

La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes

Labor Violence from a Gender Perspective in the Public Administration of the province of Corrientes

**Verónica Itatí
González**

vero_gonzalez86@hotmail.com

Universidad Nacional del
Nordeste. Argentina

Recibido: 26 | 02 | 18

Aceptado: 11 | 10 | 18

RESUMEN

En este artículo se analizan los resultados de una investigación sobre la violencia laboral desde una perspectiva de género realizada en distintos organismos de la Administración Pública de la provincia de Corrientes en la primera quincena del mes de diciembre del año 2017. El objetivo de este trabajo es analizar si el factor "género" influye en la aparición de situaciones de *mobbing* en el sector público de esta provincia. Para dar cuenta de ese objetivo se presentan y analizan los resultados de una encuesta realizada a trabajadores de varios organismos estatales elegidos al azar, buscando así evidenciar si las mujeres están más expuestas a este flagelo, debido a la existencia de fuertes estereotipos de género que operan en el ámbito de la Administración Pública en general, cuyo origen -en la opinión de varios estudios analizados sobre el tema- se sustentaría en las diferencias atribuidas al sexo que son las bases para la desigualdad, y en el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos.

Palabras clave: *Mobbing*; Género; Mujer; Administración Pública.

ABSTRACT

This article analyzes the results of an investigation on labor violence from a gender perspective carried out in different organisms of the Public Administration of the province of Corrientes in the first fortnight of the month of December of the year 2017. The objective of this work is to analyze if the "gender" factor influences the appearance of *mobbing* situations in the public sector of this province. To account for this objective, the results of a survey of workers from several state agencies chosen at random are presented and analyzed, seeking to show if women are more exposed to this scourge, due to the existence of strong gender stereotypes that operate in the field of Public Administration in general, whose origin - in the opinion of several studies analyzed on the subject, would go back in the differences attributed to sex that are the bases for inequality, and the set of specific cultural characteristics that identify the social behavior of women and men and the relationships between them.

Key words: *Mobbing*; Gender; Woman; Public administration.

La violencia laboral ha sido abordada desde muchos aspectos, como sus causas, consecuencias y prevalencia, aunque sigue habiendo una escasez de datos e información que especifiquen la forma en que el género se relaciona con el *mobbing*. A pesar de haber procedido a la búsqueda en diferentes bibliotecas y en internet no fue posible hallar en la provincia de Corrientes ningún tipo de información al respecto.

Lo real y cierto es que hacen falta instrumentos de análisis multinivel que evalúen simultáneamente el proceso, la extensión y las consecuencias del *mobbing* en los planos micro y macro-organizacional. Debido a la falta de instrumentos específicos no se puede medir el impacto que provoca este fenómeno. Otro obstáculo que apareció a la hora de abordar la propuesta provino de que en la mayoría de los casos se ha estudiado y analizado la problemática del *mobbing* desde el punto de vista individual. Por tal razón, el objetivo de este trabajo es examinar y documentar si el factor "género" tiene implicancias en la aparición de diferentes situaciones de violencia laboral en la Administración Pública de la provincia de Corrientes, contribuyendo de esta manera a aumentar el saber científico. Aunque esta investigación se refiera específicamente al ámbito de esta provincia, entendemos que puede servir de base y referencia a futuras investigaciones dentro del mismo ámbito y en el resto del país, habida cuenta de que el fenómeno analizado se halla en todas partes.

Comenzaremos mencionando la existencia de estudios que indican un mayor riesgo de sufrir violencia laboral para las mujeres (Zapf, Escartin, Einarsen, Hoel y Vartia, 2011), aunque cabe también aclarar que este fenómeno solo ha sido estudiado en unas pocas ocupaciones seleccionadas.

Pocos han sido los investigadores que se preguntaron por qué la mayoría de las víctimas son mujeres y por qué se ve el *mobbing* más en los sectores femeninos. Los que lo han hecho afirman que puede explicarse porque las mujeres tienen menos poder como grupo minoritario en el lugar de trabajo. En algunos casos, pueden haber sido vistas como una amenaza para los hombres. Archer (1999) encontró que la minoría femenina, así como los hombres de raza negra, tenían un mayor riesgo de estar expuestos al acoso en el trabajo y sugirió que la pertenencia a un grupo minoritario como la raza y el género podría verse como una causa de *mobbing*. Keashley y Jagatic (2003) encontraron que el *mobbing* es más frecuente en el sector público donde la discriminación contra las mujeres y el nivel de burocracia son intensos.

Varios los estudios sugieren que las mujeres son las más afectadas por el *mobbing* en términos de salud. Según la investigación de Niedl (1996) las mujeres informaron más problemas psicosomáticos y mayor nivel de ansiedad. Hoel y Cooper (2000) también avalan lo expuesto. Los estudios demuestran que los hombres y las mujeres experimentan diferentes formas de *mobbing*. Por ejemplo, las mujeres suelen estar sujetas a comportamientos como "el descrédito público y la condescendencia como ser el llamado 'cariño', que se describe como incivildad de género" (Hutchinson y Eveline, 2010).

