

INFORMACIÓN ANALÍTICA

tes internacionales. Análisis jurídicos en materia de violencia contra las mu
perspectiva de género. Medidas de protección en situaciones de violen
en materia de violencia contra las mujeres. Conflictos armados y su rela
ponsabilidad entre la vida familiar y la vida laboral. Aproximación al imp
derivado de la falta de corresponsabilidad entre la vida familiar y la
del Estado mexicano en materia de violencia familiar. Los derechos económic
el seguimiento de los objetivos de desarrollo del milenio. Comprom
Pará: periodo 2006 - Segundo Trimestre 2011. (Educación básica y mo
ción de la perspectiva de género en la legislación. Análisis de la incorpo
ciones a la reforma agraria presentada por los diversos grupos parlament
ción de la legislación. Participación política de las mujeres.
Mujeres en el ámbito público. Análisis de la participación de las mujeres en
casas federales orientadas a su atención. Análisis sociodemográficos y estadísticos c
cáncer de mama y cáncer cervicouterino en mujeres indígenas. Ga

LXI. CEAMEG.DP1.IA12DF.LHM.28-03-11

Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género

Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género

O B J E T I V O P A R L A M E N T A R I O

PRESENTACIÓN: El documento “Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género” se desarrolló con el fin de dar cumplimiento al proyecto “Análisis jurídicos en materia de violencia contra las mujeres” del Programa Operativo Anual (POA) 2011.

El documento retoma las recomendaciones emitidas al Estado mexicano por parte de los órganos internacionales que dan seguimiento a las convenciones internacionales sobre derechos humanos, de organismos internacionales, como la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

Una vez detectados aquellos ordenamientos que tienen como resultado discriminar a las mujeres, que resultan omisos o que no tutelan los derechos laborales de las mismas, se plantean propuestas legislativas concretas.

OBJETIVO: Proporcionar información sobre el estado que guarda actualmente la legislación nacional, contrastándola con el marco jurídico internacional, y en caso de encontrar una falta de armonización de los contenidos nacionales con los instrumentos internacionales en la materia, contar con elementos para plantear propuestas de reformas legislativas, a fin de garantizar a las trabajadoras, el pleno goce y ejercicio de sus derechos.

UTILIDAD LEGISLATIVA: Proporcionar a las y los diputados información oportuna que permita dimensionar la importancia de legislar en este tema, pues al hacerlo no sólo se garantizarán los derechos humanos de las mujeres, también se da cumplimiento de los instrumentos internacionales en la materia.

OTROS DOCUMENTOS DEL CEAMEG SOBRE EL TEMA:

El Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) pone a disposición de la lectora o lector los siguientes títulos en el tema de violencia laboral, mismos que podrán ser consultados.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. “Acoso laboral, una forma de violencia contra las mujeres”. *Revista legislar para la igualdad*. Mayo – junio 2008. Año 1. Vol. 3: México. Versión electrónica disponible en: <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/197600/476208/file/rev3.pdf>

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. (2006). *Trabajo. Género. Mujeres. Temas selectos*. Cámara de Diputados LXI Legislatura. México. Versión electrónica disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/centroestudio/ceameg07/fichas/index.swf>



Contenido

Presentación	3
I. El acoso laboral (<i>mobbing</i>)	4
II. Propuestas legislativas en materia laboral	10
Glosario	12
Referencias	14

Presentación

El proyecto denominado *Análisis jurídico en materia de violencia contra las mujeres*, se encuentra adscrito al Programa Operativo Anual (POA) 2011. En ese sentido, la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género presenta el documento denominado: *Violencia laboral (mobbing)*.

El documento que se presenta aborda la violencia laboral, específicamente el acoso laboral o *mobbing*. En él se hace alusión a las definiciones del término, sus causas y consecuencias.

De manera adicional se brindan algunas propuestas legislativas, las cuales pudieran coadyuvar en el quehacer de las y los diputados, de cara a garantizar una legislación inscrita en el marco del derecho internacional de los derechos humanos y en la perspectiva de género.

I. El acoso laboral (*mobbing*)

Según el análisis "*Violencia laboral, una realidad incómoda. Estudios de caso desde una perspectiva de género*", alrededor de 30.1% de las mujeres de 15 años y más ocupadas como empleadas, obreras o jornaleras en México, afirman haber padecido algún tipo de violencia en el trabajo (Delgadillo, L. y Mercado, A., 2001).

