

## El Castigo ejemplar del Mobbing

Análisis de la relación entre el acoso sexual y acoso moral.

Por Marina Parés Soliva \*

JORNADA: "LA SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO" Organizado por la U.G.T. de Castilla León. Octubre 2006.

*"De repente yo era la mejor ayudante como de repente era una mierda".*

Afectada por ambos acosos

### Resumen

En esta ponencia se analiza el acoso moral en el trabajo o mobbing desde una mirada femenina, es decir con una perspectiva de género. Se aportan los datos que demuestran el hecho de la existencia de un mayor número de mujeres que de hombres víctimas del mobbing y se analizan las causas de esta desproporción numérica. Se evidencia la relación entre el acoso sexual y el acoso moral, y se apunta a esta relación entre ambos tipos de acosos como una explicación al hecho del aumento de los casos de mobbing en mujeres. Este artículo pretende demostrar que muy a menudo el acoso moral o mobbing ejercido sobre una mujer es el resultado de negarse a requerimientos sexuales por parte del instigador del acoso. Se aporta, como anexo, el testimonio escalofriante de una mujer que ha sufrido ambos tipos de acoso por el mismo maltratador.

### Abstract

In this communication one analyzes the harassment moral in the work or mobbing from a feminine glance, is to say with a sort perspective. The data are contributed that demonstrate the fact of the existence of a greater number of women than of men victims of mobbing and are analyzed the causes of this numerical disproportion. The relation between the harassment sexual and the harassment is demonstrated moral, and it scores at this relation between both types of harassments as an explanation to the fact of the increase of the cases of mobbing in women. This article tries to demonstrate that quite often the harassment moral or mobbing exerted on a woman is the turn out to refuse to sexual requirements on the part of the instigador of the harassment. It is contributed, like annexed, the chilling testimony of a woman who has undergone both types of harassment by the same pursuer.

\* Diplomada en Trabajo Social. Perito social jurídico. Presidenta del Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing-SEDISEM. Coordinadora (sección habla Hispana) del Observatorio Internacional del Mobbing-OIM y co-administradora de la Plataforma de Afectados por Mobbing-PAM

## Introducción

Partimos del concepto que en la organización social el sistema de género cumple un papel. En otras palabras, el género constituye un sistema de normas y creencias socioculturales que asignan a cada sexo guiones o modos de actuar y que, además, confiere un estatus o categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. La existencia de dichos guiones, en donde al hombre le es conferido un lugar de dominación y a la mujer una posición de subordinación, nos ayuda a entender la violencia de género, dado que se crean las condiciones para que se presenten controles sexistas del comportamiento, a través de estrategias tales como la reputación. Es mediante la humillación pública y el ataque a la reputación de la mujer como el acosador impone su versión de los hechos.

En todos los análisis estadísticos y encuestas sobre el fenómeno emergente del acoso moral en el trabajo o mobbing se constata que las mujeres son mayoritariamente más veces que los hombres víctimas de acoso, por tanto esa mayor incidencia nos obliga a detenernos sobre este hecho y llegar a conocer los motivos que lo generan. Atendiendo a los datos estadísticos, éstos informan que en más de un 70% (1) de los casos de acoso laboral las víctimas son mujeres, y con ello surge una pregunta que merece respuesta ¿Por qué hay más mujeres víctimas que hombres?

La experta Marie France Hirigoyen (2) apunta a cuatro causas que explican esta situación:

- 1) Por lo general, las mujeres suelen tener puestos subalternos, en los que tienen menos posibilidades de defenderse.
- 2) Este comportamiento puede estar vinculado al machismo corriente: algunos hombres tienen con respecto a las mujeres comportamientos que no se atreverían a tener con respecto a un hombre.
- 3) Muchas veces un acoso sexual rechazado se convierte en acoso moral. Por ello mismo, las víctimas no se atreven a hablar del tema.
- 4) Además, muchas mujeres no se atreven a defenderse. No educamos a nuestras hijas igual que a nuestros hijos. A los chicos les decimos: "¡Defiéndete, que no te tomen el pelo!". A las niñas les decimos "¡Sé buena, sé comprensiva!", y las mujeres no se atreven a denunciar un comportamiento que les disgusta, no se atreven a poner barreras.

Vamos a profundizar un poco en estas causas. Cuando en una sociedad las mujeres son mayoritarias en puestos subalternos indican el menor poder de ésta mujer en la organización y apunta al abuso de poder como elemento definitorio de una situación de acoso. Así en estos casos, el acoso a la mujer sería un efecto de la discriminación laboral y consecuencia de la desigualdad de sexos.

A menudo, es el comportamiento machista el que puede explicar esa mayor incidencia del acoso a mujeres en los países latinos, pues en ellos, muy a menudo, la dignidad de la mujer acostumbra a estar por debajo de la del hombre. Este aspecto, el del machismo cultural, tiene como una consecuencia añadida y es que rompe los canales naturales de solidaridad femenina, y eso lo vemos en aquellos acosos en los que se cuenta con la

colaboración de otras mujeres para humillar públicamente a otra compañera, ya que dan mayor credibilidad al sujeto masculino.