Salin (2003) afirma que el acoso puede entenderse mejor en el contexto de los desequilibrios de poder. Sus investigaciones destacaron el papel de las diferencias de poder y la dimensión de género en el acoso. En este sentido, podemos aseverar que son muchos los investigadores que ponen el acento en la importancia del poder en el género. Scott (1986) teorizó sobre el género como una manera de significar relaciones de poder. El género y las percepciones de poder asociadas pueden afectar la relación laboral. Opina Salin (2003) que las mujeres en un trabajo dominado por hombres probablemente denuncien tasas de victimización más altas, incluyendo el *mobbing*. Hutchinson y Eveline (2010) determinaron dos factores claves en la negación de la dimensión de género del *mobbing*. Sugieren que hay una tendencia a individualizar el problema y las soluciones en vez de ofrecer remedios, y pensar que una vez que se acepte que la violencia laboral necesita un análisis de género, los problemas se disolverán.

El *mobbing*, al igual que el acoso sexual, muchas veces se percibe como una forma de control sobre la mujer, lo que refuerza la división del trabajo entre hombres y mujeres en los organismos estatales. En el estudio que realizaron Simpson y Cohen (2004) en sectores de la educación superior, cuyo objetivo fue buscar la naturaleza y la experiencia del *mobbing* y las diferencias por género, quedó evidenciado que era más probable que las mujeres denuncien *mobbing* mientras que los hombres veían el *mobbing* en un contexto organizacional como una

técnica. En consecuencia, estos autores afirmaron que las relaciones de poder organizacionales eran fuertemente de género y que los mecanismos de toma de decisiones -como los puestos directivos- tienen una naturaleza de género, al mismo tiempo que en las prácticas se mantiene el discurso masculino basado en poder y control. Para llevar a cabo su investigación optaron por la realización de encuestas y entrevistas en universidades y otras instituciones de educación superior del Reino Unido. También comprobaron que las mujeres eran más propensas a ser blanco de acoso. La percepción del *mobbing* también difería entre hombres y mujeres. Las mujeres percibían los comportamientos de acoso como actos amenazadores mientras que los hombres los percibían como un estilo de gestión. Además, demostraron que las mujeres eran quienes más tendían a reportar el *mobbing*. También señalaron que, aunque existían diferencias en la experiencia y la percepción de *mobbing*, ambos sexos tenían el potencial para actuar como un *mobber*.

Deborah Lee (2002) también se centró en la dinámica de género del *mobbing*. Según su opinión el género no había sido problematizado por la mayoría de los estudiosos anteriores. Para ella las estructuras organizativas son las que reproducen las desigualdades de género: los métodos de contratación y de selección, la clasificación de puestos de trabajo, las escalas profesionales y la organización de las horas de trabajo. En el mismo sentido, Aydın y Özkul (2007) encontraron que la estructura jerárquica y el género son factores importantes en el *mobbing*. Björkqvist (1994), observando desde la perspectiva de la personalidad de la víctima, afirmó que las mujeres fueron educadas para ser menos agresivas y asertivas y esto afectó la socialización femenina donde las mujeres son más serviciales que los hombres.

Casi todos los estudios mencionados demuestran que hay una diferencia de poder entre el perpetrador y la víctima en el proceso de *mobbing*. Respecto al género y a las relaciones de poder también podemos adaptarlos fácilmente al *mobbing*, como lo sugieren los estudios llevados a cabo por Einarsen y Skogstad (1996) y Leymann (1992), entre otros. Estos autores, sobre la base de sus investigaciones, llegaron a la conclusión de que los hombres eran victimizados generalmente por otros hombres, mientras que las mujeres, generalmente, lo eran tanto por hombres como por mujeres (Salin, 2003).

El hecho de que las mujeres estén más expuestas al acoso psicológico no es un dato sorprendente ni menor, lo que fácilmente puede corroborarse de las estadísticas y nuestra realidad. No por nada las mujeres ocupan menos puestos gerenciales y superiores en la mayoría de los lugares de trabajo. Es interesante ver que incluso casi todas las investigaciones realizadas en la década de 1990 encontraron que el número de mujeres expuestas al acoso psicológico fue mayor que el de los hombres y que estos últimos fueron generalmente los *mobbers*. Más tarde, en el año 2003, nuevos estudios mostraron que las mujeres tenían un mayor riesgo de estar sujetas al *mobbing* (Zapf y Einarsen, 2003).

A pesar de la escasa información que especifique la forma en que el género se relaciona con el *mobbing* en la provincia de Corrientes, cabe destacar que se han hallado algunos trabajos investigativos en el nivel nacional (Cebay y Ferrari, 2016; Banera, s.f.; Gómez Castañeda y López Monrroy, 2010) que, si bien no se refieren particularmente al tema objeto de nuestro análisis, por analogía se han tomado de referencia a los fines del presente trabajo.

CONCEPCIÓN DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON SU ACOMPAÑANTE BIOLÓGICO, EL SEXO

El concepto de “género” se empezó a utilizar desde 1960, aunque cobra mayor relevancia en las Negociaciones y Documentos de Naciones Unidas durante la última etapa de la preparación de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995. Ciertamente fue motivo de intensas y difíciles negociaciones para lograr que se aceptara su inclusión en la Declaración y en la Plataforma de Acción de Beijing; quince años después de que la Convención fuera adoptada por la Asamblea General y fuera abierta a la firma de los Estados.

