

Acoso laboral, una forma de violencia contra las mujeres

Ma. de Lourdes García Acevedo*
Emma Trejo Martínez**

* Directora de Estudios de Políticas Públicas y de la Condición Económica, Política y Social de las Mujeres, en el CEAMEG. Egresada de la Licenciatura en Sociología por la UAM-I. Maestra en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM, especialización en estudios de la mujer en la UAM-X. Con 20 años de experiencia profesional como docente, investigadora, capacitadora, coordinadora, consultora y asesora en instituciones gubernamentales, no gubernamentales, instancias internacionales y de educación superior, es especialista en equidad de género, con diversas publicaciones sobre género en educación, presupuestos públicos con perspectiva de género, políticas públicas para la equidad de género y asesoría parlamentaria en equidad social y de género.

** Asistente en la Dirección de Estudios de Políticas Públicas y de la Condición Económica, Política y Social de las Mujeres. Estudió la carrera de Letras Hispánicas en la UAM-Iztapalapa, lectora consuetudinaria. Ha escrito artículos sobre crítica literaria y algunos ensayos publicados en revistas de instituciones.

Sumario: I. ¿Qué es el *mobbing*? II. Características del *mobbing*. III. Las víctimas. IV. Las personas acosadoras. V. Las consecuencias del acoso. VI. ¿Las mujeres son más acosadas laboralmente que los hombres? VII. ¿Hay un marco legal?

Cuando se hace referencia a la violencia que viven las mujeres, los medios de comunicación dan datos respecto a la violencia ejercida por la pareja, en pocas ocasiones se alude a otras formas, como las que se dan en los espacios públicos, en la escuela y en el trabajo.

Una de las formas de violencia que viven las mujeres es la violencia laboral que, si bien no es nueva, los estudios al respecto empiezan a identificar su gravedad y consecuencias para las víctimas.

En el marco de la crisis económica y el aumento del desempleo, el acoso laboral puede ser usado para intimidar más a trabajadoras y trabajadores quienes, ante las restricciones del mercado laboral, se ven sometidos a mayor violencia psicológica al tener que soportar situaciones que minan su autoestima y salud.

Aun más si recordamos que con la entrada del modelo neoliberal, la demanda de la no explotación de las y los trabajadores, se modificó por la no exclusión, toda vez que ante los cambios en la organización del trabajo en el ámbito internacional, muchas personas empezaron a ser excluidas del mercado laboral.

Se busca describir en qué consiste el *mobbing*, qué ocurre con la persona que acosa y qué con la víctima, a fin de identificar algunos aspectos que determinan el que las mujeres vivan mayor acoso laboral y sexual que los hombres. Se trata de identificar cómo viven las mujeres el *mobbing* y las razones por las cuales suelen enfrentarlo de forma pasiva.

En México, el acoso laboral no se ha incorporado a la Ley Federal del Trabajo, pero sí se habla de ello en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuestiones que también se apuntan aquí.

I. ¿Qué es el *mobbing*?

La palabra *mobbing* es un término en inglés relativamente nuevo que significa “acosar, hostigar, acorralar en grupo” y, según el psicólogo alemán Heinz Leymann —primero en estudiar este fenómeno en la década de los 80—: “violencia psicológica en el sitio de trabajo y las consecuencias en el detrimento de la salud emocional de los individuos”. Este comportamien-

to ya había sido estudiado en animales por Konrad Lorenz, etnólogo austriaco ganador de premio Nobel, quien observó en determinadas especies animales un comportamiento en el que algunos individuos débiles o pequeños se agrupaban para atacar a otro más fuerte, con la intención de ahuyentarlo.

El *mobbing*, según Leyman, consiste en que una o varias personas ejerzan violencia psicológica extrema sobre uno o varios individuos en el ámbito del trabajo: “es una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico que una empleada o empleado sufre en su lugar de trabajo”; es sutil en el sentido de que no se trata de una violencia o agresividad patentes; es un proceso lento, pero persistente, que puede durar años.

