reconoce la responsabilidad de quien ejerce el maltrato.

Marie Hirigoyen hace referencia al término *moral* para describir lo

qué se considera aceptable en la sociedad y lo que se rechaza. A su modo de describirlo, acosar moralmente remitiría a *desmoralizar* continua y deliberadamente al otro, desvalorizar, interferir en lo más hondo, en la esencia de su propio ser; en lo más íntimo de la persona, como forma de privarla de la posesión de sí misma, ir contra la integridad psíquica y física, atacar la autoestima, la dignidad y generar consecuentemente un daño psicológico. Nosotros en la lengua española referimos a *psicológico*, más que a *moral*. Se trata de una violencia con pequeñas actuaciones que al ser de manera repetida y sistemática pretende como efectos en la víctima; la devastación, la desintegración, la destrucción.

El acoso psicológico laboral, que es un maltrato, una violencia; viene sucediendo y se siente desde hace largo tiempo pero que en algunos medios laborales se ha naturalizado como forma de sobrevivir en el trabajo.

Esta autora al Acoso Moral Laboral lo define como *“toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”*¹⁵. Es un proceso, y es muy insidioso, muy destructivo, ya que es acumulativo, frecuente y repetido.

Este tipo de violencia al igual que otras por ejemplo en la pareja el comienzo es de a poco puede ser con una simple descalificación, una actitud de acercamiento-alejamiento-seducción, una mentira, una falta de respeto, luego sentirse manipulado, actitudes para con uno abusivas. En estas situaciones de hostilidad en el trabajo es importante tener en cuenta que hay una manipulación maligna y traicionera a la vez que hay comportamientos de abuso de poder y dominación.

En un documento de publicación de la OMS, refiere sobre este acoso: *“Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo no hay una definición única de éste fenómeno sobre la cual haya acuerdo internacional. Por tanto, ellos proponen la siguiente definición*

¹⁵ Hirigoyen M.F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Pág. 19. Editorial Paidós. 1° ed. Buenos Aires. Argentina. 2001.

en la que el acoso psicológico, se define como acoso moral, a saber: Una definición es: «El acoso moral en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional repetido, con respecto a un empleado, o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad. Dentro de esta definición: por “comportamiento irracional” se entiende el comportamiento de una persona razonable, que teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; “Comportamiento” incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar; “Riesgos de salud y seguridad” incluyen riesgo para la salud mental o física del trabajador. El acoso moral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse»¹⁶.

El cuadro que a continuación se expone, muestra los distintos modos de comunicación, los comportamientos y conductas que se proponen algunas personas en relación a otras en su trabajo lo cual marca de manera resumida y contundente las diferencias en cuanto a cómo hacer de un entorno de trabajo algo saludable, o violento y generador de enfermedades.

¹⁶ Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. N°. 4. Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. Pág. 12. O.M.S. 2004. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2002. ISBN 92 4 359052 9

CONFLICTOS “SALUDABLES”	SITUACIONES DE MOBBING
Roles y tareas claras	Roles ambiguos
Relaciones colaborativas	Comportamiento no colaborador / boicoteo
Objetivos comunes y compartidos	Falta de previsión
Relaciones interpersonales explícitas	Relaciones interpersonales ambiguas
Organización saludable	Organización desordenada
Conflictos y confrontaciones ocasionales	Acciones no éticas y de larga duración
Estrategias abiertas y francas	Estrategias equivocadas
Conflictos y discusiones abiertas	Acciones encubiertas y negación del conflicto
Comunicación sincera, honesta	Comunicación indirecta y evasiva

Tabla N°1. “Diferencias entre conflictos saludables y situaciones de Mobbing” ¹⁷

¹⁷ Ídem. Pág. 15

Como puede observarse las mayores diferencias entre los conflictos saludables; los cuales pueden ocurrir en cualquier medio laboral, y las situaciones de mobbing es que en estas últimas prima la inescrupulosidad en el actuar, predominando la comunicación negada, ambigua que transforma y confunde. Objetivo iniciante.

Como el acoso psicológico laboral o Mobbing es uno de los riesgos psicosociales laborales; sobre los mismos la OMS en sus documentos hace referencia a la realización de códigos de ética, como formas de proteger la salud de los trabajadores, y plantea la sensibilización y capacitación como formas de prevención de conflictos. Sin la confección de estos códigos, protocolos que definan y ordenen el interior de las organizaciones, será muy complejo aplicar políticas respecto a la integridad del trabajador, donde se asegure la intolerancia a la intimidación, el asedio, o la discriminación en el lugar de trabajo.

MOBBING

Mobbing, como ya bien describimos más arriba, es un término que si bien fue Konrad Lorenz el primero en describir conductas hostiles ataques sistemáticos y crueles de unos animales a otros, quien fuera el primero que lo observó y lo aplicó a las organizaciones laborales con esta terminología fue Leymann. En su libro "Mobbing. La persecución en el trabajo"; (*Mobbing. La persécution au travail*) y como definición citada por Francisco Javier Abajo Olivares en su libro "Mobbing", dice así: "es la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en 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)." ¹⁸

Es un ataque, una violencia invisible, violencia psicológica, por lo tanto es un tipo de comunicación con la finalidad de destruir las redes laborales de la víctima, su reputación, y lograr que la persona abandone su trabajo, se enferme, cualquier perjuicio grave para la víctima. Lo que hace a este tipo de violencia destructiva es que las actuaciones hostiles constan de una repetición constante.