Partiendo de la base de que el término ‘sexo’ identifica las diferencias biológicas y constitutivas de las mujeres y los hombres, ‘género’ se entiende como el conjunto de

características específicas, culturales, que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos. Por lo tanto, el género no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos y la manera en que se construyen socialmente.

Hay que señalar que un hito histórico fundamental en la lucha de las mujeres por la igualdad y la no discriminación fue la distinción que se estableció entre sexo y género, ya que permitió entender que la única diferencia 'natural' o biológica entre mujeres y hombres se encuentra en las características físicas de sus órganos sexuales. De esta manera, el sexo de las personas se refiere a su anatomía, mientras que el concepto de género hace referencia a todas aquellas prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad (y no la naturaleza) le ha asignado de forma distinta a cada uno de los sexos, de manera que tenemos un género femenino y un género masculino. El valor político de esta distinción es enorme, en la medida en que las tareas y responsabilidades asignadas a cada uno de los géneros son obra de la sociedad.

Vale recordar que el género es una construcción cultural, que ha sido definida con claridad al decirse que es el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano (Lamas, 2002, p. 185). Género es una categoría transdisciplinaria que desarrolla un enfoque globalizador y se construye sobre roles y funciones atribuidas a hombres y mujeres en una sociedad de un lugar y una época determinados (Gamba, 2007, p. 122).

Acker (1990) expresa que el género se entiende mejor como patrones generalizados de diferencia, en ventaja y desventaja, trabajo y recompensa, emoción y sexualidad, imagen e identidad, entre hombres y mujeres, creados a través de actividades prácticas y representaciones que justifican estos patrones y que resultan en las categorías sociales de mujeres y hombres. El género puede incluir más que estas dos categorías. El género es un principio básico de la organización social, que casi siempre involucra un poder económico y social desigual en el que los hombres dominan. El género es socialmente construido y diverso y varía histórica e interculturalmente.

Se cree que para cumplir con el propósito de lograr remover los patrones socioculturales que promueven y sostienen la igualdad de género hay que evitar caer en algunos errores comunes, como ser: identificar la palabra género, explícita o implícitamente, como sinónimo de mujer; entender que la perspectiva de género es 'la problemática de la mujer', cuando en realidad es la relación entre mujeres y hombres; considerar que se remueven los patrones culturales invitando a las mujeres (a las reuniones, a la información, a la capacitación) sin que se produzcan transformaciones ni cambios de la realidad; estimar que trabajar con perspectiva de género es una actividad laboral, sin realizar cambios en la vida privada y personal; y pensar que la perspectiva de género es 'adaptar' a las mujeres al mundo de los hombres.

Para lograr la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género es necesario un intenso y profundo proceso de transformación que permita ver, leer, entender, explicar e interpretar las prácticas sociales y culturales con otra visión. Cambiar estos patrones requiere de un proceso que necesita entrenamiento y voluntad, pues significa desprenderse (en lo personal y en lo laboral) de los mitos, estereotipos, visiones y conocimientos sesgados y parciales que reproducen desigualdad. Su efectivo logro dependerá de la asignación de recursos para cumplir las políticas públicas.

El Decreto Reglamentario N° 1011/2010, a través del cual se aprobara la reglamentación de la Ley N° 26485, que refiere a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, estableció que se consideran patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, las prácticas, costumbres y modelos de conductas sociales y culturales, expresadas a través de normas, mensajes, discursos, símbolos, imágenes, o cualquier otro medio de expresión que aliente la violencia contra las mujeres o que tienda a: 1) perpetrar la idea de inferioridad o superioridad de uno de los géneros; 2) proponer o mantener funciones estereotipadas asignadas a varones y mujeres, tanto en lo relativo a tareas productivas como reproductivas; 3) desvalorizar o sobrevalorar las tareas desarrolladas mayoritariamente por alguno de los géneros; 4) utilizar

imágenes desvalorizadas de las mujeres, o con carácter vejatorio o discriminatorio; y 5) referirse a mujeres como 'objetos'.

TEORÍA ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El *mobbing* tiene lugar en lugares de trabajo, que son organizaciones. Estos pueden ser públicos o privados. Las organizaciones son estructuras de género tanto en sus relaciones externas como en sus estructuras internas. Además, son lugares del discurso que también se estructuran continuamente a través de las fuerzas no expresadas, que son género, sexualidad y violencia (Hearn y Parkin, 2001). Con los esfuerzos de los grupos y movimientos feministas el significado de género se aclaró entre los años 1960 y 1970. El género es social, cultural, histórica e incluso políticamente construido, y no es solo una distinción natural o biológica (Hearn & Parkin, 2001).

Acker (1990), al teorizar sobre las organizaciones de género, apreció los esfuerzos de los movimientos feministas sobre las organizaciones y la teoría de la organización. De esta manera se comenzó a incluir a las mujeres y al género en el contexto de la década de 1980. Este autor identificó cinco elementos del proceso a través del cual las organizaciones se estructuran sobre la base de diferencias de género.