El tercer elemento apuntado por Hirigoyen hace referencia al mobbing como consecuencia de un acoso sexual, motivo central de esta ponencia, y que detallaremos más adelante.

Y el cuarto elemento explicativo de la existencia de un mayor número de mujeres acosadas que de hombres apunta al tema de los roles y por tanto nos obliga a replantearnos que tipo de educación estamos dando a nuestras jóvenes.

Los últimos estudios estadísticos, informan que en más de un 70% de los casos de acoso laboral las víctimas son mujeres por tanto, el acoso moral ha de ser analizado desde una perspectiva de género. Nos hemos atrevido a denominar "el castigo ejemplar del mobbing" a un tipo especial de hostigamiento, es decir al acoso moral en el trabajo como resultado y consecuencia de la negación de la mujer a mantener contacto sexual, pues en estos casos el hostigamiento moral y el descrédito son el castigo que le inflige el hombre despechado a la mujer.

El objetivo de esta ponencia es analizar, con una perspectiva de género, las causas de la mayor incidencia de los casos de acoso moral en el trabajo en la mujer. Queremos saber lo que acontece a la mujer víctima de un acoso sexual y evidenciar que muy a menudo un acoso sexual deriva en un acoso moral. El acoso moral, en estos casos, está promovido por el acosador contra la mujer trabajadora como consecuencia de su negación a mantener un contacto íntimo. Pretendemos poner el acento en este aspecto y destacar que a todo acoso sexual es muy factible que le siga el hostigamiento laboral "mobbing", y para ello nos apoyaremos tanto en las aportaciones de expertos en el tema como en la experiencia personal de intervención con víctimas.

## Concepto y definición de Acoso sexual

Según la OIT para que haya acoso sexual han de darse los tres elementos siguientes: un comportamiento de carácter sexual, que no es deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil y humillante.

Para definir el concepto nos basamos en la descripción establecida por el Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que aprobó la Recomendación nº 19 de 1992, sobre la violencia contra las mujeres, y que dice en su cláusula 18 lo siguiente: "El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales ya sean verbales o de hecho". Por tanto el acoso sexual se define como aquellos comportamientos físicos, verbales o no verbales, basados en el sexo, indeseables y ofensivos para la persona que es objeto y que afectan a su dignidad.

Tal como resalta Camas (3) ya desde 1995, el artículo 184 de nuestro Código Penal define como acoso sexual "el que solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para otro en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, y que este tipo de comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal provocado por dicha relación...". Por su parte, conforme al artículo 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán como un atentado contra el respeto de la dignidad de los trabajadores "las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual". Una vez aclarado el concepto de lo que entendemos por acoso sexual es importante que veamos los diferentes tipos.

### Tipos de acoso sexual:

Se definen tres tipos de acoso sexual: el chantaje, el ambiental y el de sexo.

El chantaje sexual: es el hostigamiento sexual realizado en un trabajador/a, y cuya negativa o sometimiento al acosador, puede influir en cualesquier decisión relativa a sus condiciones de trabajo. En este tipo de acoso, el acosador amenaza a la víctima con consecuencias perjudiciales en el trabajo (despido, no renovación del contrato, empeoramiento de las condiciones de trabajo...), si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.

El acoso sexual ambiental: viene definido por aquellas conductas de naturaleza sexual y de carácter ofensivo que crean un ambiente laboral desagradable, intimidatorio o humillante para el trabajador.

En cambio el acoso relacionado con el sexo es aquella conducta en la que se margina, se discrimina o se impide la formación, y el acceso al empleo, por el simple hecho de ser hombre/mujer. Se trata de un acoso discriminatorio.

Para Bedolla y Garcia (1989) (4) los tres componentes del hostigamiento sexual, son: acciones sexuales no recíprocas, coerción sexual y la existencia de sentimientos de desagrado.

- a) Las acciones sexuales no recíprocas, son las conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Persiguen un intercambio sexual, aunque no necesariamente lo alcanzan.
- b) La coerción sexual, es la intención de causar perjuicio o beneficio a alguien en función si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas.
- c) Los sentimientos de desagrado, son los sentimientos de malestar en quien recibe estas conductas que la ofenden e interfieren con sus actividades cotidianas. Los sentimientos de malestar incluyen sentimientos de humillación, insatisfacción personal, y a veces depresión.

En el tema del acoso sexual a menudo focalizamos el tema en los requerimientos de los jefes pero no podemos obviar el acoso por parte de un compañero de trabajo, ya que crea,

también, un ambiente de trabajo hostil, que puede tener consecuencias físicas, emocionales y psíquicas tan nocivas como las del acoso por parte de un superior. Una vez aclarado el termino de acoso sexual, nos tocará hacer lo mismo con el concepto de acoso moral a fin de que nos pongamos de acuerdo en el significado de cada término.

## Concepto y definición de Acoso Moral

El concepto de acoso moral, fue descrito por el profesor Leymann (5) en 1996, y definido como "un maltrato modal y verbal que recibe un empleado de forma deliberada, bien por parte de un jefe, de un compañero o grupo, con el objetivo de desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con el propósito de deteriorarlo y disminuir su capacidad laboral".