El mobbing no es un incidente aislado, por eso se habla de "violencia", y de "proceso", quien hostiga busca en su lugar de trabajo a su víctima, la selecciona, y luego la ataca, no es un conflicto o suceso anecdótico, es una tarea sistemática por eso se habla del factor tiempo como algo importante. A través de este factor lo que busca quien acosa es desgastar a la víctima, es minar la resistencia, es agotarla, agotar su reserva de autoconfianza, abatirla psicológicamente.

No solo daña la manera maltratante en cuanto a los insultos directos, lo que implica algo obvio, sino todo lo que represente insinuaciones, comentarios mal intencionados, ignorar, preguntas evitando sus respuestas, el ninguneo; que activa o produce una experiencia en muchos casos, deviniente en traumática.

Este acoso psicológico laboral, es un fenómeno de grupo con procedimientos poco claros; el mismo se centra en el ámbito de trabajo, sólo se habla de mobbing para la violencia o maltrato en el lugar de trabajo; lugar donde quien acosa, como también la víctima; consideran importante; y pasa -sobre todo la víctima-, gran parte de las horas de los días de su vida, el trabajo ocupa en su existencia un lugar importante, es como si dijéramos que su vida es el trabajo, no el trabajo como parte de su vida; donde pone empeño en realizarlo de manera congruente, donde se sobreexige, demuestra su capacidad e idoneidad, se socializa, deposita sus esperanzas, proyecta sus ilusiones, motivaciones, esfuerzos y se dispone a concretar sus aspiraciones.

¹⁸ Abajo Olivares F. J.: *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. 2ª Edición ampliada. Editorial LexiNexis. Buenos Aires. Argentina. 2006.

El lugar de trabajo no es cualquier lugar. Como tiempo es una importante franja del día. Y si a eso le sumamos todas las dificultades que se presentan para sobrellevarlo y conservarlo, más difícil es, y si aparece el acoso, aún más.

Quien acosa utiliza o activa numerosas estrategias y acciones sutiles como forma de destrucción a una persona, privándole de las relaciones laborales en su entorno, a través del aislamiento físico del trabajador, la marginación a través de la disconformidad, la asignación de tareas humillantes o de difícil concreción, el menoscabo ante los demás, o atentando contra su vida privada, creencias, su reputación, entorpeciendo de este modo su desempeño laboral. El impacto que produce en la persona acosada este despotismo emocional, puede ser definitivo o no, ya que destruye en su competencia, toda confianza en sí mismo.

Variados son los modos que utiliza quien acosa sin llegar a la violencia física o directa. Con un solo objetivo que es su finalidad: correrla de su vista, lograr que la víctima abandone el lugar de su trabajo, o se traslade a otro lugar, cualquiera sea el final de la víctima, hasta la muerte incluida; al final logrará su pretendido.

No obstante no debemos dejar de tener en cuenta que en el mobbing, no actúa una persona sola, (es una persecución colectiva), sino que detrás de la misma se encuentra un sistema que lo permite, las características de la organización donde ese empleado acosador se desempeña no está ajena a lo que sucede, en el sistema tan económicamente competitivo, individualista y egoísta, el factor humano es lo poco tenido en cuenta. Por lo tanto la empresa puede estar utilizando o estar en conocimiento de la manera perversa de proceder de quien acosa y a la vez no hacer eco de lo que sucede, o al contrario, obtener mayor rendimiento u otras ventajas de la situación.

El mobbing en un principio también fue denominado "*Psicoterror laboral*", justamente por el terror que le implicaba al hostigado, terror de encontrarse con la persona acosadora, terror en ir al trabajo, terror a pasar frente a su trabajo.

En muchos lugares de trabajo el mobbing suele suceder de manera en que quienes lo ejercen son los propios compañeros donde uno o varios trabajadores que ocupan puestos de trabajo similares en la pirámide de jerarquía de la empresa hostigan a otro compañero de la misma jerarquía. O sea: se acosan a iguales. Sea el motivo que sea lo que llevó a esto, terminan uniéndose y ejerciendo entre compañeros esta violencia hacia el declarado "el blanco del acoso".

Un prototipo de Mobbing más frecuente y muy visto es el denominado mobbing o BOSSING jefe o empresarial, es el que está dado por la situación de poder jerárquico que una persona tiene y que mediante esto acosa a uno o varios trabajadores que se encuentran subordinados a él. Si bien podemos decir que para este último las actuaciones de ese jefe perverso son más que fastidiosas suele ocurrir que la organización donde eso ocurre no esté en desconocimiento sino que prefiera que no le lleven problemas, o la otra, que le sean convenientes. Quien en situación de poder acosa a un subordinado realiza una perversa maniobra que para destacarse necesita la destrucción o dañar al elegido como blanco. A esto se le puede sumar que las directivas pueden coincidir de más arriba en eliminar al etiquetado, o como también problemas de índole personales, la envidia, otros.

En este mobbing descendente quien acosa cuenta con cierta impunidad, o privilegio que justamente es el poder que le otorga su lugar jerárquico, lo cual parte con cierta probabilidad de éxito; este poder lo utilizará tanto para dirigir y mantener el control de las actuaciones del acosado como para manipular su posición en la empresa.

El Mobbing también puede darse hacia arriba, un empleado puede comenzar a violentar a un jefe, es el menos visto, no es muy frecuente se refiere a un tipo de mobbing donde alguien que se encuentra por debajo en la estructura empresarial-institucional, hostiga a quien tiene un lugar de jerarquía. Suele darse el inicio con un solo empleado, pero luego ven los compañeros la oportunidad y se suman al acoso. Llevando a que quien jerárquicamente se encuentre en una mejor posición

renuncie, pida traslado, o se enferme.