En primer lugar, la división del trabajo por género lleva a hombres y mujeres a especializarse en diferentes tareas, lo que lleva a la segregación horizontal y vertical y determina la asignación de recursos y fuentes de poder. Los hombres generalmente tienen lugar en el más alto. En segundo lugar, los símbolos y las imágenes se construyen de una manera que explica, expresa y refuerza la división del trabajo. En tercer lugar, las interacciones sociales entre hombres y mujeres y hombres y hombres constituyen un ambiente donde los hombres tienen más poder y autoridad sobre otros hombres y mujeres. Las interacciones determinan las relaciones de poder y los roles sociales de las mujeres y hombres, donde los hombres son los activos y las mujeres pasivas (Hearn & Parkin, 2001). Las jerarquías tienen un género porque aquellos que están comprometidos con el pago del empleo se perciben como más adecuados para la autoridad y la responsabilidad que aquellos que deben dividir su compromiso, como las mujeres que llevan la carga del cuidado de niños, trabajo doméstico y cuidado de ancianos. En cuarto lugar, estos procesos contribuyen a la producción de componentes de género de identidad individual (Acker, 1990). La distribución del poder basada en la masculinidad hegemónica perjudica a las mujeres. Las mujeres son marginadas en primera línea, pero los hombres funcionan en el centro de las organizaciones donde definen las estrategias y decisiones (Hearn & Parkin, 2001). Las jerarquías de género se mantienen mediante argumentos sobre la reproducción, la emocionalidad o la sexualidad de las mujeres.

Para Hutchinson y Eveline (2010), la teoría de Acker ha sido ampliamente utilizada para entender estos aspectos. Para Gómez Castañeda y López Monrroy (2010) el género femenino presenta mayor vulnerabilidad y exposición frente a este flagelo, ya que en él se conjugan la naturalización de la violencia contra la mujer, la impunidad del victimario ante la dificultad para presentar pruebas en su contra, los abusos y las asimetrías de poder, y la herencia de barreras culturales que imponen jerarquías de género.

METODOLOGÍA

Definir la metodología significa entender el estudio y evaluación de las relaciones entre el cuerpo teórico, los fenómenos estudiados y las actividades que involucra el método. Resulta necesario para conocer la forma de investigar, saber acerca de los procedimientos más convenientes para analizar el fenómeno de estudio. La metodología que guía la presente investigación es cualitativa. Para recopilar y sistematizar la información se utilizaron fuentes primarias y secundarias.

En las metodologías cualitativas se plantea la tarea del conocimiento como una tarea de comprensión del mundo humano y social. A partir de este supuesto, el investigador cualitativo se orienta al descubrimiento y la generación de teorías y modelos teóricos, antes que a la contrastación y verificación de las teorías con la realidad (Yuni y Urbano, 2000, p.88). La metodología cualitativa es comprensiva, generativa, y constructiva. En la lógica cualitativa los fenómenos se construyen. En este enfoque se pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos. Estas actividades sirven, primero, para descubrir las preguntas de investigación más importantes, y después para redefinirlas y responderlas. La lógica cualitativa se apoya en la inducción, que es un tipo de razonamiento que comienza con la observación repetida de fenómenos. A partir de las descripciones logradas en la observación, se trata de establecer ciertos aspectos comunes que llevan a concluir en una generalización.

Respecto a las fuentes primarias se realizaron encuestas semiestructuradas a trabajadores de distintos organismos de la Administración Pública de la Provincia de Corrientes, elegidos al azar. Razones de conveniencia en costo y tiempo (facilidad para disponer del resultado) hizo que se haya recurrido a la técnica del muestreo para llevar a cabo la investigación.

En las encuestas semiestructuradas el investigador prepara, con anterioridad, un guion sobre la temática que quiere hablar con el informante. El informante puede expresar sus opiniones, matizar sus respuestas, e incluso desviarse del guion inicial pensado por el investigador cuando se estiban temas emergentes que es preciso explorar. De esta manera se visitaron los siguientes Organismos Estatales: a) Ministerio de Industria, Trabajo y Comercio de Corrientes; b) Subsecretaría de Trabajo; c) Ministerio de Educación; d) Ministerio de Desarrollo Social; e) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; f) Consejo General de Educación; g) Ministerio de Seguridad.

El cuestionario fue aplicado a una muestra no probabilística de un total de ciento sesenta y siete (167) empleados públicos, de los cuales noventa y siete (97) fueron mujeres y setenta (70) fueron hombres, entre los 26 a 45 años de edad, con al menos seis meses de antigüedad en sus puestos de trabajo.

El instrumento que se utilizó es el LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*), al cual se le agregaron nuevas preguntas que se consideraron necesarias para los fines del presente trabajo. El cuestionario describe cuarenta y cinco (45) conductas de acoso psicológico, que la persona encuestada debe señalar si las ha sufrido o no. Este instrumento es una de las pocas herramientas tipificadas que evalúan la incidencia organizacional del *mobbing*.

Teniendo en cuenta las respuestas brindadas al LIPT por los encuestados, se formularon nuevas preguntas. En este sentido, se indagó sobre la modalidad, duración y frecuencia de los episodios; además, se les consultó si podían identificar de parte de quien provenía la violencia, su causa y si habían realizado la correspondiente denuncia, y en este último caso, por qué sí o no.