En el año 2005 Parés (6) define el mobbing como "el acoso psicológico en el trabajo que tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima "estigmatizada" no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde". La contribución de esta definición es que aporta claridad conceptual dado que determina el objetivo de acoso así como su estrategia y metodología.

Para Francisco Escudero (7) las actividades de acoso deben ser "sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas y concatenadas por un propósito conductor: aislar a la víctima, destruir su reputación, desmembrar sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, y atentar contra su personalidad y dignidad degradándola hasta el extremo de conseguir que sea la propia víctima la que abandone su puesto de trabajo voluntariamente y con coste cero para la empresa". Ahora que tenemos claro lo que entendemos por acoso moral, es importante que sepamos los tipos de acoso moral que existen.

## Tipos de acoso moral:

Vamos a determinarlos en función de dos clasificaciones diferentes, atendiendo a la dirección y a la motivación del acoso moral.

Según la dirección el acoso moral será horizontal o vertical. Hablamos de acoso horizontal cuando se da entre compañeros, y vertical cuando el estamento jerárquico está involucrado.

El acoso vertical será descendente si el origen está en la jerarquía o ascendente si la consecuencia es deshacerse de un jefe. Según la motivación el acoso moral será: estratégico, de dirección, perverso o sancionador.

El acoso estratégico es aquél que viene promovido por la organización como una fórmula planeada. Es el acoso "institucional" por excelencia y en estos casos forma parte de la

estrategia de la empresa la tendencia a los "despidos" evitando pagar indemnizaciones, así como es el empleado por organizaciones que se aprovechan de los beneficios de contratación de colectivos especiales para pasado el tiempo despedir al trabajador y contratar a otro y seguir beneficiándose de las ayudas gubernamentales de una forma abusiva o bien incluye también a las empresas dedicadas a promover jubilaciones anticipadas, de una manera forzosa. Un ejemplo conocido es lo ocurrido en el sector de la banca. El acoso de dirección es el acoso de gestión u organizativo que puede tener varios objetivos: Por una parte eliminar un trabajador que "no entra en el molde" o bien llevar a la víctima a pensar que debe "entrar en el molde", o castigarla si no lo hace, y por otra aumentar el rendimiento y el beneficio haciendo efectuar cada vez más trabajo con menos medios, es decir creando situaciones de explotación y esclavismo. Está promovido por un jefe dictatorial, y muy a menudo, este tipo de acoso, toma la forma de una variedad de acoso denominado en "ruleta rusa", ya que el jefe cuenta con protegidos y con trabajadores estigmatizados, que se alternan periódicamente. El acoso perverso es el, numericamente, más frecuente de encontrar y tal y como lo afirma Hirigoyen en su libro "El Acoso Moral", es el típico promovido por personas envidiosas, por lo que es habitual encontrarlo en el acoso horizontal o entre iguales, aunque también aparece promovido por jefes envidiosos de la brillantez de uno de sus trabajadores. En estos casos es importante resaltar que el poder de seducción del instigador es tal que a veces consigue poner a toda la organización contra la víctima... incluso a sus amigos.

El acoso sancionador es el acoso disciplinario y tiene como objetivo castigar y aterrorizar. Este tipo de acoso es el que se ejerce sobre el enfermero que denuncia un maltrato, el contable que no está de acuerdo sobre malversaciones, el secretario que ve pasar sobornos..., también pretende aterrorizar a los testigos de estas violencias para hacerse temer y vean lo que les puede llegar a pasar. Muy a menudo es el resultado de haberse enfrentado al líder perverso de una u otra manera, se trate de un delegado sindical, de un compañero que se negó a acosar a otro compañero, o como castigo de un acoso sexual no consentido.

Con todos los avances que están dándose en la investigación sobre el fenómeno del acoso, situación que lleva produciéndose desde la década de los noventa, ya no nos cabe ninguna duda y por tanto podemos afirmar que los comportamientos de acoso moral y sexual sobre un trabajador repercuten gravemente sobre su salud, entendida tal y como viene definida por la OMS, como una situación de bienestar físico y psíquico. La promoción de la salud en el ámbito laboral, y en especial la protección de la salud de las mujeres nos lleva a tener que tomar cartas en el asunto del acoso. Se hace imprescindible una toma de posición al respecto.

**El castigo ejemplar del Mobbing**

Desde el inicio de los estudios sobre el mobbing se constató la posibilidad del paso del acoso moral al sexual, siendo éste, entonces, una forma más de degradar a la víctima, especialmente en el caso de mujeres. Hoy en día se describen casos a la inversa, es decir donde lo primero que hubo fue un acoso sexual que devino en acoso moral. La casuística proporciona suficientes datos donde la relación de los dos acosos, sexual y moral se entremezclan, formando un todo dentro del acoso laboral. Es importante hacer esta observación, pues a pesar de ser un problema específico, el paso de uno a otro (moral a sexual y a la inversa) desgraciadamente es muy pequeño.

Últimamente hay autores que inciden en el tema y resaltan el hecho del hostigamiento del mobbing como una consecuencia, hacia la mujer trabajadora, específicamente por haberse negado a contactos íntimos, y es, precisamente, a este tipo de situación a la que vengo a denominar *el castigo ejemplar del mobbing*.