Suele darse este tipo de mobbing cuando un empleado que era un compañero igual de trabajo, por determinadas situaciones logra ascender en el lugar y se convierte en el superior, hasta el día anterior era compañero y luego jefe, si no recuerda su origen puede ser complicado para su desempeño. O en otros casos cuando los trabajadores se rebelen contra un jefe tirano, el cual ha cometido cuanto maltrato quiso, total era jefe, esta es una situación particular pero que no se descarta que ocurra bastante. Así mismo no sería bueno intentar justificar y consentir a quien era victimario y luego sea víctima, nada justifica esta forma de agresión, ni acusar de agresores a quienes eran víctimas de un gran maltrato, pero es conveniente entender y equilibrar fuerzas para que no resulte perjudicial.

Como anteriormente dijimos el mobbing no aparece de manera aislada por lo cual podemos identificar para un mejor entendimiento las cinco fases progresivas de que consta el desarrollo completo del mismo desde el punto de vista de las organizaciones.

Las fases del acoso laboral en la organización:

1. *Incidentes críticos.*
2. *Fase de acoso y estigmatización.*
3. *Intervención de la dirección (responsables jerárquicos).*
4. *Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto.*
5. *Salida de la organización*"¹⁹

Desde el punto de vista de las organizaciones, hablaremos de la primera fase la de los *INCIDENTES CRÍTICOS*, como un conflicto, esto refiere a factores que se oponen entre sí, contrastes intra o interpersonales, desde la interacción social es la expresión de deseos, intereses,

¹⁹ Piñuel y Zabala I. Mobbing. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Pág. 66/7/8/9. 1ª Edición. Editorial Sal Terrae- Cantabria España. 2001.

objetivos diferentes. Dado la inevitabilidad, la cuestión pasaría a ser el método utilizado para la resolución. Todo conflicto no deja de ser inseparable a toda persona, es más, forma parte de nuestras vidas.

El problema puntual no es cómo lo eliminamos, ya que no se puede, sino cómo lo resolvemos, cómo lo abordamos; y su diferencia radica entre un conflicto resuelto mediante la postura de aptitudes, habilidades comunicativas y el conocimiento, o mediante el ejercicio de la autoridad y el poder. Son muchas las ocasiones en que las personas no cuentan con las habilidades al igual que las empresas; que esperan que por sí se minimice; llevando a la negación, huida, o desentendimiento. Si el incidente crítico no se resuelve, el mismo tiende a dar comienzo a una escalada, y de esta manera llega a agravarse. Aparece la inflexión, el desacuerdo, los enfrentamientos; sobre muchas situaciones que podrían ser evitables.

Una persona mal dispuesta ve esta situación como la ocasión de atacar, de argumentar lo injustificable, y en algunas ocasiones tal vez el conflicto fue creado, se le dio otra forma, se lo tergiversó.

Esta fase no constituye lo que luego propiamente se vería como de acoso.

En la segunda fase *ACOSO Y ESTIGMATIZACIÓN*, en este momento podemos decir que la persona acosadora pone en marcha todo tipo de estrategia para llevar adelante el sistemático acoso que a través de sus comportamientos hostiles y repetidos darán forma a este tipo de maltrato.

En muchas oportunidades, la mayoría de las veces, la persona acosada no se da cuenta o no es consciente de la situación que le está ocurriendo hasta que cuando lo puede ver ya está demasiado adentro. La situación de este tipo de maltrato hace que la víctima trate de buscar las razones de lo que le está ocurriendo desde la lógica, la cual no la encontrará. En muchas oportunidades negará o tratará de dar razones que no serán más que justificaciones del porqué de la persona acosadora, será más para darle forma a lo que le ocurre. Esta negación o podríamos de-

cir pasividad y evitación le dará más soltura a quien acosa, que ya cuenta con la complicidad (consciente o no) del grupo de trabajo. A partir de este momento la relación entre víctima y el grupo será diferente. “En este proceso de estigmatización se producen además daños (a menudo irreparables) en las relaciones sociales que, hasta ese momento, la víctima venía manteniendo con total normalidad con los propios compañeros”²⁰ Ante el comportamiento de quien acosa, la estigmatización de la víctima no pasará desapercibida; el grupo no dejará de verla como persona a rechazar y excluir. El grupo pasará a dejar de relacionarse con la persona acosada o no le brindará apoyo a su malestar, sosteniendo que quien acosa tal vez tomará revanchas sobre ellos.

En muchas oportunidades el grupo prefiere no meterse, o ignorar y mirar hacia otro lado, y *silenciar a la víctima*, ya que la resistencia de ésta puede suponer un peligro para el grupo, pretendiendo que el problema sea resuelto entre acosado y acosador, pensando en un motivo real de la existencia de este maltrato.

Las actitudes del grupo con el silenciamiento y la resignación, minimizan lo que está ocurriendo hacen una suerte de indiferencia, de vacío, llevando a que la persona acosada se sienta cada vez más incomprendida, juzgada, y aislada, lo que justamente pretendía quien acosa.

En cuanto a la tercera fase: la *INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN* de la empresa, esta suele participar generalmente a partir del personal del Departamento de Recursos Humanos, cuando la situación trasciende y llega ahí.

En la situación del acoso, en esta fase se ve como un problema de la *acosada*, no de quien acosa, la empresa lo que menos quiere es tener o que le lleven problemas, por lo tanto su interés es que no trascienda, que no se generen mayores conflictos, su objetivo no es ayudar a solucionar el problema sino erradicarlo, y en este caso el problema visible y quien se ha vuelto conflictiva es la víctima. “Aquí suele entrar en

²⁰ Abajo Olivares F. J. *MOBBING. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. 2º Edic. amp. Editorial LexisNexis. Buenos Aires. Argentina. 2006.