Para la elección de la muestra se consideró que las personas encuestadas debían encontrarse trabajando en el organismo sujeto a investigación, y en virtud de la sensibilidad del tema a tocar se utilizaron cuestionarios anónimos para que los trabajadores se sintieran con libertad de poner su percepción sin sentir que fueran a ser identificados. Se agregó, además, una sección de observaciones para que pudieran agregar lo que considerasen pertinente. La participación fue voluntaria y en todos los casos se trabajó con el consentimiento informado de los participantes como práctica ética de la investigación cualitativa.

Con los resultados obtenidos a través de la encuesta se pretende conocer la situación de los organismos de la Administración Pública de Corrientes que fueron encuestados, en relación con la violencia y el factor 'género', buscando generar datos e hipótesis que constituyan materia prima para nuevas y futuras investigaciones sobre la temática.

Respecto a las fuentes secundarias se revisó la literatura analizada sobre la relación entre la violencia laboral y el género. En este sentido se recurrió principalmente a los trabajos científicos y artículos referidos a la temática propuestos por autores como Barbado Patricia, Leymann Heinz, Acker, entre otros. Esta revisión no es exhaustiva, ya que no cubre toda la literatura sobre el género como un factor en la aparición de situaciones de violencia laboral. Por el contrario, se centra en amplios temas dentro de los cuales el género ha sido examinado como una de las causas de

intimidación en el ámbito laboral y de la cual se extrae este trabajo, que incluye las formas en que la perpetración, la experiencia, los impactos de la violencia laboral, los roles y las expectativas de género socialmente construidos, son un reflejo de la relación en curso entre género, poder y trabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

Las percepciones que los trabajadores tienen acerca de las emociones que sus organizaciones les generan son vitales para el análisis de problemáticas como el acoso y la violencia laboral. Tales percepciones dan forma al tipo de interacciones que se despliegan en la organización, a las relaciones que se establecen con pares y superiores y al modo en que se construye la identidad laboral. Las percepciones pueden ser entendidas como modos de comprender la realidad, al tiempo que construirla, y operan como factores que habilitan el discernimiento de determinados eventos, ocultando a la vez otros (Cebey y Ferrari, 2016).

La percepción también incide en la permanencia del trabajador en la organización; en la participación que estima que tiene en los procesos organizacionales, impactando en su satisfacción laboral; en el servicio que brinda y en su calidad, y en las conductas de ciudadanía organizacional. No obstante, los efectos de la percepción subjetiva -tanto si el trabajador se estima víctima como si no lo es- repercuten de modo directo en su accionar individual y relacional dentro de la organización.

Realizada la encuesta, el resultado fue que del total de los encuestados (167), cuarenta y ocho (48) manifestaron haber sufrido algún tipo de violencia laboral en el tiempo que llevaban trabajando en el sector público de la provincia. Entre ellos, cuarenta y dos (42) fueron mujeres y seis (6) fueron hombres.

Ninguna de las víctimas hizo la correspondiente denuncia porque consideraron que no contaban con pruebas suficientes y además adujeron que ese tipo de procedimientos era una gran pérdida de tiempo, amén de ser una situación desgastante, ya que entendían que los culpables de este tipo de conductas no iban a recibir ningún tipo de castigo ni sanción jurídica. Asimismo, consideraron que el flagelo era algo propio del sistema al igual que otros males, como la burocracia. Varios encuestados consideraron que la estabilidad en el empleo podía ser un factor determinante para que germine este tipo de conductas. Muchas veces el *mobbing* es perpetrado en la clandestinidad, siendo su único testigo la víctima. Esta modalidad se da en la mayoría de las ocasiones respecto al acoso sexual.

La mayoría de las víctimas (el 60%) manifestó haberse cambiado alguna vez del sector o lugar de trabajo, evitando así tener que enfrentar este problema y confrontar con sus agresores, considerando que era la solución más viable. Diversos estudios internacionales evidencian que las víctimas de este flagelo recurren a la denuncia como último recurso.

Las dinámicas violentas que se desencadenaron con más frecuencia provinieron de parte de los superiores jerárquicos. Treinta y dos (32) entrevistados expresaron eso, aduciendo además la mayoría que la agresión provenía de sus superiores varones. En la mayoría de los casos el agresor era una sola persona, que precisamente era algún superior jerárquico.

Todos los hombres víctimas de *mobbing* manifestaron que el hostigamiento provenía de sus superiores hombres. Esto nos puede llevar a afirmar que la mujer sería más propensa a ser víctima de *mobbing* o, en todo caso, el hombre sería más propenso a ser victimario.

El hecho de que los trabajadores del sector público resalten tanto aspectos físicos como verbales o comportamentales del maltrato indicaría una sensibilidad particular puesta en juego al momento de percibir y dar significado al accionar de los jefes: puntualmente, el maltrato no se limita a la violencia física, que es una de las significaciones a las que antaño se reducía la violencia laboral (Fleming & Harvey, 2002). Esta orientación, que alcanza al 66,66% de los entrevistados que manifestaron sufrir *mobbing*, tiene lugar en ambientes de trabajo que se sustentan en

racionalidades procedimentales directamente vinculadas a normas sociales y; por tanto, morales (Durkheim, 2000). Como señala Barbado (2005, 2004a, b y c), la administración pública es la expresión del ideal cívico y el Estado –en sus múltiples dependencias y niveles de gestión– ha de funcionar como modelo o ejemplar ético-moral para con el resto de la ciudadanía: en tanto institución del Estado de Derecho, es su deber encargarse de proteger el sistema democrático (Scialpi, 2004). En esta línea, la dotación de un sentido moral-moralizante a las prácticas de trabajo es esperable en las significaciones que los trabajadores dan a su actividad.

