

En la guerra y en el amor todo se vale
¿y en el trabajo?

Hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación



ILUSTRACIÓN: RINA PELIZZARI

en ámbitos académicos

Podríamos pensar que cuando se trabaja en sitios donde se requiere una alta calificación académica del personal es difícil que se den prácticas de hostigamiento, acoso y discriminación, en tanto que se espera que a mayor preparación profesional corresponda más respeto y equidad. Sin embargo, la realidad es muy diferente. Estas prácticas de violencia se dan en universidades y centros de investigación tanto como en fábricas, oficinas, hospitales y empresas, incluso de manera más sutil y sofisticada.

Poniéndole nombre a las cosas

Es ampliamente conocido que la manera de entender y abordar un problema resulta vital para solucionarlo; por ello, la forma como se han definido las prácticas de hostigamiento, acoso y discriminación ha sido decisiva para visibilizar la problemática e impulsar acciones efectivas de prevención y atención. Revisemos los avances en la descripción de estas tres prácticas de violencia en el ámbito laboral.

Acoso y hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual ha sido definido como una expresión de violencia basada en el género, que debe censurarse por los efectos negativos y discriminatorios que produce. "El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva." En el mismo artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se explica que "el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

Ambas conductas, el acoso y el hostigamiento sexual, son prácticas reconocidas por distintos instrumentos internacionales

y nacionales, pero además son delitos tipificados en los ordenamientos jurídicos de nuestro país y acreditan diferentes sanciones. Como señalan reportes del Instituto Nacional de las Mujeres, el hostigamiento sexual es el que se ha incorporado más claramente en la legislación federal (y en la de algunos estados) al tratarse de un fenómeno agravado por el abuso de autoridad de personas que ocupan posiciones de poder en empresas privadas o en cargos públicos.

Acoso laboral o mobbing

El acoso laboral o *mobbing* ha sido definido por el psicólogo y pedagogo Heinz Leyman –pionero en la investigación del tema– como "el ejercicio de violencia psicológica extrema, sistemática y recurrente que persigue deteriorar las redes sociales, la reputación y eficiencia del trabajador, llevándolo a su exterminio, laboralmente hablando". Diversos estudios han identificado tres tipos de acoso laboral: descendente (quien hostiga tiene autoridad); ascendente (los subordinados acuerdan hostigar a aquel que representa la autoridad); horizontal (el acoso lo hacen compañeros del mismo nivel).

En cualquiera de sus formas, a decir de Leymann, el acoso laboral consiste en 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. Se trata de un fenómeno de violencia en espacios de trabajo caracterizados por los siguientes patrones de comportamiento perpetrados por quien acosa y sus seguidores y seguidoras, aspectos ampliamente estudiados por varios especialistas:

- ▶ Se limita la comunicación.

- ▶ Se limita el contacto social.
- ▶ Se desprestigia a la persona acosada ante sus compañeros y compañeras.
- ▶ Se desprestigia y desacredita su capacidad profesional y laboral.
- ▶ Se compromete la salud de la víctima.

La práctica del acoso en los ámbitos educativos muestra un rasgo muy particular entre quienes reciben una beca del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, según lo documenta el estudio de caso realizado por Arturo Alonzo en 2009. El autor identifica entre la persona becada y quien le brinda la tutoría situaciones comunes al *mobbing*, tales como constante descalificación, aislamiento, terror psicológico, sometimiento a estrés de la víctima y humillación. Aunque no existe una relación laboral formal, el pago de la beca representa un nexo económico, por lo que la reprobación y con ello la cancelación de la misma constituye un motivo de preocupación que añade poder a quienes acosan.

Discriminación

La discriminación se define como el conjunto de actitudes y conductas individuales que denotan abuso de poder, exclusión, restricción o preferencia (intencional o no) basadas en motivos de raza, género, edad, preferencia sexual, y que tienen por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Así pues, para distinguir un acto discriminatorio, es importante detectar si está negando un derecho y si la causa obedece a las antes mencionadas y reconocidas en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¿Qué pasa cuando un compañero de trabajo es víctima de acoso laboral y tú te quedas callado? ¿Cuando una compañera fue discriminada por ser indígena y tú participaste en el acto de discriminación? ¿Cuando sabes que una estudiante es hostigada sexualmente y tú callas porque temes perder la simpatía de tú jefe, quien es el hostigador?

Prácticas de violencia en el ámbito laboral

Es necesario señalar que si bien el hostigamiento y acoso sexual se produce principalmente de hombres a mujeres, no se excluye su manifestación entre personas del mismo sexo y de mujeres hacia hombres. El *mobbing* se puede dar de hombres a mujeres, entre personas del mismo sexo y de mujeres a hombres. Sin embargo, aun cuando todas las personas podemos ser objeto de discriminación, hay grupos sociales que la padecen en razón de rasgos o atributos que presentan o se les atribuyen y que socialmente han sido estigmatizados: mujeres, población indígena, niñas y niños, jóvenes, personas adultas mayores, con discapacidad, con orientación sexual distinta a la heterosexual, con ciertas creencias religiosas o personas con VIH/Sida.

Diversos estudios han mostrado que el acoso laboral o *mobbing* puede ir precedido, acompañado o derivar en conductas de hostigamiento o acoso sexual. Por su parte, la práctica del hostigamiento está reconocida como un acto de discriminación en la Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en tanto que es posible que la persona hostigada piense que su negativa podría causarle problemas en la contratación, ascenso o en el propio desempeño de sus actividades.

