

## **Acoso grupal en el ámbito laboral. El sufrimiento subjetivo y los contextos culturales**

Por Rocío Fuentes Valdivieso (1)

*Fecha de recepción: Junio de 2016*

*Fecha de aprobación: Julio de 2016*

### **Resumen**

Este trabajo muestra los resultados de un estudio sobre el análisis de la dominación masculina en el entorno laboral y su impacto en la salud de las mujeres. Se trata del enfoque del *mobbing* y la subjetividad femenina, ambos como factores que predominan en los ambientes laborales y que facilitan el surgimiento de los procesos de violencia en el trabajo.

Por medio de una perspectiva metodológica cualitativa y etnográfica se realiza la reconstrucción de historias laborales y de vida, así como los aspectos culturales que contribuyen a las experiencias de acoso que originan situaciones de discriminación y violencia.

En este contexto, se desarrollan alteraciones psicósomáticas dadas por las experiencias de dolor y sufrimiento prolongado originadas por la violencia laboral y en donde intervienen además conflictos que surgen por situaciones de dominio y poder entre géneros que provocan el desarrollo de odio que repercuten en alteraciones en la salud que afectan principalmente a las mujeres.

### **Abstract**

This work shows the results of a study on the analysis of male dominance in the workplace and its impact on the health of women. It's about the approach of *mobbing* and female subjectivity, both as factors predominate in the work environments and facilitate the emergence of proceedings on violence in workplace.

Through a qualitative and ethnographic perspective methodological reconstruction of life and work histories and cultural aspects contributing to the experiences of harassment situations that creates situations of discrimination and violence.

In this context, psychosomatic disorders given by the experiences of pain and prolonged suffering caused by workplace violence and wherein further conflicts arising from situations of domination and power between genres that cause the development of hatred that affect health disorders that primarily affect women.

## **Resumo**

Este trabalho mostra os resultados de um estudo sobre a análise do domínio masculino no local de trabalho e o seu impacto sobre a saúde das mulheres. Esta é a abordagem de mobbing e subjetividade feminina, tanto como fatores que prevalece no ambiente de trabalho e facilitar o aparecimento de processos violentos no trabalho.

Através de uma perspectiva de reconstrução metodológica qualitativa e etnográfica de vida e de trabalho e aspectos culturais que contribuem para as experiências de situações de assédio que causam a discriminação ea violência que é feito.

Neste contexto, distúrbios psicossomáticos dadas pelas experiências de dor e sofrimento causados pela prolongada violência no local de trabalho e em que novos conflitos decorrentes de situações de dominação e de poder entre os sexos que causam o desenvolvimento ódio afetando alterações envolvido desenvolver a saúde que afectam principalmente as mulheres.

## **Palabras clave:**

Trabajo, acoso grupal, dominación, cultura, género

## **Key words:**

Work, mobbing, domination, culture, gender

## **Palavras chave:**

Trabalho, grupo acoso, dominação, cultura, género

## **1. Introducción**

Las relaciones humanas en los ámbitos laborales del siglo XXI ponen de manifiesto la complejidad que prevalece en los espacios donde interactúan hombres y mujeres de diversas edades, profesiones y culturas. La rivalidad entre hombres y mujeres está mediada por relaciones

laborales donde se expresa la subjetividad construida al interior del patriarcado, el sistema de dominación social masculina (Bourdieu, 2000; Meler, 2010; Rubín, 1986). El dominio masculino tiene diferentes formas de expresión: a través de los comportamientos, sentimientos, manifestaciones verbales, no verbales y diversas maneras de relacionarse cotidianamente, que se observan de modos específicos en los ámbitos de trabajo.

La presente investigación trata de abordar las formas en las que se manifiesta el dominio masculino en los ambientes de trabajo, y su impacto en la salud de las mujeres expuestas a estas modalidades patriarcales. El objetivo es partir del análisis del *mobbing* o acoso grupal en el lugar de trabajo, considerado como una forma de dominación masculina y su articulación con la subjetividad femenina tradicional. Ambos aspectos de las relaciones de género, prevalecen en los ambientes laborales estudiados, y constituyen uno de los principales desencadenantes para que estos actos de dominación subsistan y conduzcan al sufrimiento subjetivo.

Las preguntas que interesa responder con esta investigación son las siguientes:

1. ¿Cuáles son los aspectos instituidos del dominio masculino que aportan para la construcción de situaciones de *mobbing*, cuyas víctimas son las mujeres?
2. ¿Qué aspectos de las representaciones y valores colectivos respecto de los géneros plasman las subjetividades y los vínculos?
3. ¿Cómo, a partir de un proceso de agresión en el trabajo, se desarrollan síntomas de dolor corporal, desgano y fatiga en las mujeres estudiadas?

A partir de estos interrogantes decidí enfocarme en el estudio de aquellos aspectos de la subjetividad femenina que permitan explorar las situaciones de acoso grupal en el trabajo. El acoso grupal en el trabajo tiene diferentes objetivos y uno de ellos es provocar la salida de la organización laboral de alguien considerado como un blanco de esa agresión, pero también se busca lastimar psíquicamente a un sujeto, como castigo social (Fuentes, 2014).

Las mujeres que han atravesado por estos procesos de acoso grupal en el trabajo, han manifestado físicamente su malestar a través del dolor corporal, sensación de fatiga y un conjunto de alteraciones que suelen ser de difícil diagnóstico médico. En estos casos, la medicina convencional califica como una psicopatología personal, “la trasposición de una situación irresuelta en el nivel colectivo, que se expresa como malestar individual” (Meler, 2012; p. 79). Probablemente, las mujeres manifiestan sus síntomas como indicadores de inconformidad ante el

ejercicio de poder en el ámbito laboral, que aparentemente es aceptada por el mismo sujeto dominado, como lo señala Pierre Bourdieu (2000).

Los ambientes laborales estudiados muestran que las mujeres padecen la manera en que se ejerce sobre ellas la dominación, pues de ser así no tendrían probablemente las manifestaciones de dolor corporal y un conjunto de síntomas de difícil explicación.

Para realizar esta investigación he retomado la metodología cualitativa y el método etnográfico (Taylor y Bogdan, 1987) utilizados en mis investigaciones anteriores. Las técnicas de investigación manejadas fueron las entrevistas en profundidad realizadas a mujeres trabajadoras y profesionistas que se desempeñan en diversos ambientes laborales. A través de esta técnica traté de reconstruir sus trayectorias laborales, pero sobre todo, conocer sus experiencias y sus maneras de sentir y experimentar el trabajo, así como la significación que ellas otorgan al empleo.

El método etnográfico consiste en observar las prácticas culturales de los grupos sociales y participar en ellos para así constatar lo que la gente dice, hace, siente y piensa. Es desde esta perspectiva metodológica que realicé esta investigación en diferentes organizaciones e instituciones de la ciudad de México (2).

La selección del grupo de investigación se centró en mujeres trabajadoras y profesionistas mayores de edad, de 28 a 65 años, sin importar su estado civil. La selección de las entrevistadas se adecuó al perfil descrito, consistente en haber registrado experiencias de acoso grupal en el lugar de trabajo por un tiempo prolongado, además de reconocer un conjunto de síntomas como dolor corporal, sensación de fatiga y manifestaciones físicas tales como rigidez corporal, que se prolongaron a lo largo del tiempo sin tener un diagnóstico médico específico.

Los requisitos que se utilizaron para la integración de los grupos consistieron en que ellas aceptaran de manera voluntaria participar en la investigación, una vez que se les explicó la importancia de la misma; así se estableció un consentimiento informado (3). De esta manera, se buscó la aportación de sus experiencias a partir de la aplicación de las entrevistas en profundidad, las cuales fueron diseñadas con preguntas abiertas semidirigidas. Los requisitos de selección consistieron en que fueran mujeres trabajadoras mayores de edad, que hubieran registrado la experiencia de un proceso de violencia laboral por más de seis meses. Además se incluyó su diagnóstico médico.

Los criterios de inclusión para la selección de las mujeres entrevistadas fueron tomados de la Organización Mundial de la Salud (OMS) obtenidos por la Organización Internacional del

Trabajo (OIT) (Alamo y Poveda, 2005). Estos autores señalan que se deben cumplir cuatro requisitos para que un conflicto en el ámbito del trabajo sea considerado como *mobbing* o acoso laboral. El primero consiste en que no se trate de un problema puntual, sino que se extienda por lo menos durante seis meses, y que sea frecuente, o sea que ocurra por lo menos una o más veces a la semana.

En segundo lugar, que exista una víctima definida (un blanco, o acosado/a). En tercer lugar, que la conducta del blanco sea irrelevante a la hora de recibir el castigo u hostigamiento. Finalmente, que la víctima no muestre un trastorno afectivo o de personalidad previo, con historial de conflictividad en diferentes ámbitos (familia, pareja, amistades, otros trabajos, etc.).

