

# HISTORIAS DE VIOLENCIA EN EL AMBITO DEL TRABAJO

Mobbing, Bullying, Acoso laboral, Abuso, Acoso moral, Hostigamiento, Psicoterror laboral, acoso psicológico son algunas de las formas de mencionarlo, entre tantas... Muchas son las personas que lo sufren, pero pocas las que denuncian o al menos lo visibilizan, por miedo a represalias, a quedarse sin empleo o simplemente "porque no me gusta generar conflictos".

*Se puede entender a la violencia laboral como "toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, ya sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores" (OAVL, 2009) Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.*

## El acoso Moral

Hirgoyen (2014) habla de acoso moral, haciendo hincapié en la dimensión ética de la agresión, ya que impera para la víctima la sensación de haber sido maltratada, menospreciada y humillada sin causa evidente. Toda conducta abusiva que atenta por repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física o psicológica de un trabajador/a poniendo en riesgo su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Esta definición introduce una novedad: se consideran las consecuencias de las conductas sobre la víctima, no se limita a tipificar las conductas del victimario. En cuanto a estas últimas deben ser reiteradas e implicar una relación complementaria instaurando o reforzando una desigualdad ya existente.

## Violencia y acoso laboral y psicológico

Desde una perspectiva de género resulta interesante una investigación transcultural llevada a cabo por Moreno (2016) en la cual se aborda la prevalencia de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo en once países iberoamericanos cuyos resultados indicaron la existencia de una asociación significativa del acoso laboral con

el sexo, la edad y estado civil de los trabajadores (entre otras variables). En el grupo de las mujeres predominó la prevalencia de una intensidad elevada de violencia psicológica, y dicho grupo tuvo una asociación significativa con la ocurrencia de acoso psicológico.

## **Situaciones de violencia laboral de género**

En las entrevistas laborales en general hay reticencia a responder preguntas puntuales acerca de la causa de desvinculaciones de anteriores empleos, dado que los/las candidatos/as tienden a mostrar una imagen amable o positiva de sí mismos. Es el ámbito para generar una buena impresión al entrevistador que es en ese momento quien tiene la posibilidad de contactarlo con un puesto de trabajo de su interés o una oportunidad laboral en un futuro próximo.

A continuación se exponen diferentes situaciones verídicas registradas en una oficina de empleo de nuestra ciudad que da cuenta de lo anteriormente expuesto.

### **Florencia:**

Florencia: “Mi jefe me decía piropos, me hacía sentir incómoda, me hacía quedar después de hora para hablar de cualquier cosa menos de trabajo, me obligaba a llevarme de vuelta a mi casa con la excusa que era tarde, peligroso para una mujer y me tenía de secretaria en vez de darme funciones acorde a mi experiencia” (es Licenciada en Administración de empresas con experiencia en Comercio exterior y logística).

### **Carla:**

Carla se desempeñaba como operaria en una empresa de la zona, a la cual ingresó desde el start up de planta. Si bien no tenía experiencia en el área, fue aprendiendo las funciones como el resto de sus compañeros y otras pocas compañeras mujeres. Con el tiempo las operarias se ganaron el respeto de sus pares y superiores a base de trabajo arduo, proactividad, compromiso y ganas de progresar: “Éramos conscientes de nuestra suerte”, se refería al haber conseguido un empleo en blanco, con una remuneración competitiva respecto al mercado y muy superior (casi el doble) a lo que

la mayoría percibía en sus trabajos anteriores como empleadas de comercio, atención al público, administrativas, niñeras, etc... lo que las motivaba a trabajar más duro.

Se empezó a notar que en lugar de trabajar en equipo había una competencia entre ambos "bandos" (varones y mujeres), profundizada por el hecho de que las mujeres eran más perfeccionistas y le daban un valor agregado al producto, eran superiores detectando fallas, para trabajos de calidad, etc.