En lo que hace referencia a la Unión Europea, se ha de comentar que también ha seguido la orientación de considerar al acoso sexual como una manifestación de una discriminación por razón de sexo. Ya lo apuntaba Diana Scialpi(9) cuando afirmaba que "identificar la violencia laboral sólo como el acoso sexual hacia las mujeres, era reducir el problema". Por tanto coincidimos con ella en que el acoso sexual es una de las modalidades del acoso en el ámbito laboral, pero no la única.

Las sucesivas aportaciones teóricas y prácticas sobre el tema del mobbing están evidenciando, ya lo hemos comentado anteriormente, una mayor incidencia de los casos en los que la mujer es víctima de acoso moral en el trabajo. En este artículo intentamos enfocar la atención en uno de los aspectos que inciden en esta situación del acoso y que consideramos muy importante, y que no es otro que la estrecha relación existente entre el acoso sexual y el acoso moral cuando la víctima del acoso es, precisamente, una mujer.

La terapeuta francesa Marie-France Hirigoyen en la Conferencia realizada en Valencia en el año 2004 organizada por la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana ya apuntó a la negación a mantener relaciones íntimas, por parte de la mujer, como una de las causas de la mayor incidencia del número de casos de mobbing en mujeres. La eminente especialista afirmó "*Muchas veces un acoso sexual rechazado se convierte en acoso moral. Por ello mismo, las víctimas no se atreven a hablar del tema*" (2).

Más recientemente, el profesor Ferran Camas de la Facultad de Derecho de la Universitat de Girona, en su ponencia "Obligaciones empresariales en materia de riesgos psicosociales y responsabilidad empresarial ante el Mobbing" leída en la Primera Jornada de Análisis Integral del Mobbing en Girona en Noviembre del 2005 afirmaba que "*En numerosas ocasiones, el acoso contra una mujer puede revestir la forma de un acoso relacionado con el sexo, y también de un acoso moral en el trabajo*". El eminente profesor seguía

afirmando "Así, una conducta de acoso sexual, en la que la trabajadora rechaza los escarceos de un superior o de un colega de trabajo, en ocasiones deriva o se entremezcla con una situación típica de acoso moral, en el que la mujer es humillada públicamente y marginada de su entorno laboral" (3).

La autora de esta ponencia parte del postulado de que todo acoso moral en el trabajo ha de ser entendido como un castigo que el instigador del acoso ejerce sobre la víctima por la negación de ésta a someterse (8). Existen diversas formas de dominación con las que el instigador pretende someter a la víctima con el objetivo de mantener ciertos privilegios, que van desde el encubrimiento de fraudes de diversa índole, al incumplimiento de la normativa legal con pérdida de derechos laborales por parte del trabajador, o bien al encubrimiento del delito medioambiental. Es necesario destacar que la negación por parte de la víctima de mantener un trato íntimo con el instigador se puede convertir en un desencadenante del acoso moral. El instigador del acoso se siente agraviado con la "rebelión" de la mujer a su dominio y dado que el acoso sexual está penalizado opta por castigarla a través del hostigamiento psicológico. La mujer por negarse a mantener relaciones indeseadas se va a convertir en víctima de acoso.

Podemos afirmar, por tanto, que el acoso moral en el trabajo o mobbing cuando va dirigido contra una mujer, en muchas ocasiones, es una consecuencia o castigo ejercido sobre ella por haberse negado a mantener relaciones sexuales con un superior o con un compañero. Es verdad que no debemos confundir galanteos o propuestas sexuales por parte de un hombre hacia una mujer con acoso sexual. Muchos hombres, la mayoría de ellos, pueden aceptar una negativa sin necesidad que ello revierta en una actitud de animadversión hacia la mujer que lo ha rechazado. De todas formas, hemos de señalar, que no todos los hombres se enfrentan al rechazo de una mujer con esa caballerosidad. No es extraño que súbitamente, en el entorno laboral, aquélla que era ensalzada reciba críticas sobre aspectos laborales que hasta entonces eran irrelevantes y que su persona y tareas pierdan credibilidad. Nos podemos encontrar con situaciones en las que el hombre empieza a degradar a la mujer en un esfuerzo por convencerse, básicamente a sí mismo, que no ha perdido nada y que la persona que le ha desdeñado no es tan maravillosa, y busca esa confirmación del entorno fomentando la humillación pública de la mujer. Si el entorno reacciona a este señalamiento de una forma sana, la situación no pasará a mayores. Pero en algunos contextos laborales tóxicos, donde los intereses personales priman sobre los propiamente éticos, es muy posible que la situación de señalamiento degenera en una situación de acoso moral. Por tanto el paso del señalamiento al acoso reposa en la actitud del entorno.