El grupo estudiado se conformó con 20 mujeres. Con el objetivo de diferenciar lo que ellas habían referido del acoso grupal en el lugar de trabajo o *mobbing*, 10 de ellas contaron con el diagnóstico médico de fibromialgia y refirieron haber vivido *mobbing* por más de seis meses. El segundo grupo está conformado por 10 mujeres que reconocieron haber experimentado situaciones de *mobbing* por más de seis meses, pero no cuentan con un diagnóstico médico de fibromialgia. Sin embargo presentaron síntomas muy parecidos. La diferencia significativa entre ambos grupos es el diagnóstico médico de fibromialgia.

La fibromialgia no corresponde a un cuadro claro y absoluto, pues algunas veces se confunde con los síntomas de otras enfermedades (Martínez, 2008). Sin embargo, dados los indicios presentados por las entrevistadas, sus padecimientos pueden inscribirse en la categoría de fibromialgia, y consisten en dolor corporal generalizado, fatiga, falta de concentración, hipervigilancia y problemas para conciliar el sueño.

Además de la experiencia de dolor, se registró el sentimiento de vergüenza, al que se agrega la ira e impotencia por no haber revelado su inconformidad en el momento inicial del proceso de acoso grupal, pues varias de ellas no pudieron reconocer la situación de acoso grupal en que se encontraban. Así algunas confundieron los conflictos laborales con aspectos personales e incluso con halagos o galanterías. Las humillaciones en público de las que fueron objeto les ocasionaron miedo a repetir la historia laboral vivida.

Se entiende por un proceso de acoso grupal a las actitudes y conductas ofensivas, repetitivas en un largo periodo de tiempo, dirigidas hacia un sujeto con el objeto de desgastarlo emocionalmente. Las agresiones son grupales y pueden ser abiertas o sutiles, utilizando casi siempre una comunicación hostil que puede ser verbal o no.

## 2. Los antecedentes de la investigación

Este trabajo tiene como antecedente una investigación antropológica que se inició en el año 2009 y a la que se le ha dado seguimiento hasta la actualidad. La investigación se denominó “*Mobbing* y fibromialgia” y aborda el tema del acoso laboral y sus consecuencias sociales y sanitarias en México.

A lo largo de la indagación sobre el acoso laboral, los datos que emergieron sobre qué sentían y cuáles eran las manifestaciones físicas de las mujeres que habían vivido estos procesos agresivos en su lugar de trabajo, pusieron de manifiesto la existencia de una asociación con un conjunto de síntomas tales como: dolor corporal generalizado incapacitante, desgano, sentimiento de pérdida de sentido de la vida, falta de concentración, llanto esporádico y estado de ánimo depresivo.

La sintomatología registrada por las mujeres entrevistadas en ese momento, me llevó a la búsqueda de una explicación médica sobre tales manifestaciones, y así llegué a conocer una enfermedad llamada fibromialgia (FM).

La fibromialgia corresponde a un padecimiento caracterizado por dolor crónico y fatiga que afecta más a mujeres que a hombres (Ehrlich, 2003; Fuentes y Lara, 2011, Martínez, 2008). Sobre la base de este criterio, la investigación formó parte de un proyecto que hasta el momento tiene continuidad en la Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional (IPN). A partir de este estudio se obtuvieron datos que documentan las violencias y el acoso grupal en el trabajo y sus repercusiones en la salud.

## 3. Aproximaciones teóricas

Para estudiar el acoso laboral en el trabajo y su relación con el dominio masculino, parto del supuesto de que la subjetivación tradicional del género femenino crea condiciones propicias para que las mujeres puedan llegar a ser blanco de las conductas de acoso. El lugar de trabajo es uno de los ambientes donde se manifiestan los aspectos subjetivos característicos de la feminidad tradicional, y de las maneras en que las mujeres conciben el mundo.

En esos contextos es posible percibir si el significado que dan al ámbito laboral es el de una oportunidad para su realización personal, como una posibilidad de independencia, o, por el contrario si el sentido que le dan es como un espacio de subordinación. Los espacios laborales pueden constituir un campo (Bourdieu, 2000), en los que se reproducen las formas patriarcales en

las que varones y mujeres fueron educados, donde se generan y representan diversas formas de jerarquías.

Las mujeres con mayor grado de capacitación no siempre están subjetivadas de manera tradicional, y chocan con las formas patriarcales establecidas, lo que propicia la toma de conciencia de su vulnerabilidad, mientras que las mujeres tradicionales es probable que tengan escasa conciencia de ello.

El patriarcado como sistema de dominación social se expresa, entre otras formas, en las relaciones jerárquicas que se establecen en el ámbito laboral, en la relación jefe- subordinado, pero también en las relaciones horizontales, es decir, las que se establecen entre colegas cuya posición laboral es semejante.

El estudio cuidadoso de tales relaciones, permite conocer la reproducción de la subjetividad dentro de un sistema político social basado en la dominación de las mujeres (Bourdieu, 2000, Rubin, 1986). Las mujeres con una socio subjetivación basada en la obediencia y la abnegación incondicional hacia los hombres, presentan comportamientos que hacen factible la reproducción del patriarcado en los ambientes laborales. Esto se observa, sobre todo, en aquellos sistemas sociales donde existen bajos grados de ciudadanía (4) y la subordinación femenina aún es muy notoria, como es el caso de los países latinoamericanos y específicamente el caso mexicano.

Retomo el planteamiento de Irene Meler (2012) cuando define a la mujer subjetivada de manera tradicional:

Una mujer subjetivada de modo tradicional elabora un proyecto vital donde el principal objetivo se enfoca en torno al amor, e implica que va a maximizar sus aptitudes para la seducción amorosa... La acumulación histórica de habilidades masculinas para el trabajo y las redes de solidaridad entre varones, aseguran, en muchos casos, que esa opción femenina para sustentar la auto conservación y la estima de sí a través de la sexualidad, puede ser más exitosa en sus aspectos materiales, que los logros obtenidos a través del trabajo personal (p.77).

Para algunos autores no existen diferencias de género en el desarrollo del *mobbing*, es decir, sostienen que lo padecen tanto hombres como mujeres por igual (Leyman, 1996; Piñuel, 2008). Sin embargo, el *mobbing* tiene un impacto especial en el género femenino, sobre todo en los ambientes laborales con particularidades patriarcales, es decir, se desarrolla como una forma de dominación, a través del manejo estratégico del trabajo que desempeñan las mujeres.

El *mobbing* casi siempre se dirige hacia los vulnerables y el género femenino tradicional puede ser considerado como un factor de vulnerabilización. Pero también con el *mobbing* se busca hacer vulnerable a un sujeto que no se considera dominado. Las mujeres que no se subordinan también suelen ser con facilidad blancos de acoso grupal.

La masculinidad se asocia con las formas autoritarias dentro de los espacios laborales. No existe una sola forma de dominación masculina dentro de la sociedad. Elizabeth Badinter (1992) citada en Burin y Meler (2004, p. 129), señala que no existe una masculinidad única, hegemónica, sino que existen diversidad de masculinidades que se expresan de diferentes maneras. La masculinidad tradicional hegemónica corresponde a una ideología que tiende a justificar su dominación.

Para Badinter, las formas de ejercer la dominación masculina cambian en cada sociedad y momento histórico, pero no así el poder que tienen los hombres sobre las mujeres. Afirma que la masculinidad se aprende y se reproduce cotidianamente, de esta manera ha formado parte de la cultura.

Para concretar el concepto de cultura, considero necesario el planteamiento de Clifford Geertz, quien la define como una norma de significados transmitidos históricamente, personificados en símbolos, como un sistema de concepciones heredadas expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales los hombres se comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actitudes respecto de la vida (Geertz, 2001).

Pierre Bourdieu (2000) muestra en su estudio sobre la dominación masculina, que las relaciones entre los sexos están menos transformadas de lo que una observación superficial podría hacer creer, y que el conocimiento de las estructuras objetivas y de las estructuras cognitivas de una sociedad androcéntrica bien conservada (como la sociedad cabileña tal como la observó en los años sesenta), ofrece instrumentos permanentes para entender algunos de los aspectos mejor disimulados de lo que son estas relaciones en las sociedades contemporáneas más adelantadas económicamente (p.7).

En este sentido, la sociedad mexicana todavía conserva elementos culturales de organizaciones sociales anteriores que subyacen en la actualidad y que configuran la identidad nacional (Bartra, 2005). Sin embargo, a la luz de los estudios poscoloniales han surgido otras posturas que muestran la subjetividad que prevalece en los países colonizados, como es la relación entre colonialidad y posmodernidad (Restrepo, 2007). En los países colonizados como México aún permanecen formas de pensar coloniales que se encuentran vigentes en la sociedad.



Así se puede decir que existe un pasado que está presente en la subjetividad de las mujeres mexicanas (Trueba, 2008).

La forma de pensar y de sentir de los hombres y mujeres forma parte de la construcción de su socio subjetivación. La sociedad actual o modernidad líquida no puede mantener su forma durante un tiempo prolongado (Bauman, 2014), pero en ella se conservan algunas representaciones ancestrales, y uno de estos aspectos, también comprende las subjetividades tradicionales que aún se encuentran en el contexto de las sociedades postmodernas.