La armonía endeble se quebró cuando algunas de ellas comenzaron a ser objeto de burlas, chistes subidos de tono, etc. **Pero lo peor es lo que denunció Carla a su superior: la siguieron 4 operarios al vestuario y la manosearon.** El hecho lamentable en lugar de ser sancionado, desembocó en que el relato de la denunciante se puso en dudas al no tener testigos y por "propiciar con su forma de vestir (mameluco como el resto pero lo había ceñido en la cintura y solía maquillarse) la reacción de los varones". Solo uno de los agresores fue desvinculado y al decir de Carla: "aprovecharon a sacárselo de encima porque tenía mucho ausentismo".

Carla terminó con **licencia psiquiátrica por estrés, a la cual le siguió un tratamiento psicológico particular y la dificultad para reinsertarse nuevamente en el mercado laboral ya que por supuesto no quiso volver a esa empresa.**

### **Martín**

Martin: *"Me cansé y me fui solo porque el dueño de la empresa me vivía hostigando"*

Martin era supervisor de producción en una PYME donde había trabajado los últimos 10 años. Comenzó "desde abajo" como peón, luego operario. Fue ascendiendo de categoría hasta que se destacó por su esfuerzo, *"por ponerme la camiseta"* y hacer todas las horas extras que le pedían, (cualidades que eran valoradas por el dueño de la empresa), y por lo que lo ascendieron a supervisor.

Al principio todo estaba más o menos bien, pero al poco tiempo el dueño se sintió amenazado según Martín; y a eso se sumó que *"no toleró bien el hecho de que ya no era quien delegaba las tareas, realizaba señalamientos o daba indicaciones"*. Lo empezó a hostigar, a controlar de una forma insidiosa y continua, como vigilándolo. **Usaba apodos, le decía "blandito" y otras frases despectivas delante de sus colaboradores y humillaciones frente a sus colegas.** Poco a poco comenzó a verse socavada su identidad laboral que fue construida a base de mucho tiempo y

dedicación. **Lo que detonó en la renuncia fue su degradación a la posición de operario nuevamente** (manteniéndole el sueldo ya que es un derecho adquirido).

Además, el dueño reunió a todo el grupo cuando Martín estaba de franco y les dijo que no había cumplido las expectativas y por eso volvió al puesto anterior. Le daba tareas para las que estaba sobre-calificado y hasta lo visitaba en su casa esporádicamente para *“sermonearme de cómo tenía que ordenar y organizar mi taller”* (al cual se dedicaba en sus horas libres).

Al tiempo de renunciar realizó un curso de liderazgo **“para no cometer los mismos errores que la persona que me enseñó a mí”** y amplió su taller.

### **María:**

Se comunica un familiar, manifestando que su sobrino no conseguía trabajo, y aclara que la razón es porque en realidad *“Se llama María, pero es Mario”* (transgénero). Se lo cita a entrevista laboral.

Durante la misma y tras establecer el clima de entrevista adecuado, Mario expresa que en cada entrevista laboral siente la necesidad de explicar su situación sexual ya que los datos de su DNI no coinciden con la realidad sexual con la que identifica y que siente que esa situación es la que impide obtener los puestos de trabajo.

**Al presentarlo en las PYMES de la zona, las oficinas de personal tanto como las de oficinas de empleo y recursos humanos, manifiestan lo siguiente:**

*“y.. no sé cómo lo tomará el grupo que ya está conformado...”*

*“No tenemos baño aparte”*

*“No quiero que los chicos se distraigan”.*

*“La verdad que no quiero exponerlo a situaciones incómodas”.*

*“Cuando haya una vacante te aviso”.*

Es importante mencionar que las repercusiones del acoso, no son las mismas en todas las víctimas, ya que los efectos dependen, en parte, de las modalidades de afrontamiento que la persona destinataria sea capaz de desplegar.

Por lo tanto, **es necesario ser conscientes y hablar de estas cuestiones que nos involucran a todos y nos ayudan a obtener herramientas simbólicas para detener el acoso laboral y poder revertir estas situaciones violentas.**

Y no olvidemos que el silencio de los/las compañeros/as que son testigos de acoso, los convierte en cómplices de este maltrato.

Hablemos, enfrentemos.

**¡Erradicar la violencia es asunto de todos/as.!**

**#CampanaSinViolencia**