Quince (15) mujeres manifestaron haber sufrido acoso sexual en dicho ámbito. Si bien todas las modalidades del *mobbing* tienen consecuencias nefastas sobre la salud de las trabajadoras, las que se manifiestan en forma de acoso sexual son las que acarrearán consecuencias más devastadoras para la víctima.

Debido al desconocimiento de esta problemática social se han extendido diversos mitos sobre el acoso sexual. Uno de los más frecuentes es su consideración como un hecho aislado, característico de empresas pequeñas y con trabajadores en situación de precariedad laboral. De acuerdo con varias investigaciones (Daza, 2012; Palomino, 1993) se conoce que no se trata de una conducta aislada o extraordinaria, sino que su frecuencia es reiterada. Esto mismo se pudo observar del resultado obtenido de la encuesta.

Se ha podido constatar que el acoso sexual también afecta a los hombres, aunque en una menor proporción. Los resultados de nuestra encuesta evidenciaron que ningún varón fue víctima de acoso sexual, aunque no podemos aseverar si respondieron con veracidad, atento que varias investigaciones y casos documentados han permitido corroborar que el hombre también se ve afectado por tales situaciones en su ámbito de trabajo.

Dentro del grupo de mujeres que fueron víctimas de acoso sexual solo una (1) manifestó haber vivido violencia física (manoseo e intento de beso), diez (10) adujeron sufrir acoso leve o verbal (chistes, piropos y conversaciones de contenido sexual), y cuatro (4) acoso moderado (miradas, muecas y gestos lascivos).

La trabajadora víctima de acoso sexual físico expresó que su acosador había sido su jefe. Entre las trabajadoras que sufrieron acoso sexual moderado la mayoría (3) manifestaron que la violencia provino de sus superiores, mientras que la restante dijo que provino de parte de un compañero. Asimismo, la mayoría (3) adujo que los violentos fueron hombres, mientras que la restante dijo que provino de una mujer. Por último, dos (2) manifestaron que la violencia fue ejercida en forma individual y dos (2) que fue ejercida grupalmente.

Entre las trabajadoras que sufrieron acoso sexual leve cinco (5) manifestaron que la violencia provino de sus superiores y cinco (5) que provino de parte de sus compañeros. La mayoría (7) indicaron que fueron hombres los acosadores y el resto (3) que fueron mujeres. Asimismo, la mayoría (6) indicó que la violencia fue ejercida grupalmente y el resto (4) que lo fue en forma individual.

De tales resultados se extrajeron las siguientes conclusiones: los hombres fueron los que más ejercieron acoso sexual en sus distintas modalidades, como así también los superiores jerárquicos (de ambos sexos, aunque los jefes varones fueron los que más acosaron). Las mujeres también acosan a mujeres, aunque en todos los casos cuando lo hicieron lo perpetraron en forma individual; los hombres mayoritariamente acosaron en grupo; aunque los casos graves de acoso fueron individuales.

Veinticinco (25) de las mujeres y los seis (6) hombres expresaron que la frecuencia con la que se producía este flagelo era de varias veces por semana: ocho (8) mujeres dijeron que se producía una vez a la semana y nueve (9) mujeres que todos los días. Las mujeres que sufrieron acoso sexual eran las que lo padecían con mayor frecuencia, y mayormente las víctimas de acoso sexual leve.

Los diferentes tipos de *mobbing* hacen que este fenómeno quede camuflado o incluso interpretado como algo que entra dentro de la normalidad. Los resultados arrojaron que se ejerció violencia de manera sistemática y reiterada, y que no fue el producto de casos aislados, sino que estamos en presencia de un problema real y serio que afecta no solo a quienes lo padecen sino a toda la sociedad, ya que involucra parte del andamiaje estructural del Estado, con todas las

consecuencias negativas que ello acarrea. Resulta llamativo que las mujeres son quienes sufren el problema con mayor frecuencia y quienes todos los días conviven y toleran dicha problemática.

Por último, treinta y ocho (38) mujeres consideraron que los hostigamientos provenían por razón de su género. Las diez (10) mujeres restantes no supieron explicar el por qué eran víctimas de *mobbing*, aduciendo además que se consideraban buenas personas y que no daban motivo alguno para que les ocurriera ello. Seguidamente, se describen las conductas que los encuestados manifestaron haber padecido:

- Evaluación del trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada
- Asignación de tareas o trabajos absurdos o sin sentido
- Asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o de las competencias
- Sobrecarga de trabajo de manera malintencionada
- Acusación injustificada de incumplimientos, y/o errores y/o fallos inconcretos y difusos
- Críticas y reproches por cualquier acción o decisión que tomaren en el trabajo
- Amplificación y dramatización injustificada por errores pequeños o intrascendentes
- Humillación y desprecian en público, ante otros colegas o ante terceros
- Burlas
- Amenazas con sancionarlos disciplinariamente
- Menosprecio personal y/o profesional
- Gritos de manera intimidante
- Invento y difusión de rumores y calumnias
- Asignación de plazos de ejecución o de cargas de trabajo irrazonables
- Insinuaciones y/o proposiciones sexuales directas o indirectas

Las conductas que mayoritariamente manifestaron padecer fueron: sobrecarga de trabajo de manera malintencionada, burlas y gritos de manera intimidantes. En la actualidad el acoso laboral implica una situación de persecución tanto física como psicológica que se manifiesta en nuestro país principalmente en el ámbito de la Administración Pública (Banera, s.f.).

