

# “MOBBING: Conociendo al grupo acosador desde la antropología”



**PARÉS SOLIVA, Marina**

Presidenta / Servicio Europeo de Información sobre Mobbing- SEDISEM / c/ San José de Calasanz 15, 4,B / 08400 Granollers, España  
+34 62 61 38 816 / marinapares@yahoo.es

XIII Coloquio Internacional de Antropología Física "Juan Comas"

Estracto de la Conferencia Magistral. “Mobbing: Conociendo al grupo acosador desde la antropología “

## Resumen

El objetivo principal del artículo es el estudio del mobbing entendido como acoso psicológico en el trabajo donde el maltrato emocional es sutil, pero no por ello menos doloroso. Existen acosos donde la violencia ejercida es más evidente, pero el tema de estudio es el ejercicio de la violencia sutil, la que se enmascara, de una forma perversa, con valores humanos y democráticos. Hoy en día se contextualiza el acoso laboral en un tipo de sociedades industriales con predominio de valores democráticos y ello es así por la necesidad que tiene tanto el acosador principal como sus aliados, en este tipo de sociedades, de encubrir el ejercicio de la violencia que ejercen sobre otro ser humano.

La antropología nos ayudará a entender el contexto donde surge, es decir en sociedades democráticas cuyo mercado de trabajo está sujeto a la globalización; también nos proporcionará las herramientas para entender los mecanismos de instauración y de perpetuación, a través del análisis de los ritos de iniciación y de continuidad del gang de acoso, así como nos dará los elementos que nos permitirán entender la apatía en atajar el acoso moral por parte de la organización donde surge un caso de mobbing a partir del estudio de los mitos empresariales. La pretensión del presente trabajo radica en la búsqueda de las claves explicativas anteriores mediante la ciencia antropológica..

## Introducción

El tema del acoso moral en el trabajo se ha convertido en un fenómeno emergente en las sociedades complejas. Y ello es debido a dos factores principalmente, por un lado a la globalización que fomenta la precariedad laboral del mercado de trabajo y por otro lado, que ello ocurre en culturas democráticas que defienden los derechos humanos y que valoran los derechos individuales de las personas. En este contexto el mismo ciudadano sujeto de derechos civiles puede verse en su rol laboral, es decir como trabajador, que pierde parte de estos derechos y por tanto puede estar sometido a prácticas de violencia psicológica. Esta misma persona si en lugar de pertenecer a una cultura social que tiene integrados valores democráticos estuviera inmersa en una cultura de esclavismo no defendería sus derechos pues sería un sujeto con pocos derechos y por tanto con dificultades para recibir un trato justo. La emergencia del fenómeno de mobbing es una luz roja de una sociedad que no quiere perder los derechos laborales conseguidos en el siglo pasado en manos de una oligarquía fuera del control del Estado como son las multinacionales. El ejercicio del acoso moral ha de ser entendido cómo la nueva forma de mermar los derechos de los trabajadores. Las actitudes revulsivas frente a la práctica del hostigamiento laboral las entendemos como un intento de no permitir que baje el listón democrático de las sociedades occidentales. Nos encontramos con la contradicción de que en una sociedad cada vez menos tolerante con la violencia entre seres humanos, defensora de los derechos del hombre, contraria, mayoritariamente, a la pena de muerte, que promueve mecanismos para atajar el maltrato a la infancia, y que es ferozmente contraria a la violencia doméstica, al mismo tiempo tolera la violencia en el trabajo; de tal manera que podemos afirmar que existen actuaciones violentas en un espacio social, el trabajo, donde la violencia se manifiesta de forma insidiosa y sin nada que lo impida.

Dice Piñuel citando a Leymann: *“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”* (Piñuel,2001) y nosotros añadiríamos la ampliación del vocablo “trabajo” a todas aquellas organizaciones donde el ser humano aporta su esfuerzo personal ya sea de forma lucrativa (empresas) o no lucrativa (asociaciones o ONG)

El mobbing es la constatación de una pérdida de valores sociales tanto a nivel individual como colectivo; pero además el surgimiento del acoso moral en el trabajo contraviene todo orden ético. Soy de la opinión que el ejercicio de la violencia psicológica en el trabajo manifestada como acoso moral contra un trabajador por parte de un grupo con poder va a esconder siempre un fraude. Defino el concepto de fraude como la adquisición o permanencia de unos privilegios por parte de este grupo o al menos del líder grupal, que sin el hostigamiento perdería o no podría adquirir. Acepto que éste es un concepto que puede provocar polémica.