Aunque el término sea relativamente nuevo, el fenómeno no lo es, pueden documentarse muchos casos, pero es hasta ahora cuando empieza a tomarse con seriedad, debido a sus efectos nocivos en las víctimas y en los lugares de trabajo.

En español los términos utilizados para este fenómeno son: acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Los estudiosos del tema coinciden en que este tipo de violencia psicológica empieza con una “serie de conductas que persiguen calumniar, ofender, ridiculizar, humillar y conducir a la víctima al aislamiento del grupo, creándole un vacío que con el tiempo desestabiliza psicológicamente a la persona y persigue en última instancia la autoexclusión y el abandono del trabajo”. En muchos casos el acoso no termina ahí, se prolonga al exterior en la vida familiar de la trabajadora o trabajador y el resultado es demoledor ya que la persona acosada pierde su autoestima y seguridad, su capacidad profesional se ve reducida para realizar el trabajo y en la mayoría de los casos enfrenta dificultad para encontrar otro empleo, quizá, porque se den referencias negativas de ella.

Es un atropello psicológico basado en el descrédito, los rumores y los chismes ante los cuales la persona no puede defenderse. El *mobbing* puede originarse por las relaciones interpersonales en el trabajo, es un comportamiento negativo entre iguales, entre supe-

rior y subordinado y, en algunos casos, entre subordinados y superior. Las y los especialistas definen como *mobbing* horizontal el que se da entre iguales jerárquicos; como *mobbing* descendente cuando se da de superior a subordinado y *mobbing* ascendente si las personas subordinadas son quienes lo ejercen hacia las y los jefes.

El *mobbing* es un tipo de agresión muy sutil, casi velada en el que la persona acosadora actúa en complicidad con otras u otros compañeros para hacer la vida miserable a la persona blanco del hostigamiento, la intención es no dejar pruebas del acoso y que sea difícil de probar o, cuando siendo testigos del hostigamiento, lo niegan o bien actúan como testigos ciegos. Aunque es común que en el sitio de trabajo existan discrepancias, ideas diferentes e intereses contrarios entre las y los compañeros, el estrés laboral no debe confundirse con *mobbing*, pues éste tiene características especiales.

II. Características del *mobbing*

La agresión psicológica en el lugar del trabajo engloba un daño emocional significativo, está direccionado a deteriorar y minimizar, es un fenómeno presente en el sector productivo del siglo XXI (del Pino. 2007).

Una gran mayoría de las personas que sufre de *mobbing*, no es consciente de ello y, por tanto, las consecuencias psicológicas, físicas y sociales pueden confundirse fácilmente con algunas enfermedades inherentes a la profesión —en ocasiones se ha confundido con el *bullying* o acoso escolar, pero la diferencia es que en este último generalmente hay violencia física, lo que no ocurre con el *mobbing*.

En el *mobbing* el objetivo de las y los acosadores es destruir psicológicamente a la persona con ataques frecuentes y persistentes que ponen a la o el acosado en una situación de total indefensión, por considerarlo un peligro para su desarrollo o puesto en la empresa.

En México, este fenómeno ha empezado a tomarse en cuenta como forma de violencia en lugares de trabajo con una estructura organizacional pobre, en donde falta liderazgo, con jerarquías débiles y con poco interés sobre las personas subordinadas.

Leyman (1990, 1993, 1996, citado por Báguena, 2006), sugiere que el *mobbing* se origina por cuatro factores organizacionales: deficiencias en el diseño del trabajo, deficiencias en la conducta del liderazgo, posición social ocupada por la víctima y estándares morales bajos por parte de la dirección y del personal

de la empresa. “Desde esta perspectiva el *mobbing* siempre es responsabilidad de la organización y de su dirección. Las deficiencias organizacionales y los conflictos graves que se producen en el seno de la organización son los que contribuyen al desarrollo del *mobbing*” (Báguena, 2006:18).