Desde la perspectiva que señala Marcela Lagarde en su libro *Género y feminismo* “cada mujer y cada hombre sintetizan y concretan en la experiencia de sus propias vidas, el proceso sociocultural e histórico que los hace ser precisamente ese hombre y esa mujer; sujetos de su propia sociedad, vivientes a través de su cultura...” (Lagarde, 2001, p. 36).

Nancy Chodorow señala que existe una significación personal más allá de la cultura y de las experiencias vividas a lo largo de la vida de los individuos. Para Chodorow el poder de los sentimientos se expresa en los términos de la propia historia de cada sujeto. Los sentimientos no necesariamente proceden de lo que le pasó a esa persona en el pasado, sino de una red de procesos internos que construyen el presente, de modo que las significaciones intersubjetivas, culturales y sociales forman parte de un proceso de creación de la subjetividad. Para la autora lo importante es el uso que se le da a la interpretación de la realidad en el presente (Chodorow, 2003, p. 306-308). En este sentido se va conformando la significación personal que es también dadora de identidad.

Por otra parte, la forma en que las personas se ven a sí mismas, la identidad que asumen, los valores que profesan, son expresiones de esa simbolización de lo que se ha llamado género (Lamas, 2014, p. 68). El género también es parte de un proceso que se va construyendo y resignificando a lo largo de la vida (Burin, 1998).

Los estudios feministas revelaron que la cultura patriarcal ha posicionado a los hombres en lugares sociales privilegiados. En los contextos laborales, ellos casi siempre son más respetados y reconocidos, y sus discursos son más valorados y aceptados que los de las mujeres. De esta manera, la subjetividad masculina se reproduce en la vida cotidiana en los diferentes espacios, y muchas mujeres lo han aceptado como parte de un comportamiento natural basado en ideas sobre la división sexual del trabajo pero que también es asociado con un orden divino. El papel tradicional desempeñado por las mujeres es de abnegación y obediencia frente a las figuras masculinas (Lagarde, 2001).

Los movimientos feministas así como varios medios de comunicación, han facilitado el cuestionamiento de tales comportamientos en algunas mujeres, permitiéndoles enterarse que son poseedoras de derechos y que pueden decidir sobre sus cuerpos. Sin embargo, esto se da sólo en algunas, como por ejemplo, las mujeres profesionistas y aquellas trabajadoras que pueden tomar contacto con las nuevas tendencias sociales a través de los medios de comunicación (Sefchovich, 2011).

Los espacios laborales muestran este poder patriarcal sobre todo en donde existen jerarquías basadas en relaciones sociales desiguales que se mantienen en una aparente situación de armonía. En muchas de ellas, se reproducen conflictos que no siempre son percibidos de manera inmediata sino hasta el momento en que se hace un estudio objetivo que muestre las significaciones o las formas en que se simbolizan las relaciones entre hombres y mujeres.

A través del análisis cuidadoso de la convivencia laboral se puedan observar las manifestaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres, pero sobre todo se puede visibilizar cuál es el blanco designado, a qué tipo de mujeres se dirigen los acosos grupales, así como los mecanismos de defensa que ellas utilizan al ser violentadas.

En este sentido se puede considerar que lo que algunas personas significan como acoso y violencia, constituyen actitudes y situaciones que para otras quedan naturalizadas. Las mujeres suelen utilizar recursos para oponerse, como por ejemplo, hacer reclamos ante situaciones que algunas veces les parecen ofensivas, como son las actitudes de desprecio hacia ellas y la utilización de un lenguaje violento, esto es a través de oficios dirigidos a los jefes, pero pocas veces sus quejas trascienden. La situación de indiferencia de sus jefes o superiores, muchas veces, las lleva a desarrollar actitudes defensivas que manifiestan con gestos de desagrado, lo que complica más aún su situación laboral, pues finalmente su poder de defensa es limitado.

Sin embargo, estamos ante situaciones de violencia cuando esta actitud es intencionada y lleva el objetivo de dañarlas. Aunque muchas mujeres se defiendan, son pocas aquellas que logran mantenerse en una posición jerárquica después de vivir un proceso de acoso grupal en el lugar de trabajo.

La definición de masculinidad es estar en el poder (Pierre Bourdieu, citado por Burin, 2004). Los hombres ejercen el poder de diferente forma en los ambientes laborales dependiendo de su situación jerárquica: algunos lo hacen con violencia a través del lenguaje verbal y no verbal, o bien con la desvaloración constante sobre el trabajo desempeñado por las mujeres. El

trabajo de las mujeres es valorado por la productividad que ellas desarrollan, pero, dentro de un sistema patriarcal, siempre conlleva una disminución de su valor (Lagarde, 2001; Lamas, 2006).

El control del trabajo femenino se puede lograr a través del intercambio sexual. Los ascensos pueden ser obtenidos a partir de los comportamientos complacientes de las mujeres para con jefes y colegas. Los ambientes laborales que anteponen el intercambio sexual en lugar del reconocimiento de las trayectorias académicas femeninas, constituyen una de las formas de sometimiento de las mujeres, pues de estas relaciones derivan lealtades invisibles (Fuentes, 2009).

Las mujeres también han encontrado una estrategia de ascensos a pesar de su condición femenina devaluada, y no todas las mujeres están en posición de víctimas por desarrollar el comercio sexual con sus superiores, sino que ellas también participan de ese intercambio de una manera activa debido a la situación de la precariedad laboral, pero también como un modo de realización personal (Lamas, 2014).

La condición femenina devaluada en los ambientes laborales patriarcales favorece este tipo de comportamientos en los que se sobrevalora a las mujeres que aceptan la subordinación, al mismo tiempo que logran ascensos a través del intercambio sexual. De esta manera, se instauran culturas laborales basadas en el intercambio sexual con las mujeres, como por ejemplo, la contratación de mujeres con bajos o altos grados académicos a cambio de favores sexuales o de relaciones amorosas.

Tales relaciones no siempre garantizan situaciones de privilegio, sino que llevan a estas mujeres a la subordinación en los espacios laborales, que no sólo afecta el ámbito de lo sexual sino que también las expone a la explotación de sus ideas y de sus conocimientos. La dominación masculina logra capitalizar el trabajo femenino para fines que benefician a los jefes o colegas, negándoles el reconocimiento de su desempeño laboral, al tiempo que, si se encuentran con actitudes que desafían ese código implícito, estas pueden ser castigadas socialmente con un acoso grupal en el trabajo o *mobbing*.

Las mujeres, en su situación de subordinadas frente a los hombres, tienden a aceptar sus mandatos aunque ocupen puestos de alta dirección, pues, subjetivamente es para ellas difícil contradecir las órdenes masculinas, sobre todo cuando ellos actúan en conjunto. Situación parecida ocurre con las mujeres que ocupan puestos de menor jerarquía, o que desempeñan trabajos de intendencia, las que sin refutar aceptan tratos intimidatorios provenientes de los hombres, o de algunas mujeres con poder dentro de la organización.

Los casos de control sexual en el lugar de trabajo ocurren cuando las mujeres adquieren poder a través de las relaciones sexuales con jefes o líderes: en estos casos ellos les otorgan un poder que difícilmente puede ser revocado hasta que ellos mismos dejan de proteger a esas mujeres.

Cuando a estos ámbitos laborales llegan mujeres que no entran en las dinámicas anteriormente descritas, suelen ser las más vulnerables para padecer vivencias de acoso grupal en el trabajo, pues lo que muchas veces se pretende es mantener el orden patriarcal que se reproduce consuetudinariamente. Para Irene Meler, “ (...) las mujeres más capacitadas y modernizadas asignan al ideal laboral un espacio central en su sistema de ideales propuestos para el Yo; la satisfacción subjetiva de estas mujeres es elevada, debido a que el éxito laboral implica un ascenso social en comparación con sus madres... estas mujeres son más vulnerables ante las dificultades en sus relaciones de pareja y en el ejercicio de su maternidad” (Meler, 2012, p. 75-76), pero también son vulnerables en los ámbitos laborales, especialmente en aquellos en los que los varones no tienen los mismos logros que ellas.

El orden patriarcal en el lugar de trabajo tiene una lógica, que consiste en capitalizar los recursos para su reproducción, y todo aquello que la ponga en riesgo suele ser anulado o castigado socialmente (Lagarde, 2001). Las mujeres destacadas o con ciertos atributos físicos, que no se someten a este orden patriarcal ponen en peligro tales disposiciones, y por ende son más susceptibles de padecer acosos grupales en el lugar de trabajo. Incluso las mujeres que no cumplen con la norma de la belleza física suelen ser destinadas a elaborar una cantidad mayor de trabajo debido a que existe una sobrevaloración de la belleza en los ambientes laborales patriarcales.