### **El Concepto de Acoso Moral o Mobbing**

Existen muchas definiciones de mobbing que no voy a repetir, tan solo quiero señalar que la característica principal del mobbing es la utilización de la violencia psicológica para provocar la autodestrucción de la víctima. Existen dos modalidades fundamentales de ejercer este tipo de violencia: la activa y la pasiva. La activa es la que humilla y degrada a la persona produciéndole sentimientos de desesperanza, inseguridad, y pobre autoestima, y a menudo se manifiesta acompañada de insultos o apodosos desagradables. La segunda modalidad es la pasiva, es el desamor, la indiferencia y el desinterés.

Cabe señalar que ambos tipos se dan en el mobbing. Una vez vistas las dos maneras de manifestar la violencia psicológica quiero puntualizar algunos aspectos, a mi parecer, básicos del acoso moral en el trabajo, su carácter grupal y el encubrimiento del fraude, ya mencionado anteriormente.

Parto del convencimiento de que el acoso laboral es violencia psicológica de un grupo contra una persona, en mi opinión no se trata de un conflicto entre dos personas, acosador y víctima, y sí, en cambio, de un grupo contra un trabajador, es decir acoso grupal. Defiendo que el acoso moral lo lleva a cabo el acosador–instigador conjuntamente con los acosadores–hostigadores, que son las personas a las que ha convencido el instigador para que le ayuden a colocar a la víctima “en su lugar” a través del hostigamiento, del “ir a por ella”. Es a este grupo acosador al que denomino “gang de acoso”, quizás exista otra terminología más adecuada para nombrarlo pero prefiero adoptar aquella que ya ha sido utilizada anteriormente (Piñuel, 2001). Reitero la idea, que para mí, acoso moral es sinónimo de acoso grupal, ya que sin la ayuda de aliados ningún psicoterrorista podría llevar a cabo un proceso de hostigamiento. Es al conjunto formado por el instigador y sus aliados al que denomino gang de acoso.

A lo largo del artículo veremos cómo se constituye este grupo de acoso a través de la descripción de los ritos de iniciación y cómo se perpetúa mediante los ritos de continuidad. No voy a describir otros tipos de rituales. Este artículo se centra en explicar el comportamiento del gang de acoso a través del rito, dado que pretendo confirmar que es el rito el que estructura el comportamiento del grupo y la estrategia de acoso.

Para González de Rivera (2002) *“El acoso grupal o mobbing existe en casi todas las especies de animales sociales bajo dos formas principales: la coalición de individuos débiles contra uno más fuerte, y la persecución por la mayoría de un individuo con algún rasgo extraño o diferente. Entre los humanos, ocurre en situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o aquiescencia del resto”*. Probablemente existan diferencias entre los gang de acoso en función de si el objeto a acosar es el más fuerte o el extraño, pero este análisis sobrepasa las pretensiones del presente estudio.

En el tema del acoso moral el elemento determinante es el poder. El poder es algo que se ejerce en las interacciones entre los seres humanos y tiene un doble efecto: opresivo y configurador. En el tema del acoso la acepción opresiva es la que toma forma como la capacidad y la posibilidad de control y dominio sobre la vida o los hechos de los otros, básicamente para lograr obediencia. Se obliga a interacciones no recíprocas, donde el que controle tenga medios para sancionar y también para premiar a quien obedece. De tal manera que el acosador principal consigue ejercer el poder a través de su capacidad y habilidad en orientar el tipo de interacciones en términos de los propios intereses, creencias y percepciones. Para conseguir ese poder contamina el entorno de la víctima a fin de encontrar el apoyo social que le permita agredirla impunemente .

El mobbing consiste en una dinámica grupal que, una vez puesta en marcha, continúa de manera automática e imparable. Una vez iniciado un proceso de acoso grupal, cualquier acción o intención de defensa por parte de la víctima aumenta la sensación de cuestionamiento grupal y ese peligro generará un incremento de las actividades de acoso a la víctima.

