

'Mujer y Mobbing. Una perspectiva de género.'

Y si te parece que yo he obrado como una loca. Tal vez sea que un loco me acusa de loca.

Antígona en Antígona, Sófocles.

Sumario: A raíz de otros artículos escritos sobre cuestiones vinculadas con 'violencia laboral' ('EL ACOSO LABORAL (o MOBBING), INVOLUCRA -entre otros- UN PROBLEMA DE COMUNICACIÓN?'; El acoso laboral (mobbing): después del diagnóstico qué?; Violencia Laboral. Avances en la Administración Pública: MOBBING: Acoso Moral en el trabajo. Límites. La importancia de la prueba 'El acoso moral en las posiciones jerárquicas'.) y en función del avance que se verificó en cuanto a la protección integral de la mujer, a partir del dictado de la ley 26.485, se entiende conveniente realizar una aproximación al tema, sin que con ello se pretenda agotar el vasto campo de interés que esta cuestión genera.

Índice: I.- Consideraciones Generales; II.- La ley y su reglamento; III.- Análisis; IV.- Segregación y discriminación; V.- La situación de la mujer en el ámbito laboral y el concepto de Representaciones sociales. VI.- Conclusiones.

I.- Consideraciones Generales. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹ (CEDAW, 1979), destacó la necesidad de garantizar los derechos de hombres y mujeres por igual, subrayando que la *máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones que el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz*².

El artículo 11³, precisa que los Estados partes adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del 'empleo' con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad.....los mismos derechos. Entre esos y sin perjuicio de otros que pudieran corresponder, la Convención destaca *el derecho al trabajo; el derecho a las mismas oportunidades; el derecho a elegir libremente la profesión y empleo; el derecho a igual remuneración en igualdad de condiciones; el derecho a la seguridad social y el derecho a la protección de su salud*⁴.

Sin desmedro de otras normas de carácter internacional que también recibió la República Argentina, con relación a la temática de la mujer, el dictado de la ley 26.485⁵, aún con cierta demora, resulta un notorio avance. Este avance debe

¹ Aprobada por resolución 34/180 de la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Suscripta por la República Argentina el 17 de junio de 1980, aprobada por ley 23.179, sancionada el 8 de mayo de 1985, promulgada el 27 de mayo de 1985, fue publicada en el Boletín Oficial de fecha 3 de junio de 1985.

² Vid. Convención precitada; Introducción.

³ Vid. Convención precitada, Parte III.

⁴ Vid. Convención precitada, artículo 11, 1. a), b), c), d), e) y f).

⁵ Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, sancionada el 11 de marzo de 2009 y promulgada de hecho el 1º de abril de 2009.

implicar necesariamente, tanto el reconocimiento expreso de los derechos y garantías que se enuncian, así como la efectiva concreción de la protección prevista.

II.- La ley y su reglamento. Desde el dictado de aquella primera *Convención Internacional*, de 1979, como de la *Convención Iberoamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*⁶, aprobada mediante el dictado de la ley 24.632, como desde la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*⁷, nuestro país realizó adelantos significativos que han permitido poner el tema en la esfera tanto pública como privada, así ha de mencionarse la *ley para las Intervenciones de Contracepción Quirúrgica*⁸, la *ley que aprobó el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra le mujer*⁹, la que aprueba el *Programa Nacional de Educación Sexual Integral*¹⁰, como la *ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad*¹¹.

En este contexto de desarrollo se observa, también, la mayor participación de mujeres en el *ámbito laboral*, aún con ciertas dificultades para igualar a los hombres en el acceso a los puestos de trabajo como a mejores remuneraciones.

Es en este marco que se inscribe tanto el dictado de la ley de *Protección Integral a las Mujeres*¹², como su reglamento, aprobado mediante el dictado del decreto 1011/2010¹³. La ley señala que uno de los *objetivos* de la ley es promover y *garantizar* ‘...El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia...’¹⁴.

Al definir qué se entiende por violencia, se señala como tal ‘*toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basado en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial...*’¹⁵

Al referir cuáles son las modalidades, precisa, ‘...c) *Violencia laboral contra la mujer: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo o*

⁶ Convención de Belem do Pará, 1994.