El *mobbing* se expresa con ataques a la víctima con medidas organizacionales, ataques a las relaciones sociales y vida privada de la víctima, entre otras:

- La o el superior restringe a la víctima la posibilidad de hablar
- Cambia de lugar a la víctima a fin de separarla de sus compañeras o compañeros
- Prohíbe a las y los compañeros que hablen con una persona determinada
- Obliga a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Asigna a la víctima tareas sin sentido
- No dirige la palabra a la víctima
- Trata a la persona como si no existiera
- Busca hacer parecer que la víctima es estúpida
- Da a entender que la víctima tiene problemas psicológicos
- Cuestiona las decisiones de la persona acosada
- Rehúsa la comunicación con la víctima a través de no comunicarse directamente con ella.
- Hay ataques a las actitudes y creencias políticas de la persona acosada
- Rumorología y chismes sobre la víctima.

De acuerdo con estudios revisados por Báguena, el mayor riesgo de *mobbing* parece presentarse más en los sectores relacionados con la salud, la asistencia social, la educación y la administración pública en general. Es menos frecuente en las empresas más pequeñas.

El análisis realizado por esta autora explica que:

Los resultados sugieren sin lugar a dudas que el tipo de acoso que predomina en nuestra investigación es el de arriba-abajo: tanto las víctimas que ocupan el rol de subordinado (58.1%) como aquéllas que tienen un estatus superior (supervisores, mandos medios) y que representan el

68.5% de las víctimas, son acosadas por otro trabajador que ocupa un lugar más alto en la jerarquía laboral. Cabe destacar que esta verticalidad es más significativa cuando la víctima ocupa un estatus superior, que cuando es subordinado (Báguena, 2006:116).

III. Las víctimas

Del Pino (2007) clasifica de la siguiente manera a las posibles víctimas: vulnerables, envidiables y amenazantes, en estas dos últimas categorías entra el personal “de alto valor organizacional” por su desempeño sobresaliente, y en la primera se ubica el personal con alguna diversidad.

Las víctimas envidiables (hombres y mujeres) generalmente son personas con aspecto físico agradable, lo que puede ocasionar envidias; profesionales recién egresados (que se integran a la empresa). El *mobbing* puede afectar a personas perfectamente capaces, inteligentes y preparadas, personas valiosas que presentan un riesgo para quien ejerce el acoso. Es probable que si la víctima, mujer u hombre, es muy joven y atractiva, antes de sufrir *mobbing* haya sufrido acoso sexual.

Otras personas a quienes se puede orientar el acoso son aquellas que manifiestan ética profesional, son honestas, trabajadoras y sobresalen en el trabajo, es decir, quienes de alguna forma son diferentes.

La lista de acciones en contra de la víctima es muy amplia. Pueden darse insinuaciones malévolas, descalificación a su trabajo, quitársele el empleo o bien asignársele cargas excesivas o mantenerla en constante presión. Es posible que se exageren sus errores, mientras se minimizan sus logros (Sánchez. Regiones 2007). Se le asigna trabajo muy por debajo de sus capacidades o, por el contrario, por encima de éstas. Otros autores señalan que la persona que efectúa el acoso puede ensañarse con alguna característica física de la víctima.

Las víctimas amenazantes para la o el acosador, son aquellas que pueden haberse negado a realizar alguna colaboración no muy clara, ser muy joven, muy ingenua o no dejarse manipular fácilmente.

También es probable que se trate de personas vulnerables, con otra preferencia sexual, ideas políticas diferentes, con características que molestan a la persona acosadora, tales como: creencias religiosas, color de piel, nacionalidad o hasta procedencia geográfica o disminuidas físicamente, enfermas, (sobre todo padecimientos degenerativos), migrantes, mujeres jóve-

nes, embarazadas y una modalidad que se ha dado en fechas más recientes: personas adultas mayores quienes son víctimas propicias de acosadores, porque el temor les impide defenderse o ignoran cómo hacerlo. La finalidad de la o el acosador es hostigarlas hasta que abandonen el empleo sin ninguna prestación.