En algunos de los casos atendidos desde el Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing hemos podido comprobar este hecho, en donde la mujer era objeto de escarnio público y de descalificación profesional continuada, típico del acoso moral y que esa

situación encubría en su origen un acoso sexual. De los diversos casos atendidos hemos podido hacer un análisis cualitativo que nos permite describir una misma forma de actuar en estas situaciones, es decir un mismo "modus operandi". Hemos de suponer que en los casos de personas del mismo sexo pueda haber el mismo tipo de estrategia, pero no contamos con experiencia en estos casos, por tanto, en base a los casos atendidos afirmamos que los protagonistas iniciales son un hombre y una mujer, en que previamente había una buena relación, incluso muy buena, y en donde el rechazo de la mujer a una intimidad sexual desencadena, por parte del hombre, una actitud de hipercriticismo hacia la mujer que con anterioridad era muy valorada. En estos casos, a la mujer se le amplifican los errores que comete en el devenir laboral y se la acusa de que nada de lo que hace está bien. El entorno laboral rápidamente se apercibe del cambio de actitud, y aunque en un primer momento el asombro bloquea la reacción pronto los compañeros constatan que no se trata de una animadversión pasajera. En los casos intervenidos hemos visto como la situación se cronifica, y la mujer anteriormente valorada es constantemente descalificada también por parte de sus compañeros y compañeras.

Se instala un acoso moral en el trabajo, en donde el conflicto explicitado es una nimiedad, pues oculta el verdadero origen del acoso. La mujer acosada, normalmente muy joven, sabe que el hombre está detrás de todo el descrédito que se está urdiendo contra ella. No se atreve a comentarlo ni a buscar el apoyo de las compañeras de género ya que éstas, con excesiva rapidez, se apuntaron a lincharla. En el supuesto que algún trabajador se cuestione el motivo del cambio de actitud, rápidamente es atacado por ese grupito que se ha formado alrededor del hombre rechazado.

Lamentablemente hemos de constatar que en estas ocasiones se rompe la solidaridad femenina y que se forma, alrededor del hombre instigador, un grupo de mujeres que empezarán a ejercer un rol de acosadoras hacia la compañera que cayó en desgracia. Por eso cuando, en algunas ocasiones, la trabajadora acosada busca el apoyo del resto de mujeres del entorno laboral no encuentra la más mínima ayuda o simpatía por parte de éstas, sino todo lo contrario. Muy a menudo éstas compañeras son mucho más agresivas con ella que el propio instigador, que disfruta de la situación a una cierta distancia, y que incluso, en contadas ocasiones, y de un modo perverso puede ser protector con la acosada, a fin de que ceda a sus demandas de intimidad.

Aunque algunos puedan aducir desconocimiento de la verdadera motivación para justificar sus acciones de hostigamiento sobre la mujer, hemos conocido algunos casos donde existen suficientes indicios que permitirían al entorno laboral apercibirse que está colaborando con el castigo de un hombre desdeñado. Me estoy refiriendo a esas situaciones en que previamente existía una relación sentimental entre ambos, y que era pública y notoria. Cuando esta relación sentimental se rompe y la antigua protegida es constantemente descalificada, cabe pensar que nos encontramos ante el mobbing como castigo, pero además como un castigo ejemplarizante, es decir que sirva de ejemplo a los demás de lo que les espera si dejan de ser complacientes. Un caso conocido por la opinión pública es el de

Nevenka Fernández.

Sabemos que no se trata de lo mismo cuando hablamos de los dos tipos de acoso, y por ello es necesario resaltar que existen diferencias y semblanzas entre acoso sexual y el acoso moral. Veámoslo

#### Diferencias:

La primera gran diferencia entre ambos conceptos hace referencia a la subjetividad de la víctima, pues así como en el acoso sexual es la versión de la víctima la que determina si se está frente a un acoso o frente a un galanteo, en cambio en el acoso moral no es la versión de la víctima la que determina la existencia o no de un acoso, sino que éste viene definido por la existencia de unos determinados comportamientos hostigantes, con una perioricidad y una duración determinada. Citamos a Parés que explicó la diferencia existente entre

el acoso sexual y el moral, en función de la perioricidad: *«Se supone que con sólo una vez ya es acoso sexual, pero el acoso moral es a lo largo del tiempo y varias veces»* (10).

#### Semblanzas:

No cabe duda, que podemos señalar que existen más semblanzas que diferencias entre ambos tipos de acoso.

Algunas similitudes entre los dos tipos de acoso hacen referencia tanto al lugar donde surgen, como a las relaciones de poder y sobre todo a las consecuencias sobre la salud de las víctimas. Podemos afirmar, por tanto, que una de las mayores similitudes entre el acoso sexual y el mobbing, es que ambos acosos se dan en un entorno laboral, que ambos son consecuencia o resultado de una situación desigual, es decir, se trata de la manifestación de un abuso de poder y que además ambos acosos tienen graves consecuencias sobre la salud de las víctimas. También hemos de hacer constar que influyen, negativamewnte, en la empresa y la en sociedad.

En resumen:

- + ambos son acoso laborales.
- + ambos son problemas de relaciones de poder.
- + ambos tienen consecuencias similares

Ya lo apuntaba Hirigoyen cuando afirmaba: *“Para mí el acoso sexual es un paso más allá del acoso moral. En los dos casos se considera al otro como un objeto. En el caso del acoso sexual como un objeto sexual, y en el caso del moral como un objeto para tomar el*

*poder, para ser superior" (11).*

No podemos dejar de hacer notar las consecuencias que ambos tipos de acoso tienen sobre los empleados, las empresa y la sociedad:

*Con relación a los empleados,* las consecuencias tanto del acoso moral como del acoso sexual pueden ser demoledoras para la víctima. Además de los dañinos efectos físicos y psíquicos, la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional. Muy a menudo la víctima puede llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello. Todo tipo de acoso lleva a la frustración, pérdida de autoestima, absentismo y una merma de la productividad.