*funcionamiento el mecanismo psicológico conocido “como error en la atribución”, que hace que compañeros, jefes y directivos tiendan a elaborar explicaciones basadas en las características individuales de la víctima, en lugar de en los factores del entorno (mala organización, inadecuación en el tipo de tarea, pobre liderazgo, carga laboral inadecuada. Etc). Este error atributivo de la jerarquía es tanto más frecuente cuanto mayor es su responsabilidad de velar por la adecuación de los factores organizativos del trabajo.”*²¹

Las respuestas que da la empresa son ineficientes, pobres, estigmatizadoras, cero responsabilidades, en cuanto a compromiso ético.

Por otro lado otra solución puede ser que la empresa no investigue nada y como decíamos no vean al acoso desde quien acosa y se lo fije desde el acosado, quien sería el problema a combatir.

La fase cuarta hace referencia a *SOLICITUD DE AYUDA ESPECIALIZADA EXTERNA Y DIAGNÓSTICO INCORRECTO*. En esta fase podemos decir que la persona que durante ya un tiempo viene viviendo el acoso y que decide consultar presenta un deterioro psicológico, con una importante variedad de síntomas y que si los mismos no son diagnosticados de manera correcta, las consecuencias pueden ser totalmente destructivas.

En esta etapa lo que podemos ver que perjudica es que se vea solo el problema de la víctima, o se considere a ésta como la persona problemática.

Si bien la persona que padece del sufrimiento psicológico consulta con un profesional psicólogo o psiquiatra, esto suele ser tomado desde la empresa para exacerbar la situación en su perjuicio, estigmatizándola, reforzando su condición de enferma en disminución de su posibilidad de rehabilitación laboral.

En muchas ocasiones, la mayoría de las veces para el diagnóstico, no suele tenerse en cuenta qué está causando esa sintomatología. No

²¹ Piñuel y Zabala I. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Pág. 67. 1º Edición. Editorial Sal Terrae- Cantabria España. 2001.

es mirado desde la perspectiva de la violencia; que este acoso tiene un origen externo a la persona, que hay una agresión exterior, se quedan en la fragilidad interna de la persona, no en los aspectos situacionales causantes.

La fase quinta es la de *SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN*, la exclusión laboral, en esta etapa la persona acosada quien ya consultó con profesionales de la salud mental, a veces hasta se ausentó con licencias, o pidió un traslado a otra sección dentro de la empresa o fuera, a otro lugar, o ciudad; cansada ya de aguantar, a veces incomprendida por la familia, su entorno afectivo, la puede llevar a no resistir tanta presión y rescindir de su lugar de trabajo.

Son muchas las personas que por necesidad económica soportan la situación, resisten hasta lo máximo que pueden para conservar su trabajo a sabiendas del padecimiento y deterioro que implica en su salud psíquica, en este estado seguramente le será difícil sobrellevar todos los días su trabajo, y comenzarán las necesidades de pedido de licencias, su ausentismo, su aumento de las probabilidades de cometer errores a partir de la situación que viven; y el final puede ser el despido ¿justificado?, o llegar a un arreglo; en fin terminan saliendo de la empresa. En casos extremos pueden llegar al suicidio.

Desde la práctica y en coincidencia con otros profesionales hacedores en esta problemática podemos decir que las personas que fueron víctimas de acoso en su lugar de trabajo terminan a corto o mediano plazo marchándose de ese lugar. Nada dice que este sufrimiento no sea arrastrado al siguiente puesto de trabajo, si no se aborda desde lo terapéutico.

En el capítulo proceso del acoso podremos bien ver la situación específica de la persona acosada, en cuanto a lo que siente, cómo lo vive, cómo procesa el acoso, cuándo se da cuenta, cómo actúa, cómo subsiste, los cambios en su persona, los efectos de este proceso, cual es el final del trabajador, cambio o resignación; qué decisión toma, el avance hacia la destrucción psicológica o eliminación, cómo actúa el grupo, que ve el grupo.

AÇOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Dentro de las situaciones que muchos trabajadores padecen sin imaginar, que obstaculizan, denigran, y hasta puede peligrar su lugar y su integridad psíquica, además de la física es el fenómeno del acoso sexual. Cada vez más notable se hace, considerando que no todos los casos son denunciados, justamente por lo agravante y humillante del hecho donde los empleados en muchos casos lo minimizan para sostener el puesto, hasta encontrar otro lugar. Es importante estar atentos y comprender los distintos comportamientos condescendientes e inoportunos;

- ya sean comentarios pocos apropiados sobre la forma de vestir,
- bromas o chistes agresivos sobre el cuerpo (aspecto físico),
- acompañamientos con intenciones poco claras y no manifiestas,
- Lo excedido: como llegar al tocamiento innecesario como caricias haciendo creer actitud de contención,
- miradas lujuriosas que más que dar una impresión de molestas lo son e incomodan,
- hacer insinuaciones o gestos asociados con la sexualidad.

Son algunas de las particularidades que resultan perjudiciales y que hacen referencia a una forma de violentar y discriminar a un/a trabajador/a. Haciendo referencia a esto específicamente la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) “*define el acoso sexual en el ámbito laboral como “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común*

*de discriminación por género en el trabajo”.*²²

Como el acoso sexual es otra de las formas de violencia en el trabajo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Buenos Aires lo define como: “*toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien los recibe, basados en el poder, que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral.*”²³ Dejamos bien claro: posición de poder físico, mental o jerárquico, que implica la deseada subordinación del acosado o acosada.