### **Acoso grupal en el lugar de trabajo o *mobbing***

El *mobbing*, como su nombre lo indica, es un tipo de agresión grupal encubierta, que se despliega en un ámbito institucional o familiar. No ha sido estudiado en México de modo sistemático. Si bien el feminismo ha puesto de manifiesto que la violencia hacia las mujeres es frecuente, todavía no existen datos cuantitativos que nos permitan conocer y particularizar la frecuencia de los diversos tipos de violencia en México. Esto hace necesario incluir estudios cuantitativos que permitan el acceso a datos que faciliten conocer realidades concretas.

Hace apenas una década en nuestro país no se mencionaba de manera abierta el tema de la violencia en los espacios laborales; ahora se han intensificado las investigaciones en torno al estudio del *mobbing*, o acoso psicológico laboral (Fuentes, 2014; Peña, Ravelo y Sánchez, 2007).

El *mobbing* se presenta indistintamente en espacios laborales y educativos, así como también en otros más íntimos como la casa, en las relaciones familiares conflictivas.

### **Antecedentes del *mobbing* como concepto teórico**

Los antecedentes del *mobbing* se remontan a los estudios etológicos que realizó Konrad Lorenz, quien utilizó el término para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios, acosando a un animal solitario mayor (Lorenz, 1991). Más tarde, Heineman, médico psiquiatra infantil, de origen sueco, interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente agresivo de pequeñas pandillas de niños que agredían a otro. Observó que los niños agresores no lo parecían en contextos fuera de la escuela. A estos comportamientos se les ha llamado *bullying* (Sánchez, 2009).

La palabra *bullying* proviene del inglés, cuyo significado es intimidación a alguien. Su estudio comienza en los años 70, cuando se detecta un problema en el norte de Europa. Dan Olweus (Citado en Sánchez, 2009, p. 29) es uno de los pioneros en estudiar el *bullying*. El psicoanalista argentino Luis Kancyper (2015) define al *bullying* como “torear, embestir, agraviar, acosar al otro, es la ofensa agravante al sentimiento de sí, a la propia dignidad que genera una intensa vergüenza y un deseo de contra ofensa y represalia” (Kanciper, 2015; s.p). El *bullying* es un fenómeno que se desarrolla principalmente en los ambientes escolares, mientras que el *mobbing* se desarrolla en el lugar de trabajo.

Leyman adoptó el término *mobbing* en la década de los ochenta al toparse con conductas similares en el mundo laboral (Leyman, 1996). A finales del siglo XX Marie France Hirigoyen avanza en las investigaciones sobre el acoso y da cuenta de la complejidad y de lo confuso que aparece este problema en contextos reales, debido a lo que denomina “el acoso moral”, que consiste en la reiteración de la violencia en pequeñas dosis, que al ocasionar micro traumatismos frecuentes y repetidos, configura una agresión al trabajador (Hirigoyen, 2001).

La antropóloga española Marina Parés explica que el *mobbing* suele proceder de agresiones entre iguales, tales como colegas o jefes de la misma edad, que tienden a agredirse en los trabajos, pero, sobre todo ocurre cuando se encubre un fraude. Así, para Parés, el *mobbing* es una violencia psicológica que sirve para provocar la autodestrucción de la víctima, y se utiliza como una agresión grupal con fines encubridores de un delito (Parés, 2007).

Por otra parte en México se ha mostrado que como resultado de un proceso largo y doloroso como es el acoso grupal en el trabajo, aparecen repercusiones en la salud física y mental de quienes lo padecen que, además, tiene efectos secundarios entre los miembros de las familias de las víctimas (Peña, Ravelo y Sánchez; 2007). Un meta análisis sobre *mobbing*, realizado en Canadá, ha mostrado que es mucho más agresivo que el acoso sexual; esto se debe a que las víctimas lo sufren en silencio, mientras que en el acoso sexual, cuando se denuncia, están acompañadas de asesores, psicólogos y cuentan con el amparo de la ley (Lantigua, 2008).

En función de estos antecedentes, puede describirse al *mobbing* como el proceso de agresión sistemática y constante que se expresa con palabras, discursos ofensivos, conductas intrigantes, actitudes corporales hirientes, que tienen la intención de dañar a un sujeto considerado o significado por el acosador, como blanco de agresión. Todo ello se desarrolla de manera grupal. La persistencia de la agresión puede prolongarse de forma intermitente por un largo período de tiempo.

A medida que han avanzado las investigaciones se ha mostrado que el *mobbing* o acoso grupal en el trabajo, es un fenómeno relacionado con ciertos aspectos culturales. Está en íntima asociación con el lenguaje verbal y no verbal, con el conjunto de representaciones vigentes en torno al trabajo, y con los sentimientos y emociones que se manifiestan en la interacción de la vida cotidiana en los espacios laborales (Fuentes y Lara, 2007).

La complejidad del estudio del *mobbing* se advierte cuando se analiza el conjunto de aspectos subjetivos y objetivos que deben concurrir para que éste se desarrolle. El problema no sólo se centra en la parte acosada, sino en la parte acosadora, pues subyacen en los participantes otros aspectos más allá de las relaciones de poder entre los géneros, tales como la edad, la clase social, la educación, las experiencias vividas desde la niñez, además de las políticas institucionales, que se utilizan para ejercer el *mobbing* (Hirigoyen, 2001).

Tales órdenes sociales llevan a la reproducción de prácticas violentas que se perpetúan en la sociedad, como por ejemplo, considerar que así deben ser las cosas en función de las jerarquías establecidas, o porque así lo dice un grupo poderoso de colegas que hablan en nombre de la institución o empresa. La agresión es percibida como hecho cotidiano, normal, cuando en realidad no lo es, y esa actitud genera la naturalización de una situación de violencia inaceptable, que es necesario develar.

Las desigualdades sociales dentro de los espacios laborales favorecen que los trabajadores experimenten sentimientos de tensión y ansiedad, tanto dentro como fuera de estos ámbitos,

como es el caso de los profesionistas e investigadores que pretenden permanecer, mantenerse o escalar en el Sistema Nacional de Investigadores de México (SNI), según algunos estudios realizados (Álvarez, et. al., 2010).

En ocasiones los espacios laborales se convierten en campos de acción para descargar los sentimientos más crueles como el odio, la envidia, la ira, pero también, otros como el amor y las relaciones amistosas. Así en estos espacios se pueden desencadenar actos violentos entre compañeras derivados de la rivalidad generada, por ejemplo, por problemas de celos.

El *mobbing* está constituido por procesos complejos que no tienen una explicación específica e inmediata, porque muchas veces el acosador no sabe por qué arremete contra alguien, no puede reconocer sus motivaciones. El acosador no reconoce sus sentimientos, prefiere encubrirlos, justificarlos, antes que aceptarlos, y si acaso lo hace, lo reserva para sí mismo (a).

Entre los factores que contribuyen al acoso muchos autores han señalado que el perfil psicológico del agresor y de la víctima es fundamental para que el *mobbing* se desarrolle. La psiquiatra Marie France Hirigoyen (2001) considera que el acosador tiene una personalidad narcisista. Para Iñaki Piñuel (2008), el *mobbing* obedece a una violencia psicológica cuyos mecanismos se basan en la imitación de los deseos de otros. De acuerdo con este autor, el *deseo mimético* es fundamental para entender el papel de la envidia en el *mobbing*. Las investigaciones dan cuenta que las personalidades de los (as) acosadores (as) están cargadas de altos grados de narcisismo, rasgos psicopáticos, deseos de permanencia en una posición de poder y de una fuerte necesidad de reconocimiento social (Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2008; Sánchez, 2009).

Pero también existen otras condiciones que intervienen en su desencadenamiento, como son las circunstancias que pueden estimular al acosador a comenzar el acoso. A continuación se expone una reseña de lo que he encontrado en la bibliografía (Arciniega, 2013; Cárcar, 2014; Edreira, 2003; Fuentes, 2014; González, 2004; Hirigoyen, 2001; Leyman, 1996; Peña, 2007; Parés, 2009; Piñuel, 2008; Whuestues, 2007), sobre las condiciones para que se desarrolle el *mobbing*:

- Tomar por objeto a personas, principalmente mujeres, con responsabilidades familiares, obligadas por ello a permanecer en el trabajo, aunque tengan que soportar agresiones de cualquier tipo.
- Las alumnas madres solteras, divorciadas o abandonadas por su pareja, se convierten en sujetos vulnerables para los acosos en los contextos educativos.

- Las propuestas sexuales casi siempre son abiertas, acompañada de palabras obscenas. La negativa femenina ante tales propuestas, pueden conducirlos a ser relegadas o estigmatizadas en su centro de trabajo o universidad. En estos casos, el *mobbing* sería una consecuencia del acoso sexual.
- Docentes o alumnas con una vida personal desestructurada y sin el apoyo de una familia, cuando el *mobbing* se produce en contextos educativos.
- Investigadores, docentes y alumnas (os) que presentan solvencia y un modo de vida envidiable en comparación con sus compañeros y superiores.
- Profesionales de alto nivel y elevado salario, que se desempeñan en diversos ambientes organizacionales.
- Trabajadoras íntegras, estrictas con las normas de ética profesional, dispuestas a denunciar algo que consideren injusto, o bien, que tengan autonomía en su vida personal.
- Las personas empáticas, apreciadas y sociables con sus compañeros, también despiertan celos entre sus jefes o compañeros (as).