Las personas somos seres sociales y como tales la pertenencia a un grupo puede ser considerado como de máxima necesidad. La sensación de rechazo social, de ser sistemáticamente perseguido y acosado destruye el sentimiento de pertenencia a la comunidad y facilita las situaciones de alienación individual en la víctima. Las características que potenciarán en una persona actitudes y actuaciones de acoso hacia otra son: la envidia, la mediocridad y el control. En cambio las características de un entorno que potencia situaciones de acoso son: el aislamiento del departamento, la cohesión interna del grupo acosador, y la ausencia de presión hacia el rendimiento o creatividad. Las características de autenticidad, inocencia y dependencia afectiva podrán convertir a una persona en víctima de acoso siempre que coincida con un personaje perverso y que el entorno lo consienta

## **El Gang de Acoso**

En este apartado vamos a hacer un análisis del gang de acoso a nivel de su estructura, de su funcionamiento y de los terribles efectos que provoca. Partimos del concepto que define el gang de acoso como el grupo formado por el acosador y las personas que lo rodean y participan en el acoso. El mobbing consiste en un hostigamiento hacia una persona por parte de un grupo. Para Piñuel (2001): *“ Es muy frecuente que los instigadores del mobbing organicen todo para que otros trabajadores participen en acciones de hostigamiento. Las modalidades para manipular a los demás trabajadores e incitarles al linchamiento de la víctima son muy variados y forman parte de las capacidades naturales de ciertos trabajadores con trastornos psicopáticos”*.

En el acoso moral no hemos de pensar que se trata de un desencuentro entre dos personas, de lo que se trata es de acosar grupalmente. Si se tratara de un desencuentro entre dos podría llegar a solucionarse, lo que hace difícil la resolución es el desequilibrio de fuerzas. Somos de la opinión de que si no existiera un grupo que apoyara al instigador no se daría ninguna situación de acoso o mobbing; quizás estaríamos frente a relaciones de antipatía pero equilibradas, lo que define el acoso es precisamente la existencia del desequilibrio de fuerzas .

## Estructura del gang de acoso

Es importante ver cómo se estructura el gang dentro de la organización. Es por este motivo que vamos a analizar los distintos círculos de la violencia en el mobbing, que es tal como se estructura el grupo acosador dentro de la organización. Vamos a usar la figura de una diana; en el centro se sitúa el instigador que actúa como un acosador que es el que lleva la voz cantante y se rodea de aliados. Al acosador le denominamos instigador principal dado que es la persona que inicia el acoso, la que actúa como un líder abusivo y la que obtendrá algún beneficio con la destrucción de la víctima y puede definirse con las características típicas del Síndrome MIA “Mediocre Inoperante Activo” (González de Rivera 2002)<sup>3</sup>.

El instigador se rodea de aliados para que actúen como acosadores, muy a menudo son los que dan la cara mientras el instigador principal queda en la retaguardia consiguiendo pasar desapercibido. Sin la existencia de estos aliados no estaríamos frente a un caso de mobbing, se trataría de otra cosa. Los aliados forman un grupo pequeño (de 2-3 personas) que actúan conjuntamente con el acosador. Son capaces de hacer mucho daño. Al conjunto formado por el acosador y los aliados se le denomina “gang” de acoso y actúa como un círculo infernal, y son el motivo de estudio de esta conferencia..

En un círculo más alejado se sitúa un grupo de colaboradores que no son tan violentamente activos pero que ayudan al acoso mediante la difusión de rumores y la negación a ayudar al acosado.

Son los colaboradores tácitos porque potencian el aislamiento de la víctima y el descrédito. El grupo de los colaboradores se va ampliando a medida que progresa el acoso, a veces llega a ser de hasta 30 personas, y colaboran en el proceso de estigmatización. Sin haber recibido ningún perjuicio por parte de la víctima contribuyen en su destrucción por imitación, por seguir “la moda”, emulando al “gang” de acoso.