- frustración
- pérdida de autoestima
- absentismo
- merma de la productividad

*Con relación a las empresas,* además de los efectos negativos ya apuntados, el acoso incluso puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento. Además si la empresa consiente un clima de tolerancia hacia el acoso, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación. Por añadidura, corre también crecientes riesgos financieros, porque cada día son más los países en que una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas.

- abandono de empleados valiosos
- daños a la imagen de la empresa.
- pérdidas financieras

*Las consecuencias para la sociedad,* en su conjunto, podrían resumirse diciendo que el acoso, tanto moral como sexual, impide el logro de la igualdad, promueve la violencia (psicológica y sexual) y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo.

- dificultan la igualdad
- promueve la violencia
- entorpecen el desarrollo

## Conclusiones

Una mujer tiene que poder desenvolverse en su medio laboral sin ser víctima de acosos sexuales o morales. La revisión, que venimos haciendo, del concepto del acoso moral con una perspectiva de género, muestra que el hombre sigue bajo algunos principios machistas y que no ha cambiado la idea de que una mujer es su objeto. Aún persiste en algunos hombres la creencia de que han de poseer sexualmente a una mujer para que ésta pase a ser de su propiedad, lo cual es falso porque ninguna mujer le pasa a pertenecer a un hombre por tener relaciones con éste.

Las condiciones laborales para las mujeres nunca han sido fáciles y si bien es verdad que hemos avanzado mucho, todavía existen mecanismos de control social que, como en el caso del acoso, se ejercen sobre la mujer para legitimar y mantener la estructura entre los géneros en términos de relaciones de poder.

Nos acercaremos a la erradicación del acoso en el trabajo, cuando el problema del hostigamiento sea una preocupación y responsabilidad de la sociedad en su conjunto, y se le identifique abiertamente como un comportamiento abusivo anclado en el poder.

Desde el Servicio de Información sobre el Mobbing consideramos que la lucha contra los comportamientos hostigantes, para ser efectiva y duradera, requiere de la implementación de dos líneas de actuación básicas, tanto en el seno de las organizaciones como en la sociedad civil. Estas dos líneas consisten por un lado en el fomento de las redes de solidaridad femenina y por otro en la adquisición de un compromiso personal de todos los individuos para no caer en círculos de violencia, pero especialmente de aquéllas personas que tienen responsabilidad en el tema.

El fomento y la creación de redes de solidaridad femenina permitirá iniciar una manera diferente de relacionarnos, implicará promover relaciones de aceptación del otro, poniendo el acento en los aspectos comunes y no en las diferencias; y esa red podrá ejercer de sostén de aquéllas compañeras hostigadas con lo que la lucha contra el acoso será realmente efectiva.

El compromiso personal, hace referencia a que todo ciudadano, tanto mujeres como hombres han de hacer un paso adelante y esforzarse en salir de círculos de violencia. Consiste en no responder a la violencia con violencia; y para ello hace falta que cada individuo se comprometa consigo mismo a no ejercer contra su semejante acciones de descrédito y demolición. Consiste en definitiva en morderse la lengua antes de criticar a un semejante y en adquirir la gallardía de dirimir las diferencias directamente. Implica una revolución civil pues consiste, y muy especialmente, en promover la Cultura de la Paz. En el campo del acoso moral la implementación de la Cultura de la Paz implicará no propagar rumores contra otro, actuar ética y decentemente, y en definitiva no consentir que nos

conviertan en eco del descrédito de una persona, porque, hay que tenerlo muy presente, el rumor es el caldo de cultivo de cualquier acoso moral.

Hemos de reconocer que formamos parte de una sociedad violenta, que se esfuerza por dejar de serlo. Hemos de resaltar la existencia de muchas acciones, normativas y políticas sociales encaminadas a erradicar la violencia, especialmente contra las mujeres. Aunque nos queda un largo camino por recorrer pues siguen muriendo mujeres en manos de su pareja, los niños en la escuela siguen siendo acosados sin una solución clara hasta el momento que pueda atajar el problema, y cada vez son más los trabajadores que pierden su trabajo mediante el acoso moral.

Algunos autores describen a la persona que promueve o instiga un acoso como individuos con alteraciones de la personalidad. No voy a entrar a discutir este aspecto y tan solo quiero señalar algo obvio, que tanto el acoso moral como el acoso sexual, está promovido e instigado por una persona manipuladora. Por eso y a modo de conclusión quiero señalar, sobre todo, dedicado a aquéllas personas que tienen conocimiento de una situación de acoso, o que han de enfrentarse a un caso de mobbing un último aspecto: seamos humildes. Llegar a pensar que nadie nos puede manipular es la primera puerta de entrada del manipulador. Esa es precisamente su mejor arma. Nuestra creencia en ser invulnerables es, paradójicamente, lo que nos hace más vulnerables a un manipulador experto.

Para finalizar quiero transmitirles el relato de un caso que fue atendido por el Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing (SEDISEM) y en el que ambos tipos de acoso se entremezclan.