El acoso sexual así como el acoso sexual laboral; no es reciente, sino que es considerado una problemática social de largo tiempo.

Como lo describen estas definiciones toda intención, comportamiento inadecuado desde una de las partes que por la otra no es asentida, entra en el terreno del acoso, y si es acción al abuso.

El acoso sexual en sí, es un comportamiento ofensivo, marcando una situación de superioridad, de poder, que exige favores, aunque no es solo esto sino remite a objetivizar la persona que es puesta en ese lugar. En lo que refiere a este acoso en el *ámbito laboral*, se ha visto que es más frecuente de lo que podemos imaginar. Pero muchas de las vivencias de este tipo de acoso no son denunciadas por lo propiamente ofensivo y deshonoroso que significa en sí el hecho; y además porque la persona acosada siente que es aún más estigmatizada en su trabajo si lo revela, algunas pueden verlo desde este aspecto o también percibir que pueden ser perjudicadas en otras áreas de su vida, familiar, pareja, amigos; otras piensan que sobre esto no pueden hacer nada porque no tienen poder.

Este tipo de acoso suele hacer que algunas personas hasta lleguen a renunciar a su trabajo para no afrontarlo; otras lo silencian por miedo a perder su trabajo, otras se ven obligadas a ceder al mismo y asumen un

²² OIT Presenta estudio regional sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad. http://www.ilo.org/san jose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang-es/index.htm

²³ *Trabajo digno, sin violencia laboral. En defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan.* Pág. 9. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia laboral (OAVL) www.trabajo.gob.ar/oavl.

estado de culpabilidad. Las personas testigos de este acoso en los casos de trabajos con poca estabilidad, muchas veces también suelen reaccionar de este modo silenciando, lo que produce el avalamiento de esta violencia.

Argentina no es uno de los países que queda al margen de este delito; sino que es uno de los países que tiene un porcentaje de Acoso Sexual laboral muy alto, sumado a lo que no se denuncia. El organismo INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo), también hace referencia a este crecimiento en cuanto a la discriminación en los trabajos hacia la mujer, debido a la mayor inserción de la misma, donde el porcentaje de denuncias ha aumentado, al igual en lo que refiere al acoso sexual.

El Psiquiatra español González de Rivera en su ya mencionado libro: *El acoso Psicológico*, sobre el acoso sexual hace las siguientes referencias:

Acoso sexual puro: aquel que resulta de un chantaje sexual, que desde una posición de jerarquía o poder logra o intenta obtener favores sexuales. La respuesta que dará la persona acosada será utilizada en las decisiones para su continuidad en el empleo, para el ascenso, o cambio de salario. El acoso es un instrumento y el sexo la finalidad.

El acoso sexual como herramienta de mobbing, o acoso organizacional: cuando a la persona víctima del acoso se la humilla, agravia, degrada, a través de agresiones sexuales, o bromas. Si es del sexo opuesto se lo quiere marcar como una debilidad. Aquí el sexo es un instrumento, el acoso es la finalidad.

El acoso que es motivado a partir del género de la víctima: este tipo de acoso se inicia en función del género de la víctima. Es una variante de acoso institucional. Ya que se promueve en organizaciones donde solo hay cabida para hombres o en otro caso solo para mujeres, ser del otro sexo lo debilita, lo convierte en el blanco a combatir. Aquí puede darse que el sexo pueda ser un instrumento, o como finalidad, así como el acoso puede ser instrumento o finalidad.

Acoso sexual ambiental: este tipo de acoso se trata de un tipo en el

que a la persona acosada se le genera un ambiente de hostilidad, intimidación, comentarios desagradables, bromas de contenido erótico, actitudes sexistas, exhibición de escritos, sin que existan consecuencias laborales como despido, o traslados.

Según un estudio sobre acoso sexual realizado por la Secretaría de la Mujer UPCN de Buenos Aires, el acoso puede ser leve, moderado, medio, fuerte o muy fuerte.

El acoso leve se origina con conductas como chistes, e-mails, conversaciones con contenido sexual.

El acoso moderado, sin contacto físico y no verbal, a través de miradas, muecas, gestos libidinosos.

El acoso medio, fuerte verbal: e-mails, presiones o invitaciones para salir con intenciones sexuales, llamadas, cartas con contenidos sexuales.

Acoso fuerte, con contacto físico: manoseos, acorralamiento, contacto físico con connotación sexual.

Acoso muy fuerte: es aquel en el que se manifiestan presiones físicas o psíquicas para tener contacto sexual.

Para el acoso sexual es fundamental que en la víctima aparezcan expresiones de que se trata de una *conducta no deseada y que resulta ofensiva para su persona*.

No resulta sencillo determinar cuándo es o no acoso sexual, pero queda bien claro que cuando a la persona que ejerce una conducta de tipo humillante u ofensiva se le comunica el NO, y ésta persiste en su intención, se habla bien firmemente de acoso sexual.

Como todo acoso, el sexual laboral también presenta para la víctima determinados inconvenientes a la hora de poder denunciarlo.

En muchas ocasiones la persona piensa que nada se puede hacer. Presenta temor de que sea culpabilizada por la situación, o puesta en el lugar de la “provocadora” y de esta manera su reputación se vea perjudicada (donde se revictimiza a la víctima). Temor a que sea ridiculizada, se tome como una exageración, sin fundamento, y que al buscar

las razones de la denuncia se instituyen causas inexistentes, como venganza o rencor. Miedo a que a partir de hacer la denuncia el ambiente de trabajo sea afectado.