En el siguiente círculo están los llamados testigos mudos, se les denomina de esta manera porque ven y saben lo que ocurre, pero no hacen nada y miran a otro lado. A diferencia de los anteriores que no son conscientes de su actitud servil, los testigos mudos hacen un buen análisis de la situación, saben perfectamente que a la víctima se la agrede injustamente y que es inocente; pero deciden no intervenir. Para González de Rivera (2002-El Maltrato psicológico. Espasa): “*el mediocre inoperante activo acosa con la colaboración y permisividad del resto del personal de la organización. La persecución psicológica se desarrolla en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los observadores que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosado, sea para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalia*” o bien, añadimos nosotros, para no perder el vínculo “especial” con el/la acosador/a.

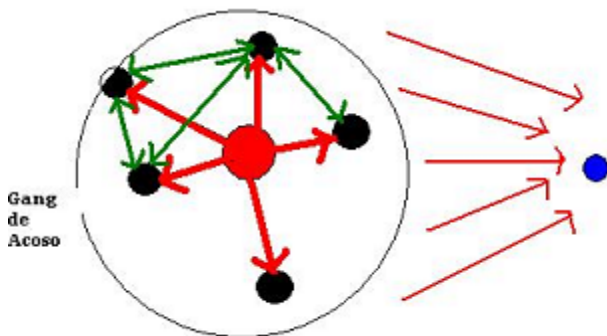
---

3-González de Rivera, J.L. (2002, 89) Trastorno por mediocridad inoperante activa o Síndrome MIA: “El individuo afecto de MIA es persistente, desarrolla fácilmente una gran actividad-inoperante, por supuesto- y tiene un gran deseo de notoriedad y de influencia sobre los demás, que a veces alcanza tintes mesiánicos. (...) Fácilmente llega a dominar pequeños grupos encapsulados que no producen nada, pero que se asignan funciones (...) que les permiten entorpecer o aniquilar el avance de individuos brillantes”.

Algunas veces existe otro pequeño grupo, muy poco numeroso, que está a favor de la víctima. Se les denomina testigos No mudos y su apoyo a la víctima puede ser de vital importancia para bloquear el proceso de auto-inculpación de la víctima.

### El Funcionamiento del grupo acosador

En el análisis del funcionamiento del gang de acoso incluyo cuatro líneas: la manera de funcionar el acosador principal (instigador) respecto a su grupo de aliados, el funcionamiento psíquico de cada aliado como integrante de un grupo de acoso, las relaciones entre los miembros del gang (interpersonales e intragrupal) y para finalizar el funcionamiento del gang frente a la víctima, éste último funcionamiento de forma breve dado que ha sido ampliamente descrito en otros trabajos sobre el tema realizados con anterioridad por otros autores.



Ha habido algunas aportaciones desde la antropología (Merino. 2005) que tienden a definir al “gang de acoso” y a sus colaboradores como camarilla o clientela. En el mobbing existe, que duda cabe, una camarilla que sigue las indicaciones del líder abusivo; pero también es cierto que no podemos asimilar red clientelar a gang o grupo acosador. Y ello es así por que puede existir clientelismo sin que exista alguien a quien hacer objeto y sujeto de acoso moral. Por tanto si bien es cierto que el análisis de redes permite analizar graficamente las redes clientelares instauradas en una organización e incluso detectar casos de aislamiento o de poca comunicación de un trabajador con el resto de la plantilla, en ningún caso sirven para valorar el acoso moral en el trabajo, dado que el elemento violento está ausente en estos postulados y no es medible por el sistema de redes, y aunque éstas puedan ser útiles como indicios de dificultades organizativas en la empresa, no son aplicables al acoso moral. No nos engañemos el mobbing conlleva acciones claras de hostigamiento de un grupo contra un individuo, con actuaciones violentas, tanto activas como pasivas, a través de ataques a su dignidad personal, no es sólo aislar o tener poca comunicación. Hasta la fecha el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror, Leymann, 1990 ) y sus variaciones validadas son muy útiles para el diagnóstico del mobbing o acoso moral en el trabajo.

## **Cultura de Empresa: Los Mitos empresariales**

La ciencia antropológica nos aporta todo el extenso mundo de los mitos para poder comprender las dificultades de la sociedad en general y de la empresa en particular para reconocer la existencia de un caso de acoso así como de la gravedad de sus consecuencias sobre el trabajador.

Para poder intervenir correctamente en el seno de una organización frente a un caso de acoso laboral hemos de conocer tanto los impedimentos al reconocimiento como los indicios de un posible caso de mobbing y los indicadores que nos confirmen su existencia. En esta conferencia me centraré exclusivamente en los impedimentos dado que los otros aspectos sobrepasan el objetivo de este artículo.