Es decir, la discriminación ocurre porque el hostigamiento lesiona la trayectoria y el acceso de las personas, especialmente mujeres, a las oportunidades de desarrollo profesional y laboral.

En todo caso, el hostigamiento y acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación son formas de violencia que dañan la integridad, la salud, los derechos y oportunidades de las personas en un ámbito vital para el desarrollo humano como es el trabajo.

Ética de la omisión contra ética de la solidaridad

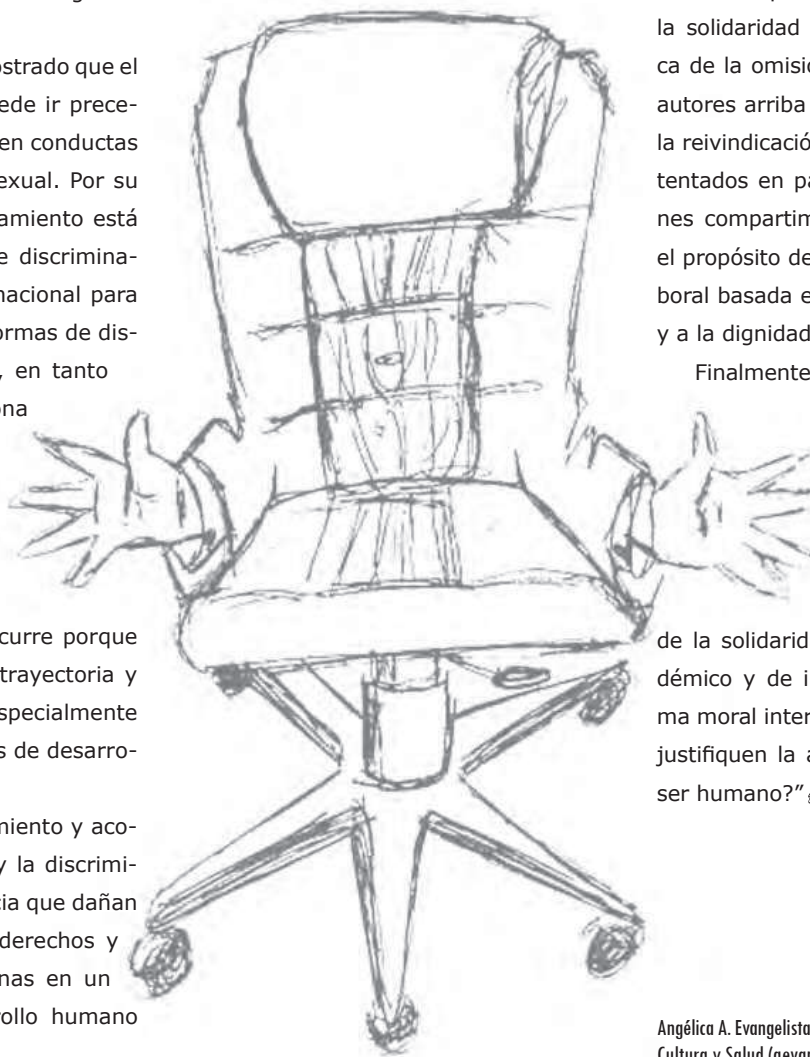
¿Qué pasa cuando un compañero de trabajo es víctima de acoso laboral y tú te quedas callado? ¿Qué pasa cuando una compañera fue discriminada por ser indígena y tú participaste en el acto de discriminación? ¿Qué pasa cuando sabes que una estudiante es hostigada sexualmente y tú callas porque temes perder la simpatía de tu jefe, quien es el hostigador?

Los autores Rebeca y Moisés Pino afirman que el juego de la ética de la omisión se sintetiza en la frase "todo se permite, nada está prohibido, a menos que yo resulte afectado." En un ambiente de omisión, la valoración ética de los actos de hostigamiento, acoso y discriminación, así como las garantías individuales de las

víctimas quedan suspendidas temporalmente; se trata de un espacio de excepción donde no hay valores ni principios en tanto que la supervivencia laboral está en juego. La omisión, dicen los autores, se asemeja "al mensaje del refrán popular 'hay que tener oídos de matador de puerco' pues es tal la indiferencia demostrada a los compañeros de trabajo que metafóricamente *los oyes morir y no te importa*".

La ocurrencia de prácticas de violencia sexual y psicológica en el trabajo es consecuencia directa, entre otros factores, de la displicencia de las autoridades para establecer normas mínimas de convivencia y mecanismos de sanción efectiva a quien las rompa. Sin embargo, generar un clima laboral respetuoso y armónico es una tarea colectiva donde a todas las personas nos corresponde hacer algo. La ética de la solidaridad en contraposición a la ética de la omisión es una propuesta de los autores arriba mencionados y consiste en la reivindicación de principios básicos sustentados en pactos solidarios entre quienes compartimos un ámbito laboral, con el propósito de restablecer una cultura laboral basada en el respeto a los derechos y a la dignidad humana.

Finalmente, respondamos la siguiente pregunta planteada por la terapeuta e investigadora Marina Parés, y en la respuesta quizá reconozcamos nuestra disposición a construir una ética de la solidaridad en nuestro ámbito académico y de investigación: "¿En mi norma moral interna existen excepciones que justifiquen la agresión directa [...] a otro ser humano?"



Angélica A. Evangelista es técnica académica del Área de Sociedad, Cultura y Salud (aevangel@ecosur.mx).