Las personas acosadoras son a menudo superiores o jefes de la víctima, pero no se descarta el *mobbing* horizontal, es decir, cuando los mismos trabajadores hostilizan a alguien ya sea por envidia o por temor a ser desplazados profesionalmente. En un menor porcentaje está el *mobbing* ascendente, que se da cuando un grupo se alía para hostigar a un superior, puede iniciarse con chismes, rumores, falsedades que después se convierten en verdades y empieza a configurarse una atmósfera enfermiza en el centro de trabajo (Sánchez en Regiones 2007).

Manuel Muñoz (2004) afirma que, muchas veces, la persona víctima de *mobbing* es la última en darse cuenta que está siendo acosada, lo cual implica que su destrucción ha sido planeada. La o el trabajador ajeno a esta maquinación comienza a dudar, a desconfiar de sus capacidades y es llevada a estados de angustia, desesperación y depresión que le hacen creer que lo que le ocurre es obra de la “mala suerte”.

Cuando una trabajadora o trabajador tiene seguridad laboral, la posibilidad de despido es más remota, por lo que se le neutraliza, aísla y presiona de tal forma que sea ella la primera en dar el paso hacia la separación de la fuente de trabajo.

Otra característica del *mobbing* es que el acoso va en aumento. No hay que dejar de lado que el fin es el abandono del trabajo, por lo que el acoso moral puede llegar a ser insoportable para la víctima, la limita, destruye y no alcanza a distinguir el origen de su problema. Sólo termina cuando decide retirarse “voluntariamente”, entonces, puede decirse que el *mobbing* ha terminado; sin embargo, en casos verdaderamente terribles, la persona acosada llega al suicidio tentativo o consumado, después de haber renunciado, por lo que el delito se consuma y no hay culpables a quienes castigar.

IV. Las personas acosadoras

Suelen ser personas manipuladoras, es posible que tengan una lista de víctimas (escondida, por supuesto), carecen de empatía con los demás, sin embargo, son muy cuidadosas en las formas sociales, hostigan de tal forma que la víctima pocas veces tendrá pruebas de

ello. Generalmente son propicias para el *mobbing* las organizaciones desestructuradas sin reglas ni organigramas claros que establezcan jerarquías e instancias de toma de decisiones, donde las normas a pesar de existir no se observan.

Las personas acosadoras suelen ser mediocres, sienten miedo e inseguridad; no tienen sentido de culpabilidad, son agresivas, cobardes, autoritarias, mentirosas, compulsivas, con gran capacidad de improvisación, suelen tener complejo de inferioridad (Góngora y Lahera, 2002); encaminan sus propios errores a sus subordinados, desvirtuando a las víctimas para ellos salvar sus propios empleos, suelen ser personas que siempre han abusado de los demás, descargando en ellos sus frustraciones y malestares, agreden a gritos, regaños y amenazas, tienen muy poca consideración, ignoran a la persona, critican y jamás le dan algún mérito al trabajo de la víctima, siempre le encuentran “peros”, opinan y se burlan de su apariencia.

En la mayoría de los casos la persona acosadora no actúa sola, cuenta con cómplices activos o pasivos. En los estudios al respecto se habla de que el *mobbing* es un comportamiento culturalmente aprendido, aceptado y, lo que es peor, reproducido. Cuando las personas observan el *mobbing* hacia alguna otra, tienen dos opciones: quedarse calladas por miedo a la persona acosadora, a que se le despidan del trabajo, o simplemente justifica el acoso, pensando “algo habrá hecho, tal vez se lo merece”; la otra opción es participar difundiendo rumores, contribuyendo al aislamiento de la víctima, tomando la decisión de mejor no hablarle para evitarse conflicto con la persona acosadora, e incluso tomando un papel más activo en el acoso (Arribas 2001).