Podemos afirmar que a veces lo que impide reconocer la realidad de un caso de mobbing viene motivado por la existencia de mitos empresariales que dificultan reconocer un caso de violencia psicológica cuando tiene lugar delante de todos. Por ello decimos que sabemos que existen una serie de mitos en la cultura empresarial que dificultan el reconocimiento de situaciones de acoso en el seno de la organización. Para llegar a identificar estos mitos me he basado en los mitos detectados sobre otro fenómeno violento, el del acoso sexual, y he aplicado esos mitos al acoso laboral, con ligeras variaciones por mi parte, por supuesto sujetas a nuevas investigaciones que aporten elementos diferentes.

Durante años la existencia de mitos en la sociedad tanto occidental como oriental sobre el acoso sexual, impidió que la misma sociedad protegiera a sus mujeres del acosador sexual. En las sociedades occidentales se está intentando avanzar en el tema del acoso sexual y así evitar ese tipo de violencia contra la mujer, a través de la desmitificación, proceso hoy por hoy, inexistente en el mundo oriental.

Soy de la opinión que hoy en día la existencia de ciertos mitos en la sociedad impiden una efectiva defensa del trabajador acosado dentro del mundo laboral, de la misma manera que con anterioridad ocurría con las mujeres acosadas sexualmente. Todos conocemos que el mito encierra una idea que no corresponde con la realidad, por eso podemos afirmar que los mitos son falsos y rebatibles. Llegar a creer en los mitos empresariales es favorecer a quienes hostigan, con lo que se fomenta el ejercicio de la violencia por un lado y por otro se perpetúa la impunidad del violento. La única manera de que la sociedad proteja a sus trabajadores de la violencia de los psicoterroristas organizacionales consiste en que identifique cuáles son los mitos que le impiden el reconocimiento del acoso moral en el trabajo.

Los mitos de la cultura empresarial que fomentan la impunidad del acoso moral en el trabajo son ocho, veamoslos:

- 1-En el caso de la víctima, se dice que ella lo provocó ( “es torpe, tiene mal carácter...”).
- 2-No es un problema grave
- 3-Las personas que hostigan son enfermos mentales
- 4-El hostigamiento sólo afecta a algunas personas
- 5-El hostigamiento complace a las víctimas ( “les gusta hacerse las víctimas” )
- 6-El hostigador no puede, por naturaleza, controlar su agresividad ( “son así” )
- 7-Si quisieran, las víctimas podrían detener el hostigamiento
- 8-La mayoría de las víctimas denuncian falsamente

\* Nota: La desmitificación de los mitos empresariales forman parte del texto original

## CONCLUSIONES:

La ciencia antropológica a través de los ritos y los mitos nos ha proporcionado unas herramientas necesarias para poder llegar a conocer mejor el fenómeno del acoso moral en el trabajo desde una óptica basada en el grupo de acoso y el entorno que consiente; y por tanto presentamos un abordaje diferente al habitual del tema del acoso moral que se centra en los perfiles de acosador y víctima. He querido demostrar cómo funciona y cómo se mantiene un grupo de acoso dada la importancia del grupo de acoso en la perpetuación del hostigamiento laboral a un compañero.

La utilización, en el acoso grupal, de mecanismos habituales de toda comunidad humana como son los ritos y rituales consolidan el ejercicio de la violencia, tanto hacia la persona designada como víctima (a través del acoso grupal), como hacia los mismos miembros adscritos (a través del control mental). Hemos podido demostrar que es a través de los ritos que se estructura el comportamiento del gang y su estrategia de acoso.

También hemos podido analizar que la inclusión en el “gang” de acoso sigue los procesos rituales habituales en el ser humano para cualquier adscripción y pertenencia a un grupo, y ese uso de rituales “socialmente aceptados” son los que legitiman a cada miembro del grupo, para sí mismo, el fin deshonesto del gang de acoso.