Los resultados obtenidos evidenciaron que, en los organismos de la Administración Pública de la Provincia de Corrientes donde se llevaron a cabo las encuestas, las mujeres fueron más propensas a ser víctimas de violencia. Tal es así, que de las cuarenta y ocho (48) personas que manifestaron haber sufrido algún tipo de violencia laboral, cuarenta y dos (42) resultaron ser mujeres. Sin embargo, no es posible hacer una extrapolación estadística de las estimaciones obtenidas, ya que la muestra no representa el total del universo del sector público de Corrientes.

También se pudo verificar que el mayor índice de violencia laboral provenía de los superiores jerárquicos y que estos en su mayoría eran hombres. También surgió que la mujer ejerció violencia contra otras mujeres y hombres, tanto contra sus compañeros como sus inferiores. Es decir, que el *mobbing* que más se verificó fue el *descendente*. Este ocurre cuando el acosador se encuentra dentro del organismo en un nivel jerárquico superior con relación al trabajador acosado, lo que denota una dinámica de poder. Esta situación de hecho por lo general tiene una finalidad económica dirigida a lograr la expulsión del trabajador. No es casual que estos mecanismos se suelen observar con asiduidad en el ámbito de la Administración pública, como una forma de resolver la barrera constitucional de la estabilidad en el empleo público.

En segundo lugar, apareció el *mobbing horizontal*, que es aquel que se produce entre trabajadores del mismo nivel jerárquico dentro del organismo, cuyo origen puede estar tanto en la competitividad como en el deseo de lograr un ascenso.

Por último, cabe resaltar que no se dio ningún caso de *mobbing ascendente*, que es aquel que se da cuando el acosador se encuentra en un nivel jerárquico inferior dentro del organismo frente a la víctima. El origen o el propósito del mismo generalmente es alcanzar el puesto

jerárquico que ostenta el otro, lo que se conoce vulgarmente como 'serruchar el piso' o lograr la movilidad y cambio del trabajador en cuestión.

CONCLUSIÓN

El *mobbing* es un tema muy complejo que se da tanto en los países desarrollados como subdesarrollados, tanto en el ámbito público como en el privado. Nuestro país no es ajeno a este fenómeno. Tanto los hombres como las mujeres pueden ser víctimas de este flagelo, pero lo cierto es que las mujeres, al igual que otros grupos (ancianos, discapacitados, minorías) son más vulnerables y están más expuestas a sufrirlo, lo que además se ve tapado por la naturalización de la violencia y la impunidad de los victimarios.

La mujer ingresó tardíamente al mercado laboral, aunque hoy en día casi no quedan espacios de trabajo donde no haya llegado. Sin embargo, todavía hay determinados sectores y puestos de trabajo donde no han podido ingresar y/o llegar en igualdad de oportunidades que los hombres. Las estructuras de los sindicatos y de los partidos políticos en Argentina son un claro ejemplo de ello. Todavía subsisten barreras culturales fuertemente arraigadas que imponen jerarquías de cargo.

No caben dudas de que la subordinación de las mujeres está socialmente institucionalizada. Lo llamativo del tema es que muchas veces es la propia mujer la que discrimina y ejerce *mobbing* contra otra mujer. Cualquier desigualdad de las relaciones laborales entre hombres y mujeres por motivo o en ocasión del género, sea que provenga de hombres como de mujeres, debe ser reputada como discriminatoria. Nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos prohíben este tipo de conductas, ya que básicamente atentan contra la dignidad de las personas.

La promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral debe encararse desde las políticas estatales, a través de programas y actividades, de esta manera se fortalecen las disposiciones normativas e institucionales, sobre todo en un ámbito tan sensible como es el sector público.