En el caso de las mujeres, en el trabajo se encuentran con dos situaciones: el rol género y rol laboral.

El sobrepaso del rol sexual se da cuando los roles de género sobrepasan las expectativas asociadas a los roles laborales en el lugar de trabajo. Esto puede ocurrir cuando los trabajadores, compañeros hombres, primero las perciben como mujeres y luego como colegas en el lugar de trabajo.

Dos factores importantes suelen ser tenidos en cuenta que pueden muy bien perjudicar: el clima permisivo del acoso en la organización y un contexto de dominación del sexo, sea masculino para la mujer o femenino para el hombre.

Como decimos el contexto de trabajo en el que ocurre y la tolerancia en la organización sobre el acoso sexual ocupan un importante rol que puede generar distintas consecuencias negativas psicológicas laborales.

Los síntomas que devienen tienen una directa relación con la intensidad y frecuencia del acoso. Como ocurre en el acoso psicológico.

Las secuelas del acoso sexual laboral son muchas e indeseadas para sus víctimas, entre las que se incluyen: síntomas psicológicos: depresión, fatiga, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución de la autoestima, falta de concentración y motivación; síntomas fisiológicos: disturbios en el sueño, mareos, cólicos, náuseas, otros, lo que atañe a lo laboral: ausentismo, poca satisfacción en la tarea, estrés, cambio de carrera o trabajo, dificultades para insertarse en los trabajos posteriores, temores a la repetición.

En cuanto a lo que hace a la prevención para este tipo de acoso se ha centrado en programas de educación, que ayuden a desrigidizar posturas sexistas, tal es así que algunas organizaciones muestran videos que facilitan el aprendizaje de conductas ajustadas, para que reconozcan las situaciones donde se da el acoso sexual.

Estos programas apuntan a un darse cuenta, a un reconocimiento del acoso como delito y violencia; a una actitud de aceptación de las diferencias de género, así como el respeto por el compañero de trabajo. Los videos proponen reducir los comportamientos inapropiados e incrementar el conocimiento de los mismos para luego denunciarlos.

Si bien podemos decir que acoso psicológico laboral es diferente a acoso sexual en el trabajo, sí podemos afirmar que el sexual puede devenir en psicológico luego. No dejemos de ver que mucho de lo que hace a la dinámica del acoso sexual es parecida al psicológico, en el sentido de que se intenta acosar para ejercer un control, demostrar un poder (en el caso del sexual a través de la sexualidad). El daño que se le produce a la persona acosada sexualmente es muy similar al psicológico, al igual que los efectos.

Muchas veces cuando el acosador sexual ve frustrado su objetivo, cambia su modo de acosar y pasa a poner a la víctima bajo un proceso de intimidación que muchas veces se transforma en mobbing. O sea el acoso sexual laboral se convierte en el disparador, o se utiliza como herramienta de mobbing, donde involucra y hace partícipe a otros empleados, para airoosamente ante el grupo mostrar y seguir denigrando a la persona que primeramente fuera acosada sexualmente sin resultado benéfico.

ACOSO MATERNAL EN EL TRABAJO

No queda excluida la maternidad de esta violencia. Lo pernicioso también se manifiesta hacia la mujer cuando es trabajadora y decide quedar embarazada o luego del nacimiento.

En los trabajos ya sean empleos públicos o privados, a las empleadas les suele acaecer determinadas situaciones que ponen en riesgo tanto su

salud como su inserción y sostenimiento laboral.

Hacemos referencia a no poder desplegar la actividad laboral con libertad, compromiso, responsabilidad, con fortaleza, sino que a la trabajadora le ocasionan presión, sufrimiento, donde afectan su salud y su entorno laboral; podemos decir que instauran ambientes insalubres e indignos, o desambientes laborales. Y acá entramos en el terreno de la violencia, de la coacción. Elsa Wolfberg cuando define la violencias laboral hace referencia que en el trabajo la incitación, el acoso, el daño que se le ocasiona al/la trabajador/a, es en sí una “*violencia social*” que se vería manifestada no solo por esa vivencia sino por la amenaza de desempleo que revela. Ese imperioso hecho extremo de atacar a una embarazada o luego del parto es dar la señal que todo se puede.

Muchos entienden que cuando hablamos de acoso maternal referimos solo al estado de violencia durante el tiempo de embarazo, pero es solo ver una parte, el acoso maternal también es luego que ocurrió el parto, posparto. En muchas mujeres suele iniciarse el acoso ahí, en ese preciso momento. Donde principia la ineludible dedicación materna.

Este acoso maternal, se podría decir que remitiría a toda forma de intimidación, abuso de poder, persecución por parte de quien hostiga, hacia la persona que se encuentra embarazada o pos, situación que les ocurre a las mujeres insertas laboralmente tanto en actividades privadas como en instituciones públicas. Este tipo de acoso quienes lo practican lo manifiestan con provocaciones, donde las mujeres son humilladas, perseguidas, descalificadas delante de los demás trabajadores, donde actúan como si no existieran, donde las responsabilizan de actos que no cometieron, o difunden rumores agraviantes acerca de su intimidad, o cuando las someten a todo de tipo de burlas como forma de divertirse, o le surten gritos desmesurados por el solo hecho de embarazarse a sabiendas de su estado de sensibilidad.