### Un caso:

“Encontré el trabajo perfecto, acabé los estudios y este señor me ofreció un trabajo, era mi sueño, que se estaba haciendo realidad, era feliz, me temblaba todo cuando recibí aquella llamada. Los dos primeros meses todo era perfecto, me encantaba levantarme para ir a trabajar, pero a los dos meses empiezan a suceder cosas demasiado extrañas para mí, él se caía y se paraba en mis pechos, pero eran caídas, accidentes, ¿cómo iba a pensar que él lo hacía queriendo? Esto pasó unas cuantas veces, pero yo no quería creer que fuese provocado, mi trabajo me tenía tan ocupada y contenta que no podía parar a pensar que eso fuese una realidad”.

\*

“Después de esas caídas, empezó a hacerme comentarios raros, pero entre él y yo había cierta confianza, y bueno, una vez más, quise creer que esos comentarios que a mí no me gustaban, eran fruto de una amistad que quizás él había excedido. Un día, después de llevar ya tiempo con sus caídas y comentarios sexuales que me hacían sentir una cosa extraña, no sé porqué, él me dijo que andaba torcida y quiso enderezar mi espalda, pero diosssssssss, bajó las manos a mis pechos. Yo me di la vuelta y le pegué un tortazo, me fui a vestir, mientras me vestía pensé en que ninguna de aquellas caídas habían sido casuales, y que sus comentarios eran fruto de la obscenidad”.

\*

Yo ya estaba perdida, no me había marchado, ya me había tocado muchas veces aunque yo creyese que eran accidentes, ¿cómo iba a contar eso a nadie?, ¿cómo iba a decirle a mi novio que él me había tocado ya muchas veces? ¿Cómo iban a creer que yo, con lo segura que siempre he sido iba a consentir eso o no me iba a dar cuenta?, da igual ahora, el caso es que ya no supe reaccionar, ese fue el comienzo de mi muerte.

Con el paso de los días él seguía rozándome, pasaba entre el mueble y yo para rozar sus partes contra mi, que asco dios, no podré olvidar nunca esa sensación. Yo siempre le empujaba, le apartaba, pero él reía, solo me decía, ahora cuando salgas se lo cuentas a tu novio. Él sabía que yo no lo contaba, sabía que estaba haciéndose dueño de mi silencio, de mi miedo y vergüenza. Yo seguía rechazándole, pegándole, le insultaba, pero a él le daba igual, me abrazaba y me apretaba contra él, para notar mis pechos, siento mucha vergüenza recordándolo, me decía que le encantaban mis granadinas, que le ponía como un toro y se empalmaba, que tonta fui, dios, que tonta fui”.

\*

“De repente yo era la mejor ayudante como de repente era una mierda .No sé porque, él vio que podía hacer conmigo lo que quería, se enfadaba sin saber porque, y una vez, empezó a reñirme, insultarme, para esto siempre cerraba la puerta. Cuando empezó a insultarme yo me fui a coger la fregona y plas, le noto que me agarra y me dice que nunca más se me ocurra darle la espalda cuando me habla, me empujo tan fuerte que caí al suelo y cuando yo intenté levantarme, volvió a tirarme, (me producen tanto miedo estos recuerdos). Ya me había pegado, pero yo pensé que había hecho mal dando la espalda cuando me hablaba, pero Marina, él esto empezó a hacerlo casi a diario. Sabía que podía pegarme, que yo no contaría nada, me tenía muy asustada. De repente yo era la mejor ayudante como de repente era una mierda y estaba tirada en el suelo porque él se había enfadado”.

\*

“Iba a buscarme a mi casa, se hacia el simpático delante del mundo, de mi familia. Una vez me pegó tanto..., me echó a mí la culpa, empezó a pegarme, yo estaba tirada en el suelo y le lanzaba patadas para que no se acercase más a mi, pero solo tenía que sujetarme fuerte para parar mi cuerpo. Ese día él supo que podía hacer de mi lo que quisiera, y así fue. Ese es el día que más empujones y caídas me provocó. ¿Sabes?, ahora da igual cuantas veces me pegase, ya no recuerdo el dolor físico, solo me queda el dolor en el alma, la vergüenza y el miedo. Me duele verme arrodillada ante él, porque me apretaba las muñecas para que me arrodillase a pedirle perdón, me duele recordar su risa al verme metiendo el brazo en el cubo del agua buscando mi móvil que él había tirado porque me habían llamado. Me duele verme escondiendo a mis padres que las llamadas a las tantas de la madrugada que yo recibía a mi móvil eran de él, me duele recordar como me hice pis por miedo, me duele el alma y el miedo”.

\*

“Nunca tuve que haber aguantado lo sé, pero no podía más, no podía contarle, ya me había amenazado de muchas maneras, y hasta que mi cuerpo no pudo más, yo guarde el silencio que él me pidió. Adelgace 11 Kg. y me salieron calvas, ya no hablaba con mis padres ni mi novio, no comía, estaba muerta en vida. Sigo teniéndole miedo, mas que antes si cabe, pues la sentencia que le absuelve lo único que ha hecho ha sido darle alas, ahora si me ve me sigue, me llaman con Telf. oculto, se ríe de mi sobrino pequeño.