Aunque esta reseña es bastante amplia y aparentemente contradictoria, en ella se aprecia que el *mobbing* se puede llegar a desarrollar de acuerdo con múltiples circunstancias. Un primer grupo de personas afectadas, se caracteriza por estar constituido por mujeres en posiciones vulnerables, propensas a la subordinación y el sometimiento. Otro grupo de víctimas del *mobbing*, se encuentra formado por personas que ocupan posiciones, o tienen rasgos de personalidad, que resultan envidiables.

Existe una gran diversidad de razones que hacen que un jefe o un compañero se conviertan en acosador u hostigador, así como también existen ambientes propicios para que este fenómeno se dé con mayor facilidad y rapidez. Pocas veces los responsables del personal y la dirección de la institución donde se produce tienen en cuenta las rivalidades que se entretienen en su interior, y justifican las acciones como: “es un problema de chismes,” “son viejas y se pelean entre ellas”, “se ponen celosas”, o bien, aparecen otras justificaciones como “aguántalo (a) porque tiene una enfermedad que lo (a) altera, pero “es buena gente,” “acéptalo porque es el o la esposa de una eminencia”; “ten paciencia, te tratará mejor porque le gustan mucho las mujeres (u hombres).” (Fuentes, 2009).

Por otra parte las situaciones de acoso se dan en momentos en que los responsables del personal y la dirección de la institución o empresa deberían estar más en alerta, ya que parecen ser un buen vehículo transmisor de tendencias acosadoras. Estos momentos, más sensibles son:

- Situaciones de crisis tales como un cambio de dirección del personal directivo y administrativo.



- Elevada carga de trabajo.
- Reducción de la jornada o de las horas contratadas, sin bajar el nivel de producción.
- Crisis matrimoniales o de pareja entre las personas que trabajan en los mismos espacios, con puestos jerárquicos.

Existen estrategias que se desarrollan dentro de las mismas empresas e instituciones para excusar el acoso, tales como las siguientes:

- a) Algunos acosadores escudan sus hechos en una idea falsa de fidelidad hacia la institución y argumentan frente a sus superiores que tienen que deshacerse de un trabajador, docente o alumno por cualquier excusa; es habitual descalificar por cualquier medio a la persona agredida.
- b) En diversas ocasiones la barrera infranqueable proviene de la entrada en el departamento o escuela de alguna persona con estudios superiores, sobre todo si el jefe o mando intermedio no los ha cursado. Entonces, se inicia el menosprecio, la burla, la descalificación, se minimizan los años de estudio, hasta llegar a rechazar cualquier propuesta que presente la persona acosada. En algunas ocasiones en las que un jefe apreciado o incluso simpático siente amenazada su posición por un nuevo trabajador que demuestre ser brillante, entonces, dedica un gran esfuerzo a destruirlo con sus agresiones hasta lograr que decida voluntariamente marcharse.

En suma, se puede observar que se acosa a sujetos débiles y vulnerables, y a otros que son envidiados por sus capacidades que exceden el puesto que ocupan, y que por este motivo ponen en riesgo la estructura jerárquica establecida y son percibidos como amenazas para quienes ocupan posiciones directivas. Pero también ocurre que se convierten en blancos u objetivos de *mobbing* aquellas personas que son significadas como competencia para un acosador.

La palabra **competencia** (del latín *competentia*) tiene dos grandes vertientes: por un lado, hace referencia al enfrentamiento o a la contienda que llevan a cabo dos o más sujetos respecto de algo. En el mismo sentido, se refiere a la rivalidad entre aquellos que pretenden acceder a lo mismo, como por ejemplo, a la realidad que viven las empresas que luchan en un determinado sector del mercado al vender o demandar un mismo bien o servicio, y a la competición que se lleva a cabo, que puede ser también en el ámbito del deporte o de los estudios.

El origen del *mobbing* puede ser variado, de modo que las hipótesis halladas apuntan a motivos muy distintos, que van desde fuertes desencuentros, diferencias, o conflictos no resueltos y que reaparecen en el momento menos esperado, hasta un malestar espontáneo por parte del

hostigador que había tenido previamente una relación normal o incluso buena con la persona acosada. Con relación a la organización en el trabajo, diferentes estudios han mostrado una importante relación entre una organización pobre del trabajo, vacíos de autoridad y la aparición de conductas de acoso laboral (Wittke, 2005; Zapf, Knorz, Kulla, 1996).

Desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que estos pueden adoptar, y que ayudan a incrementar la escalada del conflicto: por un lado la negación de la evidencia del problema, y por otro, la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de estigmatizar a la persona hostigada (Edreira, 2003; Piñuel, 2008).

Considero que no en todos los lugares se desencadenan los mismos tipos de violencia, así como tampoco todas las violencias implican *mobbing*. Es importante señalar que para que sea considerada *mobbing*, la agresión debe desarrollarse de manera grupal y estigmatizar al blanco de la misma hasta que desista de permanecer en el lugar de trabajo, o bien que continúe en él, pero a costa de desarrollar problemas de salud (Fuentes, 2011; Leyman, 1996; Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2008; Parés, 2009; Peña y Sánchez, 2007).

### **Las contradicciones de género en la conformación del proceso del *Mobbing***

El feminismo como un conjunto de posturas teóricas, ha permitido reconocer las desigualdades que prevalecen en las relaciones sociales entre varones y mujeres (Blázquez, Norma; 2010). Aunque las posiciones feministas pueden ser heterogéneas, existen dos puntos en los que observamos un consenso: el primero es que el género se encuentra en interacción con otras categorías tales como la clase, la etnia, la edad y la orientación sexual (Burin, 1998).

A esto se agrega la convicción de que no es suficiente entender cómo funciona y cómo está organizada la vida social, sino que también es necesaria la acción, por lo que uno de los compromisos centrales del feminismo es el cambio, pero sobre todo el cambio social progresivo en general (Blázquez, op. cit.). Mabel Burin analiza desde el psicoanálisis la construcción de la subjetividad de las mujeres y su implicación en los contextos laborales, y observa que existen elementos objetivos y subjetivos que impiden el desempeño laboral de las mujeres como resultado de las sociedades patriarcales en las que están insertas dichas relaciones (Burin, 2008).

Las subjetividades de las mujeres se moldean al interior del sistema de géneros, lo que influye en sus formas de desempeñar sus labores, y también afecta el modo en que se despliega la rivalidad entre mujeres. Las mujeres se enfrentan con condiciones laborales que les impiden sobresalir y desarrollarse, no sólo por las circunstancias subjetivas, sino también debido a

factores objetivos tales como las políticas de las empresas u otras instituciones y las normas que rigen la organización, reproduciendo modelos patriarcales. Celia Amorós (2007) en una entrevista periodística, señala que las mujeres que buscan autonomía suelen ser las más agredidas en el ámbito laboral, pero también las propias mujeres reproducen un círculo vicioso debido a su formación como sujetos subordinados:

El problema de las mujeres es que ya van cojas al mercado de trabajo y se produce así un círculo vicioso. Entran en desventaja en el mercado de trabajo por la situación que tienen en la familia, y a su vez se refuerza esa situación de subordinación que tienen en la familia por la inferioridad de condiciones en que se encuentran en el mercado de trabajo (s. p.).

En el desarrollo de la vida profesional es donde algunas veces se manifiestan los aspectos subjetivos y las maneras en que las mujeres conciben el mundo, debido a que allí se reproducen las formas patriarcales en las que las mujeres fueron educadas y las formas de dar sentidos a su vida.

Por otra parte, los hombres imponen sus propias formas de dominio, según su socio subjetivación de género, en cada institución o empresa. Los varones compiten con las mujeres en el ámbito laboral, sobre todo cuando ellas amenazan el ejercicio de su poder patriarcal. Las mujeres destacadas suelen ser estigmatizadas y subestimadas. El *mobbing* se convierte en una estrategia para eliminarlas psíquicamente. Los varones conocen las desventajas subjetivas que padecen las mujeres, es decir, la culpa que ellas experimentan por dejar a los hijos solos o encargados con parientes, o por trabajar largas jornadas laborales.

De este modo, cuando se quiere eliminar a las mujeres de puestos de trabajo estratégicos se les restringen los tiempos para cubrir sus labores de madres, esposas y para atender su vida personal. Ellos dan por supuesto que ellas tendrán que renunciar en algún momento, o, en caso contrario, buscarán desarmarlas psíquicamente a través de procesos prolongados de acoso grupal, invadiendo su vida personal y su intimidad.