Este tipo de acoso y violencia solapada es también observable en las instituciones escolares religiosas. Cuando una profesional o empleada, queda embarazada y no accede al matrimonio religioso es dejada de

lado y obligada a renunciar a la institución por el solo hecho de estar embarazada. En un principio quienes están a cargo comienzan con presiones sutiles, comentarios extorsivos, descalificaciones, cuestionamiento a los principios, de su ética, doble mensajes, ataques a la persona como deshonesto y deshonroso, que avergüenza a la institución, hasta llegar a su objetivo que es que la trabajadora se vaya sintiéndose culpable o responsable, lo cual estaría afectando y atacando su estado y decisión.

Al no ser consentido el embarazo por los empleadores, manteniendo una posición cerrada y limitada en relación al cuidado de sus trabajadoras, éstos, expresan una importante contradicción, donde: “congregar existencia”, o la “bienvenida de un hijo”, concluye siendo un motivo para impedir la realización y desarrollo de las personas, este *coartar* denota la falta de apertura y la *discriminación* devenida de una postura atrasada y aún más: reaccionaria.

Sean jefas o jefes considerando que este acoso en la mayoría es dado por los jefes, dueños, dueñas de empresas donde ellos consideran que el embarazo viene a romper una estructura organizacional, este hostigamiento puede deberse por este motivo, o personal como se ha observado en algunas mujeres que son hostigadas por jefas mujeres que detestan este estado, o que prepotentemente no lo consienten en otras mujeres, o que les molestan los niños, o que se dispusieron no tener hijos y someten a las demás mujeres a la misma decisión, o que presentan la dificultad a embarazarse, por la edad que tienen, o cualquier otro motivo totalmente particular y que las movilizan a violentar.

Muchos hostigadores y hostigadoras presentan un accionar perverso que es el único motivo y desencadenante de este proceso, donde nada tiene que ver que la agredida sea responsable o culpable de vivir esta violencia por su estado de embarazo sino que lo que impera o domina es la estructura psicológica de quien lo ejerce, la malignidad, la saña, el sentimiento de envidia, la vaciedad, y la capacidad de destrucción. Sea lo que prime, la violencia la ejercen.

Esta situación que se hace mención no solo les ocurre durante el embarazo sino luego del parto, ya que en muchos de los casos se inicia o se sostiene después del nacimiento. Ciertas situaciones ocurren cuando la trabajadora anuncia su embarazo; ahí comienzan a vivir un acoso, si la empleada luego del parto no decide su retirada del trabajo (léase renuncia), las mismas continúan viviendo el mismo sufrimiento aún nacido el hijo/a; siendo afectadas de manera doble, en su persona y en su proyección su hijo/a.

Durante el tiempo que dura el embarazo limitan las condiciones de salud hacia la trabajadora. ¿De qué manera? les otorgan más cantidad de trabajo, las increpan, las humillan con respecto al cambio en el cuerpo, las incomunican, las tratan como discapacitadas o enfermas, las someten a condiciones de riesgo en su estado de salud, por ejemplo: si hay escaleras le dan trabajo para que tengan que subirlas varias veces en la jornada, les privan condiciones de sanitarios higienizados, las disponen en lugares poco iluminados o húmedos con propensión a contraer infecciones o enfermedades, les piden que levanten peso o las exceden con actividades físicas, ocasionándoles la posibilidad de perder el embarazo; las avasallan para impotentizarlas, estresarlas.

Por como se verá lo que menos hacen es tomar los recaudos para evitar los riesgos a la futura madre y su bebé, que serían: proteger y contemplar su estado. Pues todo lo contrario; deriva o le generan como consecuencia un estado de enfermamiento, que según el grado puede ser transitorio o permanente.

Otros son los casos de acoso y no menos dañosos, los que se inician luego del parto.

Mientras la trabajadora estaba embarazada no era puesta en la mira, pero luego al tomar su licencia correspondiente, y al tiempo retornar a su puesto, ahí se inicia el inesperado y sorpresivo proceso de hostigamiento, como bien muchas mujeres lo definieron: “*ahí empezó, y me hizo la vida imposible que hasta hoy no me olvido*”.

Desconsideradamente les exigen más horas de trabajo sin contem-

plar que deben trabajar menos por el derecho de amamantamiento, las presionan más por el tiempo no concurrido, les adjudican estados psicológicos que las desfavorecen: las hacen ver como despistadas, desconcentradas, incumplidoras por su cambio, los directivos y compañeros realizarán reuniones en su ausencia, y en la mayoría de los casos como regla decidirán formas de trabajo los días que no concurrieron por motivos relacionados con la crianza de su hijo haciéndoles saber capciosamente la molestia de su estado maternal. Le concebirán angustias que no sólo transmitirán a su hijo/a sino que luego la harán ver que su maternidad le produce tanta sensibilidad que afecta su desempeño laboral. Lo que le provocará mayor malestar y sintomatologías el descubrir la intencionalidad de hacerlas cargo del efecto que ellos generaron.

Durante el embarazo y posterior:

A) varios son los *efectos* que quieren o logran con este acoso u hostigamiento tanto *en la embarazada como en el entorno*:

- Que no se atrean a pedir días laborales por síntomas, pérdidas o distintas emergencias del estado de embarazo. Su lugar de trabajo está puesto en la mira.
- Que no vuelva a reincidir este estado, o sea, no intenten embarazarse nuevamente.
- Que las demás compañeras de trabajo no intenten embarazarse: ligero mensaje proyectivo.
- Que sea visto el embarazo como una amenaza a su vida laboral. Incitación a elegir: el trabajo o la vida familiar.
- Representación sexista: ser mujer no es bienvenida en las empresas, como se puede observar que innovan algunos trabajos privados, comenzando a emplear sólo a hombres para evitar los embarazos.