Me dejó sin vida, hoy tengo 29 años, pero creo que demasiados recuerdos que no me dejan... recordar más que los que pasé allí y lo que llevo tratando de recuperarme.

Puede parecer mentira, pero aun siento su olor, tengo su presencia, siento miedo cuando alguien grita, si mi novio mueve la mano yo me acurruco como para evitar el golpe, y hasta que él no me dice, niña, que soy yo, no se me para el miedo”.

\*

. Sé que no es fácil para mi, pero también sé que no es fácil para ellos, y eso, poco a poco me está dando fuerza, les quiero demasiado como para saber que mis padres y mi familia y novio están sufriendo por mi. La verdad, creo que estoy en uno de esos bajones que hacia tiempo no tenía, como cuando lo veo todo negro, como cuando no veo un mañana, a pesar de querer seguir luchando, pero tengo tanto miedo a la vida.¿que me espera en un mañana?, toda una vida con sus recuerdos es demasiado sangrante, por mucho que me digan que aprenderé a vivir con ellos, ya lo sé, es lo que estoy haciendo ahora, o bueno, creo que estoy sobreviviendo, y eso es lo que me hace daño, una vida entera intentando vivir con calma, haciendo el esfuerzo diario de cuando me viene un recuerdo hacer que no pasa nada, es demasiado cruel. Muchas veces me pregunto, ¿por qué a mi?, no lo sé y tampoco logro perdonar a la vida por dejar que pasen este tipo de cosas,

no sé, no es justo”.

## Referencias

- (1) Marie France Hirigoyen. . Conferencia “El Acoso Moral en el trabajo”. Valencia . 17-9-2004  
Femeval .Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana. “Todos los estudios realizados en los países latinos ponen de manifiesto una clara diferencia en el reparto por sexo: 70% de mujeres, 30% de hombres en Francia. Las cifras son muy distintas en los países que han puesto en práctica la igualdad de sexos, como Québec o Suecia” .  
[http://www.femeval.es/Egeria%5CWebPublisher%5CArchivos%5CNRL\\_Hirigoyen.pdf#search=%22femeval%20hirigoyen%22](http://www.femeval.es/Egeria%5CWebPublisher%5CArchivos%5CNRL_Hirigoyen.pdf#search=%22femeval%20hirigoyen%22)
- (2) Marie France Hirigoyen  
[http://www.femeval.es/Egeria%5CWebPublisher%5CArchivos%5CNRL\\_Hirigoyen.pdf#search=%22femeval%20hirigoyen%22](http://www.femeval.es/Egeria%5CWebPublisher%5CArchivos%5CNRL_Hirigoyen.pdf#search=%22femeval%20hirigoyen%22)
- (3) Ferran Camas. Primera Jornada de Análisis Integral del Mobbing. Girona Noviembre 2005  
“ Obligaciones empresariales en materia de riesgos psicosociales y responsabilidad empresarial ante el Mobbing” .  
<http://www.acosomoral.org/pdf/poFCamas.PDF>
- (4) Bedolla y García. Componentes del Hostigamiento. García y García, Blanca Elba y Bedoya Miranda, Patricia J.: Las Relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual. Cuestiones de América N° 9, junio de 2002  
<http://www.isis.cl/temas/vi/reflex3.htm>
- (5) Leymann, Heinz “Mobbing. La persécution au travail”. 1996 Seuil. París.
- (6) Parés Soliva. Concepto de Acoso Moral. Definición <http://www.acosomoral.org/pdf/ViolenciaPoderes.PDF>
- (7) Francisco Escudero. “Dichas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas y concatenadas por un propósito conductor: aislar a la víctima, destruir su reputación, desmembrar sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, y atentar contra su personalidad y dignidad degradándola hasta el extremo de conseguir que sea la propia víctima la que abandone su puesto de trabajo voluntariamente y con coste cero para la empresa”. <http://www.acosomoral.org/juric19.htm>
- (8) Parés Soliva. Conferencia Magistral “Mobbing. Conociendo al grupo acosador desde la antropología”  
[http://www.acosomoral.org/pdf/Conociendo\\_al\\_grupo\\_acosador.PDF](http://www.acosomoral.org/pdf/Conociendo_al_grupo_acosador.PDF)
- (9) Diana Scialpi. Identifica la violencia laboral no sólo con el acoso sexual hacia las mujeres. Pero eso es reducir el problema. El acoso sexual es una de las modalidades, pero no la única  
<http://www.acosomoral.org/juric34.htm>
- (10) Parés Soliva. El Comercio Digital Viernes, 23 de junio de 2006  
Parés explicó la diferencia existente entre el acoso sexual y el moral: «*Se supone que con sólo una vez ya es acoso sexual, pero el acoso moral es a lo largo del tiempo y varias veces*».  
<http://www.acosomoral.org/OviedoMobbing.htm>
- (11) Hirigoyen: “Para mí el acoso sexual es un paso más allá del acoso moral. En los dos casos se considera al otro como un objeto. En el caso del acoso sexual como un objeto sexual, y en el caso del moral como un objeto para tomar el poder, para ser superior”.  
<http://www.acosomoral.org/hirigoyen4.htm>