En el siglo XXI la violencia laboral es indirecta y pasiva, entre las formas más comunes de violencia se encuentra la psicológica, como el aislamiento y vacío que se le hace a la víctima, el cual puede llegar a destruirle psicológicamente. Esa violencia pasiva puede consistir en "acusaciones de incompetencia, manipulación de los hechos para que el empleado pueda parecer demente, para que pierda sus herramientas; en otras palabras, mezquindades menores" (Marzoan, 2002).

Renaut señala que "el acoso puede también ser una manera de obligar a los trabajadores a renunciar sin pasar por el procedimiento de despido" (Renaut, 2003. p. 2), es decir, tiene como finalidad que la persona "indeseada" se desgaste y renuncie, y no sea indemnizada conforme a derecho en los casos de despido injustificado.

El acoso laboral implica una violencia psicológica, utilizada para intimidar a las y los trabajadores a fin de orillarles a renunciar a sus trabajos. El término *mobbing* significa "acosar, hostigar, acorralar en grupo", y se refiere a una modalidad de violencia psicológica en el lugar de trabajo con efectos en la salud emocional de sus víctimas (García, 2009).

Para Leymann el *mobbing* conlleva una comunicación hostil, sin ética, y sistemática por uno o unos pocos individuos, contra un único individuo, quien se ve aislado y en un estado de indefensión prolongada (Leymann, 1998).

Piñuel sostiene que el *mobbing* es un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, que tiene como objetivo final de asediar, agobiar y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante baja, renuncia o despido (Piñuel, 2001).

Las conductas que se presentan en esta modalidad de violencia tienden a desacreditar a las víctimas, consisten en calumnias, rumores u ofensas que llevan a la víctima a autoaislarse (García, 2009).

En el acoso laboral se ataca sistemáticamente a la víctima, se le aísla, se le niega capacitación, se le “sobrecarga de trabajo o se reducen plazos para que ejecute las tareas”, adicionalmente se tiende a destruir su reputación personal o profesional, también se pone en su contra a sus compañeras y compañeros de trabajo, ello ocasiona que viva en constante tensión y pueda llegar a cometer errores. En fin, se pretende minar la autoestima y confianza en sí misma (Gómez, 2007).

El proceso del acoso laboral es sutil y lento, incluso sus víctimas no son conscientes de ello, sus manifestaciones son poco evidentes, aunque persistentes, las cuales pueden durar años, además también puede llegar a extenderse no sólo al ámbito laboral, sino a su vida familiar (García, 2009).

Parés describió 7 fases del *mobbing*, a saber (Parés, 2004):

1. Seducción. La persona acosadora no muestra señales de su potencial violento. Trata de “ganarse” a su víctima, es una estrategia para conocerla mejor y saber sus puntos débiles a fin de arrebatarle algo que le pertenece
2. Conflicto. Aparece un conflicto y la relación sufre un cambio brusco y negativo, cuando el conflicto no se resuelve surge el acoso

3. Acoso. Surgen acciones sutiles, indirectas y difíciles de detectar que tienen como fin castigar a la víctima por su “insumisión”, la persona acosadora busca el apoyo del personal y se dedica a desacreditar a la víctima
4. Entorno. Señala que el entorno laboral es clave en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral, si el entorno no protege a la víctima, ésta se aislará y se autoculpará
5. Intervención de la empresa. La persona acosadora agrede de manera directa y contundente, así la víctima va perdiendo mecanismos de defensa, llega a darse el caso que la empresa identifica a la víctima como una persona “problemática” y evita asumir su responsabilidad
6. Exclusión. El aislamiento de la víctima es extremo y se ve obligada a solicitar un cambio de área o renunciar al trabajo, ello conlleva efectos para la víctima (exclusión del mundo laboral) y para la propia empresa (pérdida de personal talentoso y mal clima laboral)
7. Recuperación. “Normalmente será a posteriori, ya fuera del territorio del acosador”

El acoso laboral puede presentarse entre pares, entre superior y subordinado (que es el que predomina) y entre subordinados y superior, es decir: horizontal, descendente y ascendente respectivamente. Entre los factores organizacionales que pueden dar lugar al *mobbing* se encuentran: “deficiencias en el diseño del trabajo, deficiencias en la conducta del liderazgo, posición social ocupada por la víctima y estándares morales bajos por parte de la dirección y del personal de la empresa” (García, 2009, p. 35).