El consentimiento del entorno organizacional al grave fenómeno del acoso moral, aún en aquellos casos en que la víctima está francamente lesionada, vienen explicados por la existencia de una cultura empresarial dominada por los mitos. Somos de la opinión que es el propio sistema social con sus mitos y creencias sobre el poder el que potencia que una persona se integre en un gang de acoso; y por tanto para rechazar las conductas violentas será necesario deshacer los estereotipos de poder que nos envuelven. Influyen también, en la sumisión a los dictados de un líder abusivo, la existencia de unos mitos sociales sobre los privilegios jerárquicos. Estos privilegios fomentan el sometimiento de otra persona, concretándose dicha sumisión en la aceptación social a apoderarse, por parte de la jerarquía, de derechos, criterios e identidad del trabajador; y ello facilita que el entorno laboral consienta el acoso a otro compañero e incluso que lo “justifique” pues proviene de una posición jerárquica o figura con poder. Entendemos como figura con poder aquella que cuenta con mayor nivel de poder, ya sea por cargo (jerarquía) o por número (grupo).

Concluimos en que en la lucha contra cualquier ejercicio de violencia psicológica, para que cuente con un mínimo de garantías, ha de incluir un análisis crítico de las actuaciones de la persona como ser social y por tanto en su actuar dentro de un grupo. No olvidemos que enfrentarse a según que tipo de violencia, por parte de una persona, muy a menudo va a consistir en aprender a resistir el vacío social.

Quiero finalizar con unas palabras de González de Rivera (2002): “ *El acoso psicológico es un síndrome psicosocial complejo generado por la interacción de dinámicas creadas por el acosador, por la víctima y por el grupo psicosocial al que ambos pertenecen. Los tres factores son necesarios, pero ninguno de ellos, por sí sólo es suficiente*”.

## BIBLIOGRAFIA

### Libros:

1. Aronson, Elliot. *"El animal social"*. Madrid. Alianza, 1981.
2. Bernstein, Albert J. *"Vampiros Emocionales"*. Madrid. Edaf, 2002.
3. Castillo del Pino, Carlos. *"La Envidia"*. Madrid. Alianza, 1991.
4. Castillo del Pino, Carlos. *"El Odio"*. Barcelona. Tusquets, 2002.
5. Escudero, José Francisco y Poyatos, Gloria. *"Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal"*. Barcelona. Bosch, 2004.
6. García, Rolsma y Fuentes. *"Trabajando con el enemigo"*. Barcelona. Random H. Mondadori, 2003
7. Garrido Genovés, Vicente. *"Cara a cara con el psicópata"*. Barcelona. Ariel, 2004.
8. Girard, René. *"El chivo expiatorio"*. Barcelona. Anagrama, 1986
9. González de Rivera Revuelta, José Luis. *"El Maltrato psicológico"*. Madrid. Espasa. Calpe, 2002
10. Hare, Robert D. *"Sin conciencia"*. Barcelona. Paidós, 2003.
11. Herman, Judith. *"Trauma y recuperación"*. Madrid. Espasa Calpe, 2004.
12. Hirigoyen, Marie-France. *"El acoso moral"*. Barcelona. Paidós, 1999.
13. Hirigoyen, Marie-France. *"L'assetjament moral a la feina"*. Barcelona. Edicions 62, 2001.
14. Martínez, Marino y Dolz, José Luis, y otros. *"El Hostigamiento psíquico laboral"*. Zaragoza. Egido, 2002
15. Martos Rubio, Ana. *"¡ No puedo más !"*. Madrid. Mc Graw-Hill, 2004
16. Nazare-Aga, Isabelle. *"Los Manipuladores"*. Barcelona. Vergara, 2002.
17. Piñuel Zabala, Iñaki. *"Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo"*. Santander. Sal Terrae, 2001.
18. Piñuel Zabala, Iñaki. *"Mobbing. Manual de autoayuda"*. Madrid. Aguilar, 2003.
19. Rivas Sánchez, Luis José. *"Mobbing. Terrorismo psicológico en el trabajo"*. Madrid. Aguilar, 2003
20. Roberts, J. "Encuadre: definición y tipología de los rituales". Madrid, Gedisa, 1991.
21. Rodríguez, Nora. *"Mobbing. Vencer el acoso moral"*. Barcelona. Planeta, 2002.
22. Schellenbaum, Peter. *"La Herida de los no amados"*. Barcelona. Ibis, 1993.
23. Velázquez Fernández, Manuel. *"Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo"*. Barcelona, Gestión 2000, 2004.
24. Vinyamata Camp, Eduard. *"Tratamiento y transformación de conflictos"*. Barcelona. Ariel, 2003.