Las subjetividades construidas en forma tradicional por el género femenino están relacionadas con factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres, que se manifiestan con especial notoriedad en los ambientes laborales. No obstante, las mujeres asumen no sólo situaciones de subordinación sino que también alcanzan, en ocasiones, algunas posiciones de poder.

Paradójicamente, hay casos en que la condición del género femenino hace factible que por la edad y las características físicas, algunas veces sean sobrevaloradas en sus trabajos: la situación de privilegio alcanzada, en estos casos, favorece el ejercicio de poder y control sobre los demás, y pueden pasar, a su vez, a ser acosadoras en su lugar de trabajo.

Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres, a cualquier edad, puede vivir un proceso de acoso grupal en el trabajo, sobre todo cuando ponen en riesgo el poder patriarcal representado por un jefe y sus colegas, así sean hombres o mujeres.

Las mujeres que han experimentado este proceso dicen sentirse enojadas, y a veces con un sentimiento de vacío existencial, que para algunas(os) implica un asesinato emocional. Los datos empíricos muestran que durante el curso de estos procesos, estas personas sienten que pierden el sentido de la vida. Así, los hallazgos de esta investigación muestran que varias mujeres presentaban un conjunto de síntomas que se relacionan con fibromialgia, a lo que se agregaron constantes cuadros de ansiedad ante las experiencias de agresión, y ello no desapareció de manera inmediata de sus vidas aunque hubiera cesado el *mobbing*.

Así se puede ver que la condición de género influye en algunos problemas de la salud (Garduño, 1994), sobre todo con aquellos cuadros sintomáticos presentados por las mujeres, cuyos síntomas se asocian con el silencio que les impide expresar emociones tales como la ira, pues rebelarse contra el acoso contradice los patrones de comportamientos asignados socialmente a las mujeres.

### **Acerca de la fibromialgia**

La fibromialgia es un cuadro que afecta predominantemente a mujeres. Un hito importante en su historia han sido los estudios epidemiológicos realizados en diversas partes del mundo, los cuales han concluido que el padecimiento lo sufre aproximadamente entre 2 y 4 por ciento de la población en general. Y de ese porcentaje 80 y 90 por ciento de los afectados son mujeres (Martínez, 2008).

Se caracteriza por dolor en diversas partes del cuerpo, cansancio que no mejora con el reposo, insomnio, hormigueo o calambres en brazos o piernas, hipersensibilidad a la presión en diferentes áreas del cuerpo, dolor de cabeza, intestino irritable, ansiedad acompañada de sensación de nudo en la garganta, con llanto esporádico y estados depresivos.

La etiología de la fibromialgia es desconocida, hasta ahora no ha sido fácil de identificar. Es probable que vivir un proceso de acoso grupal en el lugar de trabajo pueda ser uno de los diversos factores determinantes para desencadenar fibromialgia, junto con otras manifestaciones en la salud.

La investigación científica de los procesos de sufrimiento y sus consecuencias en la salud, contribuye a conocer el conjunto de síntomas que padecen mujeres y hombres que sufren dolor crónico. Aunque es un padecimiento caracterizado como típico de mujeres, también los hombres han mostrado que desarrollaron los síntomas de la fibromialgia aunque de forma pasajera, es decir, sufrieron dolores agudos que desaparecieron después de un tiempo de haber dejado la empresa o el lugar donde estaban viviendo el acoso, o bien cuando lograron olvidar los sucesos traumáticos experimentados.

No suele suceder así con las mujeres, quienes refieren que los dolores suelen ser activados en diversos momentos de sus vidas, sin posibilidad de olvido. Sobre todo cuando han vivido episodios traumáticos tales como la exposición a la ridiculización pública, o la descalificación constante y permanente por parte de sus superiores o subordinados en sus trabajos.

Las mujeres que han sufrido acoso sexual en su vida laboral muestran una mayor susceptibilidad al dolor difuso y al desgano emocional, lo que a algunas las ha conducido a una irritabilidad constante (Fuentes y Lara, 2011). La fibromialgia se refiere a un grupo de trastornos comunes reumáticos no articulares, caracterizados por dolor y rigidez de intensidad variable de los músculos, tendones y tejido blando circundante, y un amplio rango de otros síntomas. Algunos estudios indican que lo padece entre el 3% y el 6% de la población mundial y es visto más comúnmente en individuos de entre 20 y 50 años (Chaitow, 2010; Martínez, 2008).

Existen dos tipos de dolor: Uno que es el dolor agudo, que suele ser útil para todos porque funciona como una señal de alarma, de corta duración. Y otro, cuando el dolor se vuelve crónico y se pierde su utilidad como señal de alarma, convirtiéndose en una enfermedad en sí misma. Estos también son modos característicos de presentación de la fibromialgia (Ehrlich, 2003; Martínez, 2008).

La enfermedad tiene consecuencias en la vida personal de quienes la padecen, provocando situaciones de incompreensión en su medio, porque no siempre se observa el deterioro físico de las pacientes, por tanto no se les cree. Algunas mujeres refieren que ante los cuadros de dolor, se alejan sexualmente de su pareja y por ello, son abandonadas sentimentalmente, lo que les causa un mayor dolor emocional y físico.

Las consecuencias de la fibromialgia en la vida laboral de las mujeres son diversas. La primera consecuencia y la más visible cuando se padece fibromialgia, suele ser la económica, sobre todo cuando la responsabilidad económica del núcleo familiar recae en las mujeres. Las mujeres que padecen fibromialgia poco a poco irán abandonando sus responsabilidades en el trabajo debido a los constantes permisos que solicitan para realizar la visita al médico y aliviar su malestar.

El dolor no comprendido de la fibromialgia y de otras manifestaciones de malestar en los espacios laborales hará más susceptible a la paciente para padecer acoso grupal en el lugar de trabajo o bien sufrir algún tipo de castigo o maltrato por parte de sus jefes, colegas y subordinados, en caso de que deba ausentarse continuamente por causa de su malestar.

Cuando no puede afrontar las consecuencias de la incompreensión, dejará la vía libre al maltratador para ensañarse más con su víctima, al proveerle con esta enfermedad la razón de sus constantes comentarios tales como “tú no sirves para nada”, “siempre está enferma”, “solicita demasiadas licencias por incapacidades”, lo cual hace posible que se argumente en contra de las mujeres con estos padecimientos.

La segunda consecuencia es la declinante estabilidad emocional de la víctima ante una situación de menosprecio sistemático. Todo el colectivo de enfermas de fibromialgia ha padecido situaciones de incredibilidad, dado que equivocadamente se les asocia con enfermedades psiquiátricas, y debido a que no todos los médicos tienen conocimientos como para diagnosticar la enfermedad, por lo cual suelen ser doblemente maltratadas. La falta de información médica es uno de los obstáculos para su diagnóstico adecuado.

La educación de las mujeres en México fue orientada a promover en ellas desde una temprana edad conductas de abnegación y sacrificio (Lagarde, 2001). Así, desde su niñez aprendieron la obediencia, pero sobre todo a ser serviles y cuidadoras de sus parientes, negando sus sentimientos e inconformidades, hecho que en la vida adulta las lleva a una constante contradicción acerca de cuándo y cómo defenderse, ante una situación de violencia laboral (Fuentes, 2014).

En estas situaciones, el jefe representa una figura paterna que es también representante de la autoridad, por lo cual negarle algo las puede conducir al castigo, de modo que varias de ellas manifiestan emociones diversas, que expresan a través del llanto. La abnegación y el temor a ser consideradas egoístas en su trabajo o en su grupo familiar, les impiden muchas veces avanzar en sus proyectos: para ellas, ser “buena” es ser complaciente con los demás, pero no implica ser leales a lo que ellas mismas quieren hacer.

A esto se le ha llamado, de modo inapropiado, “Ética del cuidado” desarrollada por el género femenino (Garriga, 2015; Gilligan, 2013). La ética del cuidado no consiste en el sacrificio y la auto postergación, sino en el sentimiento de responsabilidad por los sujetos vulnerables a cargo de quien se maneja con este código ético. Contrasta con la ética de los derechos individuales, creada para arbitrar los conflictos entre pares en el mundo público, propia de la experiencia masculina. En el caso de estas mujeres, la subjetivación femenina las ha conducido a un auto postergación sacrificial.

Las entrevistadas del primer grupo, al que me he referido anteriormente, con diagnóstico médico de fibromialgia, asociaron el dolor con su niñez, en particular con sus sentimientos de abandono. Aunque muchas de ellas provenían de familias con altos recursos económicos, evocaron recuerdos de cómo la mamá tenía que trabajar demasiado, aún dentro de la casa, para tener recursos y economizar el dinero.

Otras, por el contrario, mostraron que a mayores posibilidades económicas se habían encontrado con una sensación de soledad profunda que se transformaba luego en dolor. Así, varias de ellas lo volvieron a experimentar cuando en el lugar de trabajo se sintieron despreciadas, sobre todo por un jefe varón a quien le atribuyeron ser el instigador de un acoso grupal en el lugar de trabajo.