⁷ Realizada en Beijing en 1995.

⁸ Ley 26.130.

⁹ Ley 26.171.

¹⁰ Ley 26.150.

¹¹ Ley 26.472, que contempla el supuesto de prisión domiciliaria para madres con hijos menores de 5 años.

¹² Ley 26.485.

¹³ Dictado con fecha 19 de julio de 2010.

¹⁴ Vid art. 2º, inciso b), ley citada..

¹⁵ Vid art. 4º, ley citada.

*permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral...*¹⁶

Lo expuesto encuentra fundamento en la consideración de las situaciones o conductas que señalan la configuración de ‘discriminación en el ámbito laboral’,¹⁷ estableciendo que lo es *cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley reglamentada o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.*

III.- Análisis. El siguiente cuadro contiene los *conceptos* previstos por la norma, permitiendo visualizar algunos aspectos a considerar:

- **Violencia laboral contra las mujeres:**

| Conceptos previstos | Desventajas | Necesidades |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Obstaculizar el acceso al empleo.</i> | Plantea cierta segregación que presenta el mercado laboral respecto de actividades que se estiman menos femeninas. | Establecer la real igualdad de oportunidades, basada en las capacidades del trabajador y no en cuestiones de género. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Contratación.</i> | Prejuicios respecto de la capacidad laboral femenina que alteran la igualdad de trato o de oportunidades.. | Evaluar condiciones y antecedentes para decidir la cobertura del puesto. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ascenso.</i> | Prejuicios (techo de cristal) ¹⁸ | Respetar el modelo de conducción femenino evitando presionar a la trabajadora para que asuma el que aplican los varones. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Estabilidad o permanencia.</i> | Se verifica en aquellas tareas consideradas femeninas. | Brindar similares oportunidades. |

¹⁶Vid art. 6, inciso c), ley citada.

¹⁷Vid.art. 6, inciso c), decreto 1011/2010.

¹⁸ Término acuñado por Segerman-Peck (1991), alude a una última barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que impide el avance hacia posiciones de alto nivel.

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Requisitos sobre estado civil.</i> | Práctica típicamente discriminatoria | Políticas que favorezcan conciliar la vida familiar con la vida laboral, desalentando prácticas de exclusión o discriminación. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Maternidad.</i> | Idem | Idem |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Edad.</i> | Idem | Idem |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Apariencia física.</i> | Idem | Idem |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Realización de prueba de embarazo.</i> | Idem | Idem |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Derecho a igual remuneración por igual tarea.</i> | Son percibidas como menos eficaces en el desarrollo de actividades consideradas tradicionalmente masculinas. | Evitar alentar prácticas de segregación laboral sólo basadas en el género. |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hostigamiento psicológico.</i> | Se ejerce contra quien se considera más débil. | Establecer compromisos que desalienten y castiguen estas conductas. |

Fuente: elaboración propia con datos de la ley.

Estos conceptos previstos por la ley en vigor posibilitan advertir ciertas ‘desventajas’ y ‘necesidades’, como se señala en el cuadro elaborado. Entre las ‘**desventajas**’ se plantea la que señala cierta segregación que se produce en el seno del mercado laboral respecto del rechazo de la mujer para desarrollar actividades que se estiman poco femeninas¹⁹.

Aparecen, también, los prejuicios relacionados con la capacidad laboral de la mujer, que tienen como consecuencia inmediata la alteración en la igualdad de trato y de oportunidades.

El llamado ‘techo de cristal’, es considerado una barrera que se basa en prejuicios hacia las mujeres que les impide o dificulta alcanzar la cima en sus carreras a aquellas que lograron escalar posiciones en la organización.

También constituye una dificultad permanecer en trabajos que el imaginario colectivo considera apropiados para los hombres. A su vez, las prácticas típicamente discriminatorias se perfilan cuando se somete a las candidatas a cuestionamientos que se vinculan con la maternidad, la edad, la apariencia física o con la realización de pruebas de embarazo como condición previa a la contratación.

¹⁹Vgr. Posiciones técnicas o de conducción, entre otras.

Ante posiciones laborales similares las mujeres no son vistas como una primera posibilidad ya que son advertidas como menos eficientes para el desarrollo de actividades consideradas tradicionalmente masculinas.