Es conveniente recordar que el correcto desarrollo de una institución o empresa no es sólo buenos resultados económicos o administrativos, lo constituye también un buen clima laboral, porque cuando se destruye a una persona, se está desperdiciando riqueza potencial, talento que se pierde y no se podrá recuperar.

V. Las consecuencias del acoso

Hay estudios (OIT, 2006) que clasifican las consecuencias del *mobbing* en psicológicas, físicas, psicofísicas, en el ámbito laboral, en el contexto familiar, entre ellas:

- En el plano psicológico es común encontrar presencia de estrés, ansiedad y depresión.

- En el plano físico se presentan problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales y de tipo alérgico, pérdida de cabello, migraña, dolor de estómago, taquicardia, entre muchas más.
- En el plano psicofísico se pueden observar distintos tipos de afectación como miedo continuo, sentimientos de amenaza, generalización de la ansiedad, sentimientos de impotencia, frustración, fracaso y apatía. También puede haber trastornos emocionales, del sueño, de la alimentación y falta de concentración.
- Trastornos de la conducta social, como: susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, apatía, falta de iniciativa.
- La afectación grave se traduce en indefensión, depresión grave y suicidio.
- En el contexto laboral, se presenta mal clima y ambiente de trabajo, afectación de la cantidad y calidad de las labores, bajas laborales, absentismo, aumento notable de las consultas al servicio médico, mala comunicación, mala reputación de la empresa, entre otras.
- En el contexto familiar se genera malestar en las relaciones, pérdida de interés por los proyectos comunes, trastornos físicos y psicológicos en otros integrantes del hogar quienes saben del acoso que vive su familiar.

Diversos autores (citados por Báguena, 2006:21) afirman que las personas que han sido víctimas de *mobbing* prolongado, pueden llegar a desarrollar un trastorno por estrés postraumático (TEPT), situación que genera una recuperación de varios años.

VI. ¿Las mujeres son más acosadas laboralmente que los hombres?

Los estudios sobre acoso laboral con perspectiva de género son escasos. A partir de algunos de ellos se detectó que existen evidencias de que las mujeres experimentan el acoso de forma específica.

Por una parte, algunos estudios sugieren que los hombres aparecen en mayor proporción que las mujeres como acosadores. Una posible explicación que se ha dado a este resultado es que el *mobbing* incluye formas de agresión directa (burlas humillaciones, ridiculización en público), que serían más típicas de los hombres que de las mujeres, quienes utilizan preferentemente formas de agresión más

indirecta (aislar a la víctima, chiorrear, manipular a otros para que lleven a cabo las actividades de *mobbing*). Por decirlo de algún modo, las mujeres utilizan un estilo de acoso relacional en el que predomina el uso de las tácticas de exclusión social (Báguena, 2006:31).

Un estudio realizado por Pastrana (2002) mostró que de los casos que causaron baja laboral por *mobbing* 65.8% fueron mujeres y 34.2% hombres. En la mayor parte de los estudios se sugiere que un tercio de los hombres y dos tercios de las mujeres aparecen como víctimas de *mobbing*. La mayor vulnerabilidad tiene que ver con la inserción de las mujeres en los sectores públicos donde el *mobbing* se identifica en mayor proporción; con su menor estatus en la jerarquía laboral y la socialización de las mujeres como víctimas, principalmente.

También puede deberse a que las mujeres se asumen más fácilmente como víctimas de *mobbing* que los hombres. Son acosadas independientemente del estatus que tengan en la empresa.

El estudio realizado por Báguena (2006), *Mobbing, género y salud*, muestra datos esclarecedores. Se encontró que las mujeres son victimizadas por otras mujeres y por hombres, mientras que los hombres son acosados por personas de su mismo sexo. En la muestra, el grupo de hombres acosado por mujeres fue escaso.