Las mujeres con diagnóstico médico de fibromialgia fueron las que reportaron mayor sentimiento de soledad, responsabilidades tempranas desde la niñez, adolescencia y juventud, hasta su entrada en la vida adulta. Las mujeres que presentaron un dolor más agudo y de difícil manejo médico fueron las que cuidaron a sus hermanos con alguna enfermedad, tales como poliomielitis, síndrome de Down o alguna otra discapacidad, desde una etapa temprana de su vida.

Dentro de este último grupo, varias de ellas dijeron que no quisieron casarse ni tener hijos. La experiencia del *mobbing* y de la violencia intrafamiliar es uno de los aspectos que marcaron la salud de las mujeres. Otro de ellos fue el proceso de entendimiento de “algo” que consideraron difícil de aceptar, como por ejemplo, enterarse de la infidelidad de la pareja, o reconocer la orientación sexual de un hijo gay o lesbiana.

Cuadro 1. Referentes de la historia de vida presentada por las entrevistadas con diagnóstico médico de fibromialgia

1. Aparición del dolor desde su niñez
2. Cuidado de familiares enfermos tales como hermanos, abuelos y padres.
3. Violencia intrafamiliar
4. Sensación de soledad
5. Violencia en la pareja
6. <i>Mobbing</i> en el lugar de trabajo (en la vida adulta)
7. Develar secretos familiares, como por ejemplo la preferencia sexual de los hijos/as

El otro grupo sin diagnóstico médico de fibromialgia consideró que el acoso grupal en el trabajo había sido un detonante de los síntomas de dolor. Expresaron miedo a padecer la vergüenza de ser agredidas con manifestaciones verbales y no verbales, como gestos, señas, burlas, que muchas veces no supieron interpretar, en su momento, como actos de violencia, pero no pusieron mucho interés en relatar su niñez. Además expresaron que las avergonzaba que los demás (conocidos, familiares o parejas) se enteraran de que fueron despreciadas, humilladas o burladas.

Cuadro 2. Referentes de la historia de vida presentada por las entrevistadas sin diagnóstico médico de fibromialgia

1. Los síntomas de dolor fueron asociados con la experiencia de la vivencia del acoso grupal en el trabajo.
2. Reportaron miedo y vergüenza
3. Expresaron deseos de venganza
4. No asociaron sus síntomas con experiencias vividas en su niñez
5. Se centraron más en explicar la experiencia inmediata de la burla, la impotencia por no poder manifestar abiertamente su ira
6. Preferían callar lo que les había ocurrido

#### 4. Conclusiones

El acoso grupal en el lugar de trabajo o *mobbing* dirigido a las mujeres favorece el surgimiento de padecimientos que se expresan como trastornos psicossomáticos. Así lo han referido las mujeres entrevistadas y se confirma con los antecedentes de esta investigación.



El acoso que viven las mujeres muchas veces está pensado para dañar a aquellas que casi siempre son percibidas por los hombres como las que ponen en riesgo el poder patriarcal que prevalece en el ambiente laboral. También se produce por parte de las mujeres cuya subjetividad es tradicional, quienes participan del acoso, asedio y maltrato hacia otras mujeres, cuando ponen en riesgo a los hombres que ellas significan como importantes: el jefe, colegas o esposos, así como compañeros de trabajo.

Bajo estas condiciones, las mujeres casi siempre son consideradas por los hombres como subordinadas y cómplices de ellos, aunque ocupen puestos directivos y tengan grados académicos altos. La constante condición de subordinación de estas mujeres no sólo se manifiesta en los ambientes laborales, sino también en el hogar y en la pareja.

Para finalizar, las experiencias registradas por las entrevistadas están en íntima asociación con el sufrimiento, que corresponde no sólo al momento de experimentar una vivencia de agresión por más de seis meses en el lugar de trabajo, sino que estas agresiones activan recuerdos o experiencias registradas en su niñez, en la juventud y en la vida de pareja, así como en otras situaciones de la vida laboral.

El trabajo tiene un significado importante para estas mujeres, debido a que no sólo nutre la autoestima y la identidad, sino que despierta muchas ilusiones, estimulando intentos de autonomía y deseos de generar cambios en las vidas personales, así como también en los ambientes laborales. Esos ideales se rompen cuando se enfrentan con procesos de agresión prolongada en el lugar de trabajo. Una vez que esto ocurre, las mujeres suelen padecer dolor corporal y un conjunto de manifestaciones físicas, en su mayoría caracterizadas como psicósomáticas, que ni ellas mismas logran algunas veces explicar.

Con esta investigación se ha podido comprender el modo en que los procesos de sufrimiento prolongado generan alteraciones físicas y psíquicas, que se expresan con dolor corporal generalizado, y que producen alteraciones en todos los contextos en donde se desenvuelven estas mujeres.

La cultura patriarcal desempeña un papel importante por la forma en que las mujeres pueden dar significación a su experiencia, pero además se ha encontrado que la significación otorgada al *mobbing* es personal, y por tanto la experiencia del acoso grupal en el trabajo tiene diferentes significaciones, múltiples y complejas, para cada persona que lo padece. Existe una articulación entre la vigencia de la cultura patriarcal y los diversos modos de percibir y significar el acoso laboral, ya sea naturalizándolo o haciéndole frente de modo activo.

### **Bibliografía de referencia**

- Amorós, C. (2007). Pensar en femenino. [Entrevista]. Recuperado de <http://www.revistafusion.com/2007/julio/entrev166.htm>
- Amorós, C. (1994). *Historia de la teoría feminista*, Universidad Complutense de Madrid, comunidad de Madrid
- Álvarez, G. et al (2010). *Los efectos indeseados del SNI y la necesidad de su transformación*, Departamento de Investigaciones Educativas. México: Cinvestav
- Arciniega R., S. (2013). *Subculturas organizacionales: Mobbing y contexto organizacional*. México: Eón Sociales
- Bauman, Z. (2014). *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica
- Bartra, R. (2005). *Anatomía del mexicano*. México: Debolsillo
- Belmonte, L. et al (Septiembre 23 a 25 de 2010). *Psicoanálisis y comunidad: un proyecto clínico solidario*. Bogotá: Federación Psicoanalítica de América Latina. Recuperado de <http://fepal.org/nuevo/images/stories/BELMONTE-ELINGER.pdf>
- Blázquez, N.; Bustos O.; Delgado G., y Fernández, L. (2010). *Mujeres académicas: entre la ciencia y la vida*. Estudio comparativo en México. CEIICH, UNAM, pp. 234-246
- Burin M., (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39 (1), pp. 75-86. Barcelona
- Burin, M. y Meler, I. (2004). *Varones género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Paidós
- Burin, M. (1998). *Ámbito familiar y construcción del género*. En *Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Burin, M. y Meler, I. Buenos Aires: Paidós

- Bustos, O. (2008). Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral. *Revista Arbor, Ciencia, Pensamiento y Cultura*, CLXXXIV (733), septiembre-octubre. Madrid
- Cárcar, A. (Junio 4 de 2014). *Lo que nunca se ha dicho sobre el bullying, mobbing, y violencia de género. La perversión de los instintos el culto a la gran mentira. (s.l): Create Space Independent Publishing Platform*
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. México: Grijalbo
- Chaitow, L. (2010). *Fibromyalgia syndrome: a practitioner's guide to treatment*. Edinburgh; NewYork: Churchill Livingstone
- Chodorow, N. (2003). *El poder de los sentimientos*. Buenos Aires: Paidós
- Davis, F. (2005). *La comunicación no verbal*. México: Alianza Editorial
- Ehrlich, G. E. (2003). Pain is real; Fibromyalgia isn't. *The Journal of Rheumatology*, 30 (8), pp. 1666-1667
- Echeverría, R. (2007). *Ontología del lenguaje*. Buenos Aires: Granica
- Edreira, M. J. (2003). Fenomenología del acoso moral. En *Logos. Anales del Seminario de Metafísica*, 36, pp. 131-151
- Fuentes V., R. (2014). *Bajo la mirada de los perpetradores mobbing y cultura*. México: Instituto Politécnico Nacional, Secretaría de Educación Pública
- Fuentes V., R. (2012). La discriminación institucionalizada. Una violencia silenciosa. En *Tras las huellas del asedio grupal en México (mobbing)*, Peña Florencia y Fuentes V. Rocío (coord.), Universidad Nacional Autónoma de Nuevo León e Instituto Politécnico nacional. México: Eón, pp.173-192
- Fuentes V., R. (2009). El linchamiento emocional en los espacios laborales y sus métodos. En *Testimonios del mobbing. El acoso laboral en México*, Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (coord.). México: Eón, pp. 323-338