REFERENCIAS

1. Acker, Joan. *A Theory of Gendered Organizations*. *Gender and Society*. 1990, 4 (2), 139-158.
2. Archer, David. Exploring "bulllying" culture in the para-military organization. *International Journal of Manpower*. 1999, 20 (1-2): 94-105.
3. Aydın, Şule. ve Özkul, Emrah. İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2007, 7 (2): 169-186.
4. Banera, Jorge Daniel. *La protección de la estabilidad del trabajador que denuncia ser víctima de acoso laboral* (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires, Argentina. S.f.
5. Barbado, Patricia. "La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral en la Argentina de hoy". *Jurisprudencia Argentina*, 2005-II, 27.4.2005. Recuperado 15/09/2018, de: <http://www.acosomoral.org/juric29a.htm>
6. Barbado, Patricia. "El acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos". *Jurisprudencia Argentina*, 2004a, IV, 29.12.2004. Suplemento de Derecho Administrativo N° 13. Recuperado: 18/09/2018, de: <http://www.acosomoral.org/juric22a.htm>
7. Barbado, Patricia. "La responsabilidad del Estado por el acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos". *Jurisprudencia Argentina*, 2004b, IV, 29.12.2004. Suplemento de Derecho Administrativo N° 13. Recuperado: 21/09/2018, de: <http://www.acosomoral.org/juric22b.htm>
8. Barbado, Patricia. "Los derechos vulnerados por el acoso psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos". *Jurisprudencia Argentina*, 2004c, IV, 29.12.2004. Suplemento de Derecho Administrativo N° 13. Recuperado: 15/09/2018, de: <http://www.acosomoral.org/juric22c.htm>
9. Barberá, Ester. *Psicología del género*. Barcelona: Ariel Psicología. 1998.
10. Bourdieu Pierre. *La domination masculine*. París: La Découverte. 1998.
11. Björkqvist, Kaj; Österman, Karin & Lagerspetz, Kirsti. "Sex differences in covert aggression among adults". *Aggressive Behavior*. 1994, 20: 27-33.
12. Björkqvist, Kaj. Sex differences in aggression. *Sex Roles*. 1994, 30: 177-188.
13. Cebey, Carolina y Ferrari, Liliana. *Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones*. Facultad de Psicología. 2016.
14. Daza Bonachela, María y Martín Muñoz, Ana. *Las medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de género*. Madrid: Dykinson. 2012.
15. Durkheim, Emile. *Sociología y Filosofía*. Madrid: Miño y Dávila Editores. 2000.
16. Einarsen, Stale & Skogstad, Anders. "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996, 5 (2): 185-201.
17. Fleming, Paul & Harvey, Harold. "Strategy development in dealing with violence against employees in the workplace". *The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health*. 2002, 122, 226-232.
18. Gamba, Susana. *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos. 2007.
19. Gómez Castañeda, Eugenia Cecilia y López Monrroy Elizabeth. "El mobbing laboral desde una perspectiva de género en Argentina". Cuartas Jornadas de Jóvenes Investigadores UNT - CONICET. Universidad Nacional de Catamarca y Tucumán. 22, 23 y 24 de junio de 2010.
20. Hare-Mustin, Rachel & Marecek, Jeanne. "Los sexos y el significado de la diferencia: postmodernidad y psicología". En Rachel Hare-Mustin y Jeanne Marecek (Eds.) *Marcar la diferencia. Psicología y construcción de los sexos*. Barcelona: Herder. 1994.
21. Hearn, Jeff., & Parkin, Wendy. *Gender, Sexuality and Violence in Organizations*. London: SAGE Publications. 2001.

22. Hoel, Helge, & Cooper, Cary. *Working with victims of workplace bullying*. 2000.
23. Hutchinson, Jacquie, & Eveline, Joan. "Workplace Bullying Policy in the Australian Public Sector: Why Has Gender Been Ignored?" *Australian Journal of Public Administration*. 2010, 69 (1), 47-60.
24. Keashly, Loreleigh & Jagatic, Karen. "By any other name: American Perspectives on workplace bullying" In Stale. Einarsen, Helge. Hoel, Dieter Zapf, & Cary Cooper, *Bullyng and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor&Francis. 2003, pp. 31-61.
25. Lamas, Marta. *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México: Taurus. 2002.
26. Lee, Deborah. "Gendered workplace bullying in the restructured UK Civil Service". *Personnel Review*. 2002, 31 (2): 205-227.
27. Leymann, Heinz. *Gender and mobbing- a study of 2428 individuals*. Stocholm: Arbetarskkyddsstyrelsen. 1992.
28. Niedl, Klaus. "Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996, 5 (2): 239- 249.
29. Palomino, Teodosio. *Hostigamiento sexual. La mujer en el trabajo*. Lima: Juris Laboral. 1993.
30. Salin, Denise. *The Significance of Gender in the Prevalence, Forms and Perceptions of Workplace Bullying*. Nordiske Organisasjonsstudier. 2003, 5 (3): 30-50.
31. Scialpi, Diana. *Violencias en la Administración Pública. Casos y miradas para pensar la Administración Pública como ámbito laboral*. Buenos Aires: Catálogos, 2004.
32. Scott, Joan. "Gender: A Useful Category of Historical Analysis". *The American Historical Review*. 1986, 91 (5): 1053-1075.
33. Simpson, Ruth y Cohen, Claire. "Dangerous Work: The Gendered Nature of Bullying in The Context of Higher Education". *Gender, Work and Organization*. 2004, 11 (2), 163-341.
34. Yuni, José Alberto y Urbano, Claudio Ariel. *Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba: Brujas. 2006.
35. Zapf, Dieter & Einarsen, Stale. "Individual Antecedents of bullying: vicitms and perpetrators. In Stale". Einarsen, H. Hoel, Dieter Zapf, & Cary Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. London: Taylor&Francis. 2003, 165-184.
36. Zapf, Dieter; Escartin, Jordi; Einarsen, Stale; Hoel, Helge & Vartia, Maarit. "Empirical findings on bullying in the workplace". In Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary Cooper (Eds.) *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. London: Taylor & Francis. 2011, pp. 75-105.