Por su parte el ejercicio del hostigamiento suele dirigirse contra aquel que se considera más débil. En estos casos la mujer resulta ser un blanco posible para la práctica de este tipo de violencia.

Desde la óptica de las '**necesidades**' se sugiere el establecimiento de una igualdad real de oportunidades, basada en las capacidades del trabajador. Así, como la necesidad de evaluar sus condiciones y antecedentes para decidir la cobertura de un puesto de trabajo.

También se requiere el respeto del modelo de conducción que pueden presentar las mujeres, llamados a realizar una tarea similar a los hombres, entendiendo las posibilidades que plantean estas diferencias para la concreción de los objetivos laborales.

En cuanto a la posibilidad de permanecer en un puesto de trabajo, se advierte aquí la fuerte impronta que plantea brindar iguales oportunidades para conservar su posición.

En tanto con relación a la exigencia de ciertos requisitos vinculados con el estado civil, la maternidad, la edad, la apariencia física o la posibilidad de un embarazo, la clave está en la articulación de políticas que puedan favorecer la conciliación de la vida familiar con la realización de actividades laborales.

Para que el principio de igual remuneración por igual tarea sea una realidad, deben desalentarse aquellas prácticas segregacionistas que sólo se fundan en cuestiones de género.

Finalmente, el modo de evitar el hostigamiento contra cualquier trabajador, surge del establecimiento de compromisos que tiendan a desalentar y castigar dichas conductas, promoviendo y facilitando la denuncia de tales hechos.

Cabe recordar que la OIT (Organización Mundial del Trabajo), también se ocupó de este problema elaborando un informe en 1998²⁰, mediante el que suministró interesantes estadísticas sobre la situación en nuestro país. Así, **Argentina**

²⁰ 'Violence at Work'.

manifestó un 6,1% de casos de acoso laboral, entre los *varones* y un 11,8% entre las *mujeres*. Es claro que la situación de violencia o acoso moral se duplica cuando se trata de trabajadoras.

IV.-Segregación y discriminación. Si se acuerda definir ‘segregación’ como un fenómeno social o práctica política basados en el ‘trato discriminatorio’ a una parte de la población a la que se considera inferior, puede advertirse que la mujer a lo largo de los siglos ha sufrido sistemáticamente *discriminación de género*, siendo esta una de las barreras más significativas para el acceso a un trato igualitario en el ámbito laboral. Es decir, el género sirvió para justificar la subordinación o inferioridad de la mujer, pretendiendo que la discriminación sexual -ejercida como un trato diferenciado y desfavorable a una persona en razón de su sexo- permitiese la configuración de situaciones típicamente ‘*violentas*’ como lo son el ‘acoso sexual en el trabajo’ y el ‘*acoso psicológico en el trabajo*’ –o *mobbing*-.

En esta instancia, interesa continuar con el tratamiento del *acoso psicológico o mobbing*, dado que se trata de una forma extrema de acoso cada vez más frecuente en las organizaciones²¹, definida como ‘...*la agresión psicológica que ejerce un grupo de personas (acosadores) sobre una persona (víctima) de una forma sistemática y continuada en el tiempo...*’²².

Abarca un conjunto de acciones violentas que afectan negativamente a la persona acosada, quien padece *discriminación* asociada al *género*, a la edad, amenazas o abusos físicos, insultos e indirectas para lograr que abandone el trabajo²³. Las mujeres son mayormente sometidas a estos tratos, en tanto se encuentren en situación de subordinación laboral; quedando²⁴ expuestas a estos ataques, porque además perciben que sus opciones dentro del mercado laboral son reducidas.

La reducción de dichas posibilidades laborales de la mujer, se vinculan, en general, con ciertas percepciones, que hacen que se las concentre en determinadas actividades ‘feminizadas’, particularmente aquellas que tengan relación con *atender y/o servir* a otras personas, tales como *la sanidad, la educación, los servicios personales y domésticos o el comercio*, entre otros.

²¹Leymann, 1990.

²² Zapf, Dieter, 1999, Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.

²³Einarsen y Radknes, 1997. Harassment at work and the victimization of men.