B) Varios son los *efectos* que intentan y en muchos casos logran en la mujer *luego del nacimiento*:

- Que accedan a todos los pedidos, y no puedan poner límites a jornadas más largas debido a que ya no presentan el estado de impedimento -haciendo mención al embarazo definido así en algunos lugares.
- Que no hagan valer sus derechos como es establecido en las leyes.
- Que no reclamen la hora de amamantamiento, descansos en el transcurso de la jornada de trabajo por un tiempo de hasta un año. Arriesgando o sacrificando de esta manera el período de lactancia para evitar mayores conflictos.
- Que luego de esta experiencia de su primer hijo no deseen quedar embarazadas nuevamente.

• *Hechos:*

- La trabajadora deja de amamantar.
- No toman días, o no asisten a la concurrencia al médico por enfermedad de su hijo/a.
- No tienen más hijos.
- Acaben imposibilitadas de dar cuidados a su bebe por afectación o enfermedad psiquiátrica. Dando la intervención para el mismo, a otra persona, familiar, pareja.
- Que presenten respuestas de alejamiento afectivo hacia su bebe por concebirlo como el/la culpable de su problemática laboral. Posibilitando de esta manera que aparezca alguna patología en su bebe.

Es paradójico para la mujer que transita su embarazo que tenga que vivir situaciones atormentantes por el solo hecho de estarlo, y que ante su mejor momento como muchas lo definen, tengan que estar padeciendo tanto sufrimiento.

En las embarazadas, es de su conocimiento que todos los sentimientos, emociones que vivencian durante ese estado son transmitidos a su bebe, por lo cual si tienen un embarazo provisto de sentimientos positivos, de satisfacción, gratificaciones, lo transferido será saludable, si apa-

recen las angustias, tristezas, o el llanto lo transmitido será lo opuesto.

Muchas son destinadas a sobrevivir al trabajo con estas características, sabiendo que no hay escapatoria, lo cual intensifica la forma en que se verán afectadas por la sobrecarga emocional que les causa el maltrato repetido y sistemático al que son sometidas.

Esta experiencia de violencia generadora del efecto traumático las fragiliza, las vuelve vulnerables, otorgándoles sentimientos de frustración y culpa.

Sabido es que los traumas consisten en vivencias e impresiones que por su intensidad desbordan la capacidad de tolerancia de la persona, afectando la homeostasis y su expectativa de seguridad. En la violencia estos microtraumas devenidos del maltrato son capaces de producir una sensación de pérdida en diversas áreas, pérdida de la creencia en uno mismo, en la seguridad en uno mismo, en la confianza en uno mismo y en los demás.

Se ha observado que esta afectación que les genera daño psicológico por la vivencia traumática produce en algunas mujeres el no deseo de volver a embarazarse durante años, - o como en otras-, la decisión de no tener más hijos, ellas no deciden sino son tomadas para ser adaptadas; una muestra más del daño padecido.

El más culminante y destacado de los compromisos, sería abogar por la dignidad laboral para la trascendencia, en este caso del embarazo. Y ahí deviene nuestra tarea que será la de brindar la posibilidad de promover espacios de escucha, información y conocimiento de los derechos en los trabajos, fomentar la conciencia de los riesgos psicosociales, la preservación de las trabajadoras, el trato igualitario, hacer cumplir las normas de protección de la maternidad (estabilidad laboral) el conocimiento de la licencia legal con sus descansos diarios por lactancia, período de excedencia, los servicios asistenciales como los descansos correspondientes, todos los derechos de las mujeres en el embarazo y posparto, contemplados en la Constitución Nacional como en el Código de Trabajo.

INVENTARIO LIPT 60

En cuestiones de inventarios para evaluar la afectación de mobbing-acoso psicológico en el trabajo, expondremos uno de los inventarios de medición: el LIPT Leymann Inventory of Psychological Terrorization (Inventario de Acoso Laboral) la versión modificada de González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). "Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: LIPT-60" en versión española. *Psiquis*, 2003, 24:, 59-66.²⁴

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (X):

El cero ('0') si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno ('1') si la ha experimentado un poco

El dos ('2') si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres ('3') si la ha experimentado bastante y

El cuatro ('4') si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen pegatas para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4

²⁴ <http://www.anacasit.asociacionespamplona.es/files/23-4153-document/manual-lipt60.pdf?go=3d7fa7fcaa728fb8ffa0d409a15d4f9e2c091d461675aba74169517c0e19ab-b48e80b19756dbc62d2b78b65fa36cfa949fc8784783a68110>

5. Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8. Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4

19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4

33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4

47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4

59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4

CAPÍTULO III “Persona acosadora-acosada”

Uno de los cuestionarios que se suele administrar a las personas que padecen de hostigamiento es el expuesto, no obstante actualmente el que ha recobrado notoriamente la aceptación es el inventario CISNEROS, o mejor llamado EL BARÓMETRO CISNEROS elaborado por el Profesor Psicólogo Iñaki Piñuel y Oñate (2002) que continuamente va mejorándose tanto en su estructura como en la redacción de algunas de sus preguntas. Determinando evoluciones en su calidad psicométrica, el mismo sondea el estado y los índices de exposición de los trabajadores a la violencia en el entorno laboral y otros riesgos psicosociales; en su versión más reciente está compuesto por 251 variables y 33 escalas que permiten establecer la incidencia y prevalencia de variados problemas de salud laboral derivados de la exposición de los trabajadores a dichos factores de riesgo.