Se observó que cuando la persona acosadora es del mismo sexo que la víctima, las mujeres perciben menor reconocimiento por su trabajo. Cabe decir que independientemente del género de la persona que acosa, las mujeres identifican como parte del acoso tener mayor sobrecarga de trabajo, así como menor reconocimiento por el mismo, comparado con la percepción de los hombres.

Además, las mujeres perciben mayor control sobre su trabajo que los hombres en la empresa pública que en la privada. En cualquiera de los dos casos, son más las mujeres de mayor edad víctimas de *mobbing* que las mujeres jóvenes.

El mismo estudio señala que las mujeres informan que el *mobbing* que viven se relaciona con ser interrumpidas en exceso, miradas despectivas, gestos negativos, críticas desmedidas. Los hombres, por su parte, identificaron el acoso con el hecho de que se digan mentiras de ellos, que les asignen tareas que no tienen sentido o son humillantes, que se revelen asuntos de su vida personal, entre otros. En suma, el tipo de acoso que viven las mujeres está más relacionado con ataques a las relaciones sociales.

Una condición que se ha identificado como causa de *mobbing* es la de embarazo, se afirma que 90% de las mujeres embarazadas vive alguna forma de acoso (García, Mar 2008).

Se identificaron más casos de mujeres que vivieron *mobbing* en empresas públicas. La situación de acoso que perciben los hombres se detectó en mayor medida en empresas privadas, pero en éstas las mujeres sufren más acoso sexual. En la muestra del estudio citado 3.3% de los hombres y 8% de las mujeres informan haber vivido esta situación.

Cabe señalar que los hombres son los principales acosadores sexuales, tanto hacia mujeres como hacia hombres. Por otro lado, ellos informaron presenciar más acoso psicológico que las mujeres.

Otro aspecto donde se encuentran diferencias de género es en la forma de afrontar el *mobbing*. El estudio de Björkvist, 1994, citado por Báguena, 2006, sugiere que las mujeres tienen menos herramientas que los hombres para defenderse del acoso, debido a su socialización como víctimas.

Elas tienden a utilizar estrategias pasivas para afrontar el *mobbing*, mientras que los hombres usan estrategias más activas. No obstante, los estudios muestran que si se toman en cuenta variables como el nivel profesional, tanto mujeres como hombres utilizan el afrontamiento activo, es decir, interactuar con la persona acosadora para tratar de resolver el conflicto.

El afrontamiento activo lo que hace es envenenar el conflicto y generar un perfil bastante específico de sintomatología. Así el afrontamiento activo por parte del trabajador conduce a una mayor victimización, que a su vez se traduce especialmente en el incremento de un conjunto de síntomas de estrés que afectan a la salud física general de trabajador (Báguena, 2006:153).

Independientemente de la forma como las mujeres afrontan el *mobbing*, generan una mayor sintomatología postraumática que los hombres, debido a su exposición a la violencia psicológica.

Todo ello puede generar preguntas en torno a: ¿por qué las mujeres viven mayor acoso, por qué el tipo de acoso se relaciona con la mayor sobrecarga de trabajo y de sus relaciones sociales, así como cuál es la razón por la que las mujeres no profesionales, principalmente, afrontan el *mobbing* de forma pasiva?

Sin duda esta situación se debe a una menor valoración social del género femenino, lo mismo que a la

construcción de la identidad femenina. Los distintos tipos de violencia que viven las mujeres están relacionados con la opresión de que son objeto en la organización social donde, desde el nacimiento, a los hombres se les da un mayor valor que a las mujeres.