²⁴Spink, Mary Jane, 1993. El Concepto de Representación Social en el Abordaje Psicosocial.

V.- La situación de la mujer en el ámbito laboral y el concepto de Representaciones sociales²⁵²⁶. La mujer es vista en el contexto social, tal como fuera señalado precedentemente, condicionada por una perspectiva de género que no es otra cosa que una construcción de orden social.

Se trata de representaciones sociales, definidas como una forma de conocimiento práctico. Son construcciones –interpretaciones de la realidad- elaboradas por el sujeto en cuando se trata de un sujeto social. Son construcciones contextualizadas, resultando de las condiciones históricas en que surgen y circulan.

Según Spink, las representaciones sociales crean y mantienen un determinado orden social, cuyo destino es orientar las conductas y las comunicaciones (función social); proteger y legitimar identidades sociales (función afectiva) y familiarizarse con la novedad (función cognitiva).

El individuo, por cierto, es siempre una entidad social y como tal, un símbolo vivo del grupo que él representa. Las representaciones sociales se elaboran a través de un proceso, a partir de prácticas sociales que las definen.

Tomando estas consideraciones, es dable establecer, que pese a que se han producido cambios en nuestra cultura en cuanto al rol de la mujer durante las últimas décadas, los estereotipos de género²⁷ continúan vigentes. Así se asume que los hombres poseen rasgos deseables como la decisión o la fortaleza, mientras que los correspondientes a las mujeres, son menos deseables como la pasividad o la sumisión²⁸.

Aceptando que existen diferencias entre hombres y mujeres, la magnitud y el alcance de estas es menor de las que sugieren los estereotipos, pero persisten, condicionando su comportamiento en todas las esferas de la vida, incluida la del trabajo.

VI.- Conclusiones: El Instituto de la Mujer de España publicó un estudio titulado 'Acoso psicológico y acoso sexual en el trabajo'²⁹, en esa instancia se señaló que,

²⁶Agut Nieto, S; Martín Hernández, P. 2006. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica.

²⁷Definidos como creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres y que distinguen a un género del otro, conf. Baron, R.A. y Byrne, D. (2005). Perjuicio: causas, efectos y formas de contrarrestarlo.

²⁸Deaux, K. 1985, Sex and gender; 1995, How basic can you be? The evolution of the gender stereotyps.

²⁹Peri, M.R., Directora General del Instituto de la Mujer de España, 2007.

teniendo en cuenta el sexo del acosador, los hombres resultan acosados principalmente por otros hombres y las mujeres son indistintamente acosadas por hombres o por mujeres. En el 45% de las víctimas el acosador es un hombre, mientras que para el 22% lo es una mujer, según el mismo trabajo.

Para pensar qué sucede en el mundo laboral actual vale observar el proceso iniciado que ha permitido llegar a acuerdos internacionales, generando a su vez legislación local que posibilita a las mujeres que trabajan y que luchan por cambiar el paradigma que las vincula con tareas consideradas de menor importancia o valor, contar con mayores elementos.

Queda así planteado un verdadero desafío que tiene estrechos vínculos con la *comunicación*, que en estos casos consiste en brindar un ámbito lo suficientemente seguro para que esta clase de violencia, que no deja marcas ni heridas, pero que daña psicológicamente a los afectados, aún de por vida³⁰ pueda encontrar en la apropiada comunicación una vía por donde transite el respeto y el resguardo de nuestros derechos fundamentales.

Para impedir que se configuren actos de violencia en perjuicio de las mujeres, existen hoy instrumentos, cuya existencia debe *difundirse* en tanto permiten una adecuada defensa, sin perder de vista que este conocimiento también constituye una barrera para el posible acto de acoso o violencia, cualquiera fuese quien lo genere.

Buenos Aires, julio de 2011

Dra. Mónica Teresita del Cerro
Abogada, especialista en derecho a la salud.
Master en Gestión y Políticas en Salud (Universidad de Bologna-Italia).
Actualmente es Jefe del Área de Salud, Acción Social,
Educación y Cultura del Defensor del Pueblo de la Nación.
e-mail: mdelcerro@yahoo.es

³⁰ Vid A. Fernández, Sec. Gral. CONADU, 'El acoso moral en el trabajo'.