- Fuentes V., R. y Lara, A. (2007). *¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del mobbing*. En *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México* en: Peña Saint Martin, Florencia; Ravelo Blancas, Patricia; Sánchez Díaz, Sergio (coord.), México: Eón, pp. 167-177
- Fuentes V., R. y Lara P., E. (2011). Acoso laboral o *mobbing* y fibromialgia. *Revista de Medicina Social*, 6 (4). octubre-diciembre, pp. 297-234
- Fuentes V., R. y Lara P., E. (2011). *Mobbing y fibromialgia*. México: Oklever
- García P., E. (2008). *Políticas de igualdad, equidad y gendermainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*. San Salvador: América Latina Genera Gestión para la Equidad de Género
- Garduño, Á. (1994). La categoría de género en la explicación de los perfiles de enfermedad y muerte de varones y mujeres. En *Salud Problema*, 25, Primera época, primavera 94, pp. 17-26
- Garriga, C. (Febrero 12 de 2015). Ética del cuidado y sufrimiento femenino chicas buenas chicas malas. En *Diario*, sección Psicología
- Geertz, C. (2001). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa
- Gilligan, C. (2013). *La ética del cuidado*. Barcelona: Cuadernos de la Fundación Víctor Grífols I Lucas
- Glucksmann, A. (2005). *El discurso del odio*. México D.F.: Taurus
- Gómez, A. (2004). *La estirpe Maldita: la construcción científica de lo femenino*. Almería: Minerva
- González R., V. et al (2004). *El mobbing, aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Novartis
- Hall, E. T. (1990). *El lenguaje silencioso*. México: Colección los Noventa, Alianza Editorial Mexicana, Consejo nacional para la Cultura y las Artes

- Hirigoyen, M. F. (2006). *Mujeres Maltratadas los mecanismos de la violencia en la pareja*. Barcelona: Paidós
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso Moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós
- Kancyper, L. (Marzo de 2015). Bullying, acoso o convivencia escolar. [video editado por “la época APA online”]. *Asociación Psicoanalítica Argentina*, 6
- Lagarde, M. (2003). *Los cautiverios de la mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y Locas*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México
- Lagarde, M. (2001). *Género y Feminismo*. Madrid: Horas y Horas
- Lamas, M. (2014). ¿Prostitución, trata o trabajo?. *Revista Nexos*, septiembre. Recuperado de <http://www.nexos.com.mx/?p=22354>
- Lamas, M. (2006). *Feminismo transmisiones y retransmisiones*. México D.F.: Taurus
- Lantigua, I. (2008). *El acoso laboral más negativo para las víctimas que el sexual*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2008/03/10/neurociencia/1205136908.html>
- Leymann, H. (1996). *Contenido y desarrollo del acoso grupal moral (“Mobbing”) en el trabajo* *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Recuperado de <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>
- Marina, J. y López P., M. (2005). *Diccionario de los sentimientos*. Barcelona: Anagrama
- Máñez, I.; Fenollosa, P.; Martínez, A. y Salazar, A. (2005). Calidad del sueño, dolor y depresión en fibromialgia. *Rev. Soc. Esp. Dolor*, 12 (491-500), pp. 491-500
- Mc Phail, E. (2010). *El tiempo libre como derecho humano. Políticas de comunicación*. Recuperado de <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n8/elsie12.htm>
- Martínez, L. (2008). *Fibromialgia el dolor incomprendido*. México: Aguilar
- Meler, I. (2014). *Recomenzar: amor y poder después del divorcio*. Buenos Aires: Paidós

- Meler, I. (2012). Construcción de la subjetividad y actitudes ante el trabajo: diferencias y similitudes entre los géneros. En *Subjetividad y Proceso Cognitivos*, 16 (2), pp. 70-94. Recuperado de <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/1968>
- Meler, I. (2010). *La vitalidad del patriarcado*. Recuperado de <http://www.topia.com.ar/autores/irene-meler>
- México. Diario Oficial de la Federación (2007). *Ley General de Acceso a las Mujeres para una Vida Libre de violencia*. Recuperado de <http://www.cofemer.gob.mx/lgamvlv.pdf>
- Montmollin, M. (1996). *Introducción a la ergonomía*. México: Limusa
- Ortiz O., A. (2009). *Poder, mujeres y liderazgo*. Nuevo León: Guía incluyente en un contexto global, Instituto Estatal de las mujeres
- Parés, M., (2009). *El mobbing posible factor desencadenante de la fibromialgia*. Recuperado de <http://www.visagesoft.com>
- Piñuel, I. (2008). *Mobbing estado de la cuestión*. España: Gestión 2000
- Restrepo, E. (2007). Antropología y Colonialidad. En Castro-Gómez, S. y Grosfoguel, R. (Comps.). *El giro decolonial*. Bogotá: Siglo del Hombre, pp. 289-303
- Risberg, G., y Hamberg, K. (2006). *Gender perspective in medicine: a vital part of medical scientific rationality. A useful model for comprehending structures and hierarchies within medical science*. Recuperado de <http://www.biomedcentral.com/1741-7015-4-20>
- Rubín, G. (1986). El tráfico de mujeres, nota sobre la economía política del sexo. En *Nueva Antropología*, VIII (30). México. Recuperado de [http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015\\_2/nociones\\_teoricas/complementaria/ga\\_yle\\_rubin\\_el\\_trafico\\_de\\_mujeres.pdf](http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015_2/nociones_teoricas/complementaria/ga_yle_rubin_el_trafico_de_mujeres.pdf)
- Sánchez, A. (2009). *Acoso escolar y convivencia en las aulas. Manual de prevención e intervención*. Andalucía: Formación Alcalá
- Sefchovich, S. (2011). *¿Son mejores las mujeres?* México D.F.: Paidós

- Sieglin, V. (2012). El acoso laboral en universidades públicas en México. Incidencia y factores subyacentes. En: Florencia Peña y Rocío Fuentes Valdivieso (coord.) *Tras las huellas del asedio grupal en México (mobbing)*. Escuela Superior de medicina-IPN. México: Eón
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (2008). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona: Paidós
- Trueba, J. L. (2008). *Historia de la sexualidad en México*. México: Grijalbo
- Velázquez, S. (2006). *Violencias Cotidianas, violencia de género*. Buenos Aires: Paidós
- Volio, R. (2008). *Estado de la población mundial 2008, ámbitos de convergencia: cultura, género y derechos humanos*. San José de Costa Rica: Fondo de Población de la Naciones Unidas
- Wallach S., J. (2008). *Género e historia*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica
- Westhues, K. (2010). El cruel arte del acoso psicológico. *Academic Matters: the Journal of Higher Education* [Asuntos Académicos: la Revista de la Educación Superior]. México: OCUFA, pp. 18-19
- Westhues, K. (Enero 23 de 2007). Mobbing, un hecho natural. *Conferencia dada en la Sociedad de Sociología en la Universidad de Graz (Austria)*. Traducción de Sergio Navarrete. Recuperado de <http://arts.uwaterloo.ca/kwesthue/graz070.htm>
- Wittke, T. (2005). La empresa: nuevas formas de subjetivación en la organización del trabajo. En Leonardo Schvarstein y Luis Leopold (Comp.). *Trabajo y subjetividad entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós
- Zapf D.; Knorz C. y Kulla, M. (1996). On the Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes. *Eur J. Work Org Psychol*, 5 (2)

## Notas

- (1) Doctora en Antropología, egresada del Programa de Posgrado en Antropología de la Facultad de Filosofía y Letras y del Instituto de Investigaciones Antropológicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Graduada en el Programa Post-doctoral en Estudios de

Género en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), Buenos Aires, Argentina. Profesora e investigadora de la Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional (México). Líneas de investigación: Estudios sobre el acoso grupal en el lugar de trabajo con perspectiva de género; fibromialgia; Bioética aplicada a los ambientes laborales.

- (2) Las entrevistas se realizaron en varias organizaciones, algunas pertenecientes al Estado como una escuela de educación pública de nivel superior (Instituto Politécnico Nacional), la Universidad Nacional Autónoma de México y un hospital de salud pública; dos empresas privadas (inversores privados no pertenecientes al Estado) y la Asociación Civil “Cadena de Ayuda contra la Fibromialgia”, ubicada en la ciudad de México, en esta última se tomaron los datos de las mujeres con diagnóstico médico de fibromialgia.
- (3) La Ley General de Salud en México, para la investigación en humanos, artículo 100, párrafo I y III, señala que la investigación científica “Deberá adaptarse a los principios científicos y éticos que justifican la investigación médica, especialmente en lo que se refiere a su posible contribución a la solución de problemas de salud y al desarrollo de nuevos campos de la ciencia médica. III. Podrá efectuarse sólo cuando exista una razonable seguridad de que no expone a riesgos ni daños innecesarios al sujeto en experimentación” Siguiendo con este lineamiento no se mencionarán los nombres de las informantes para no dañar a ninguna de las implicadas y para no exponerlas a ningún riesgo, como por ejemplo, que con este estudio tengan alguna repercusión negativa en su lugar de trabajo.
- (4) Considero a la ciudadanía como una condición que reconoce a una persona con derechos políticos y sociales, condición que puede hacer factible la equidad entre los varones y mujeres dentro de la sociedad.