La opresión de las mujeres se define por un conjunto articulado de características enmarcadas en la situación de subordinación, dependencia vital y discriminación de las mujeres en sus relaciones con los hombres, en el conjunto de la sociedad y en el Estado. La opresión de las mujeres se sintetiza en su interiorización frente al hombre constituido en paradigma social y cultural de la humanidad (Lagade, 1993:97).

Afrontar de forma pasiva el conflicto tiene que ver con los aprendizajes sociales y la educación que reciben las mujeres, en donde la pasividad, la bondad y el “buen comportamiento”, son valores que se inculcan. Se las hace creer desde niñas que valen menos que los hombres, por lo que pueden ser objeto de vejaciones.

La concepción de las mujeres con respecto a sus derechos es restringida, por ello reclamarlos y defenderlos es algo que no ha formado parte de los aprendizajes sociales de la mayoría de ellas. Debido a esto, ante la violencia que viven, la impotencia emerge por la falta de respuesta de la sociedad y del Estado.

La impotencia es un sentimiento socialmente construido, “internalizado originado desde fuera como efecto de la estructura de poder del campo de las relaciones de género que cumple con una función domesticadora: bajo el disfraz de una rabia digna, lo que hay aquí es una acción pedagógica sistémica en funcionamiento, acción que desmoviliza eficazmente porque se vive como sentimiento “concientizador” y “dignificante” (Castro y Caciue, 2008:31).

Por otro lado, hasta hace un par de décadas había socialmente una legitimación de la violencia contra las mujeres. Para quienes la ejercían, la observaban e incluso la vivían, podía resultar “normal”. Gracias al movimiento feminista, en los años noventa en México este problema empezó a tener prioridad (Castro y Caciue, 2008), por lo cual se inició una serie de medidas de política pública y de reformas legales que han buscado prevenir, atender y sancionar la violencia en contra de las mujeres.

VII. ¿Hay un marco legal?

En nuestro país no se han incluido en la Ley Federal del Trabajo (LFT) el acoso laboral, ni el sexual. Otros países como Suecia, Francia y Colombia sí han incluido en su legislación medidas contra el *mobbing*, al considerar que esta práctica es dañina a la salud emocional de las y los trabajadores. Es un atentado contra su dignidad y, al mismo tiempo, afecta los procesos de producción.

En la LFT se incluye el Título Quinto referido al Trabajo de las Mujeres, el cual tiene como propósito la protección de la maternidad, por lo que no hay disposiciones referidas a proteger a las mujeres de la violencia psicológica, física y sexual.

La Red de Mujeres Sindicalistas, junto a la diputada Marcela Lagarde en la LIX Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, trabajaron la iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para introducir de forma transversal la perspectiva de género, en la cual se plantea, respecto a la violencia y el acoso laboral:

En el Título Cuarto Derechos y Obligaciones de las y los trabajadores y de las y los patrones, en el artículo 132, son obligaciones de las y los patrones: Cumplir las normas en materia de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el acceso y la permanencia.

En la fracción VII. Crear un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, y establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

Una fracción VIII. Crear los mecanismos e instancias de protección ante represalias hacia las víctimas de violencia.

En el artículo 133. Queda prohibido a las y los patrones y a sus representantes: Fracción XIV. Hostigar sexualmente atendiendo a lo señalado en el artículo 3 de esta ley (Lagarde, Brugada y Casanova, 2005: 23, 25).

En el artículo 513 en donde se establece la tabla para enfermedades de trabajo, se introduce el síndrome de estrés-traumático “trabajadores y trabajadoras que han sido expuestos a situaciones traumatizantes ocurridas en el lugar de trabajo, incluyendo una lesión traumática, un accidente de trabajo o de trayecto, o un acto de violencia laboral o sexual, un riesgo para la vida”, (Lagarde, Brugada y Casanova, 2005: 39).

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), tipifica las distintas formas de violencia que viven las mujeres y define la violencia laboral y docente como:

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (CEAMEG: 2007:25).