### Artículos:

25. Parés Soliva, Marina ( 2002). "Estudio comparativo entre la teoría de la comunicación y el mobbing" en *La Comunicación Paradójica*; web Acoso Moral <http://www.acosomoral.org/35.htm>
26. Parés Soliva, Marina ( 2003). " Las Cualidades Envidiables" (marzo 03) y "La acusación: el daño encubierto" (abril 03) " en *Artículos Sociológicos*; web Acoso Moral ([www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org))
27. Parés Soliva, Marina (2004) "Periodistas víctimas de mobbing. Una realidad encubierta" <http://www.acosomoral.org/forumperiodistes.htm>
28. Parés Soliva, Marina (2005) "En el Acoso Moral dominan los testigos mudos" <http://www.acosomoral.org/paismudos.htm>



29. Parés Soliva, Marina (2005) . "Vivimos en una sociedad competitiva, individualista e Insolidaria"  
<http://www.acosomoral.org/marinadigitalsociedad.htm>
30. Edronkin , Pablo (2005) "Exámenes y rituales de ingreso" ( <http://www.andinia.com/a01108.html> )
31. Garaventa, Jorge (2002) . " Niñez y sufrimiento en la sociedad del siglo XXI"; web Diprored  
(<http://www.diproredcongresos.8m.com/Garaventa.htm> )
32. Del Grosso , José (2003) " Las víctimas del lavado de cerebro durante estos últimos cuatro años".  
Revista "Rebelión - 10 de febrero del 2003; web Angelfire  
([http://www.angelfire.com/nb/17m/medios/v\\_victimaslavado.html](http://www.angelfire.com/nb/17m/medios/v_victimaslavado.html) )
33. Sandoval Shaik,Olivia-Arletty (2005) "Definición y función de los rituales"  
[http://www.psicocentro.com/cgi-bin/articulo\\_s.asp?texto=art29002](http://www.psicocentro.com/cgi-bin/articulo_s.asp?texto=art29002)
34. Merino, Joan (2005) " El análisis de redes como instrumento de prevención del acoso moral en la empresa " [http://www.acosomoral.org/pdf/articulo\\_mobbing\\_REDES.pdf](http://www.acosomoral.org/pdf/articulo_mobbing_REDES.pdf)

#### Actas de Congresos:

35. Parés Soliva, Marina "La Intervención Social en el Mobbing" , Acto de Presentación del Observatorio del Mobbing del Institut Català d´Antropología. Barcelona, mayo 2004  
<http://www.acosomoral.org/obser3bc.htm>
36. Parés Soliva, Marina. "Un caso concreto de Mobbing". 1 Jornada Gironina sobre Mobbing. Girona. noviembre 2004  
<http://www.acosomoral.org/powerpoint/Assetjament%20a%20la%20Feina2.ppt>
37. Parés Soliva, Marina. "¿Cómo podemos ayudar a un familiar afectado por acoso ?"- Taller para familiares y afectados .San Sebastián-Donosti, febrero 2005.  
<http://www.acosomoral.org/powerpoint/TallerFamiliares-Donosti.ppt>
38. Parés Soliva, Marina. " Redes Virtuales: el S.O.S. del Mobbing" - I Congreso Internacional Tic-Vida .On-Line marzo 2005  
<http://www.acosomoral.org/pdf/pares1.pdf>
39. Parés Soliva, Marina. " ¿Cómo reconocer si en una empresa hay un caso de mobbing? " Taller Interdisciplinar "Mobbing y Violencia en el Trabajo" en el III Encuentro Internacional sobre Prevención y Salud Laboral .Vilanova i La Geltrú, mayo 2005
40. Parés Soliva, Marina. " Mobbing: ritos de iniciación y de continuidad en el gang de acoso". X Congreso de Antropología . Sevilla, septiembre 2005
41. Parés Soliva, Marina. "Palabras talismán y eslogans en el Acoso Mediático". VI Congreso Latinoamericano de Semiótica y IV Congreso Venezolano de Semiótica. Maracaibo, octubre 2005.

VOLVER