Esta inclusión en la LGAMVLV constituye un avance ante la gran ausencia de legislación que permita prevenir, sancionar y atender a las mujeres que son víctimas de acoso laboral. Podría generar el marco para la armonización de otras leyes que contribuyan a evitar el daño psicológico y físico que experimentan mujeres insertas en el mercado de trabajo.

Comentarios finales

Todas las formas de violencia que viven las mujeres dejan una huella en las emociones, en el corazón, en la salud física y psicológica de las víctimas, por lo que es necesario que el marco legal contemple de forma integral las medidas de prevención, atención, sanción y erradicación de las mismas y que, además, las políticas públicas relacionadas con la salud, la educación, la aplicación de la legislación laboral y la atención de las mujeres, incorporen programas y acciones tendientes a prevenir los distintos tipos de violencia.

En el ámbito laboral, además de que se tipifique el acoso laboral y sexual en las leyes, se requiere que se incorpore la obligación de las empresas de responsabilizarse de crear las condiciones, organización del trabajo y tomar las medidas que contribuyan a una buena salud física y psicológica de las y los trabajadores. En ese sentido, la empresa o institución es responsable de “desmantelar” los grupos que se convierten en “mafias” de acosadores. Una opción que han identificado las y los estudiosos del tema para las víctimas, es la búsqueda de solidaridad entre compañeras y compañeros de trabajo, la construcción de redes de solidaridad, la creación de grupos de personas que han vivido *mobbing*, para trabajar sus experiencias de forma grupal.

Los resultados de los estudios referidos establecen que las mujeres trabajadoras se encuentran más expuestas al *mobbing* que los hombres, además de ser víctimas de acoso sexual. Sumado al género, la edad de las mujeres es una condición que las hace más vulnerables ante el acoso moral. Son más susceptibles de presentar sintomatología física y psicológica derivada del *mobbing*, por lo tanto, se requiere que las leyes, las políticas públicas y las empresas, consideren las especificidades de género.

Referencias

- Arribas, M. (2001). Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante. Boletín Colegio Psicólogos de Cataluña. Hoja Informativa. Número 411.
- Báguena, M. (2006). *Mobbing. Género y Salud*. Secretaría General de Asuntos de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Universidad de Valencia.
- Castro, R. y Cacique I. (Editores) (2008). *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*. UNAM. México.
- Derechos Humanos de las Mujeres. Marco Jurídico Básico Nacional e Internacional (2007). CEAMEG. Cámara de Diputados LX Legislatura.
- Góngora, J., Lahera M., Rivas, M.(2002), *Acoso Psicológico en el Trabajo “Mobbing”*. Gobierno de Navarra.
- Ley Federal Del Trabajo. Nueva ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* 2009.
- González de Rivera y Rivera, J. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Espasa-Calpe. Madrid.
- Herrainz, J., ReigFerrer, A., Cabrero, J.. *La presencia del Mobbing y sus determinantes labores en Profesores Universitarios en Análisis y Modificación de Conducta* (2006), Vol. 32, No. 142. Universidad de Alicante.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al psico-terror laboral*. Edit. Sal Terrae.
- Peña, F., Ravelo, P., Sánchez, S. (Coordinadores) (2007), *Cuando el Trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. Ediciones. Eón y UAM Azcapotzalco, México.
- Sánchez, Sergio. (2007). *El acoso moral en espacios formales de trabajo*. *Revista Regiones*, Núm. 32 (pág. 4-6).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo*, Comunicado de Prensa.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *La violencia en el trabajo: Un problema mundial*. Comunicado de Prensa.
- Lagarde, M., Brugada, C., Casanova, M. (Coordinadores), (2005). *Trabajo y Género. Cuadernos Legislativos. Grupo Parlamentario del PRD. Cámara de Diputados LIX Legislatura*.
- Lagarde, M. (1993). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Colección Posgrado. UNAM. México.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007) CEAMEG. Cámara de Diputados LX Legislatura.