Las víctimas pueden ser mujeres y hombres, aunque se han identificado más casos de mujeres que sufren *mobbing*, los estereotipos sociales llegan a “justificar” a los agresores, quienes se excusan alegando cuestiones como su “temperamento, su tendencia al llanto, su sensibilidad” como argumentos para restar credibilidad a la víctima (Gómez, 2007). Esto revela una organización de trabajo sexista, en donde las víctimas mayormente son mujeres (Renaut, 2003).

Una de las características de las víctimas de acoso laboral es que “son personas con un elevado sentido de la ética y de la honestidad” (Méndez, 2006), es decir, personas que se han negado a ser parte de un aparato éticamente cuestionable, ilegal o inmoral, por esta razón son vistas como una amenaza ante una organización de conducta cuestionable.

Las víctimas del *mobbing* suelen ser “vulnerables, envidiables o amenazantes”, las víctimas vulnerables son personas diversas que molestan a quien acosa, incluso con frecuencia son mujeres embarazadas o personas adultas mayores. Las víctimas envidiables se caracterizan por ser personas de aspecto físico agradable, lo cual ocasiona envidias, por otro lado, las personas inteligentes y preparadas pueden ser vistas como una amenaza o peligro para quien ejerce el acoso (García, 2009, p. 36).

Quienes acosan son personas cuidadosas en no dejar pruebas o testigos de ello, generalmente amenazan y no sienten culpas o remordimientos (García, 2009, p. 36). También presentan rasgos como “mediocridad, envidia, narcisismo, necesidad de control, inseguridad, oportunismo y falta de transparencia” (Méndez, 2006).

Existen diferentes tipos de personas agresoras (Marzoan, 2002):

La bestia.- Disfruta destruyendo la dignidad de los demás

El político.- Quien es “un empleado ambicioso que acosa a un compañero y se apropia de las ideas de éste en su provecho, con el fin de conseguir un ascenso o ganarse el favor de la dirección”

El impostor.- Que es una persona “incompetente que oculta sus errores difamando a los demás”

En cuanto a las y los compañeros de trabajo de las víctimas se presentan diversas conductas, como hacer caso omiso del acoso, sea por miedo a represalias, por cobardía o por indiferencia.

Las consecuencias del acoso laboral son: “costos de producción más elevados, mayores rotaciones de personal, empeoramiento de la motivación laboral y así por el estilo” (Leymann, 1996). También se asumen costos en la salud de la víctima como depresión y estrés postraumático, así como consecuencias personales y familiares, como la pérdida de la carrera y el sustento; la separación y divorcio; y hasta el suicidio (Field, 2005).

Entre las estrategias de afrontamiento se encuentran el enfrentamiento directo y la renuncia voluntaria, otras estrategias son: “reportar con un superior y comentar con significantes”, permanecer en el empleo a pesar de la situación de violencia, rechazo explícito, angustia y aislamiento, preceder legalmente a través de una demanda laboral (Vivas, Delgadillo, y Mercado, 2008).

El *mobbing* atenta contra la dignidad de la trabajadora o trabajador, además cuenta con un elemento clave: el poder, en el que la persona acosadora somete a su víctima con el fin de que ésta abandone por sí misma el trabajo. Como se ha venido mencionando, la víctima en primera instancia no percibe esta manifestación de la violencia psicológica, y empieza a culparse a sí misma, lo cual llega a afectar su propia autoestima y a cuestionar sus capacidades laborales, además el acoso aumenta paulatinamente, lo cual orilla a la víctima, finalmente, a abandonar el empleo.

En algunos casos la violencia va más allá, pues aún y a pesar de que la víctima decide renunciar al trabajo, la persona acosadora busca continuar haciéndole daño hablando mal de ella o negándole referencias para un nuevo empleo.

Puesto que no existen cifras sobre la magnitud del problema y hay un vacío metodológico para la investigación, resultaría conveniente que en cada empresa u oficina de gobierno, se lleve a cabo una encuesta sobre el clima laboral, dicha encuesta debe ser de carácter anónimo a fin de evitar represalias o inhibir el sentir de las y los trabajadores.

El acoso laboral debe cuestionar a la empresa o persona empleadora, pues no se trata únicamente de un problema entre el personal, así mismo, las y los compañeros deben perder el temor a sufrir represalias o a ser víctimas del *mobbing*, pues el compañerismo y la solidaridad puede favorecer la solución del problema.

II. Propuestas legislativas en materia laboral

A la fecha la reforma a la legislación laboral no se ha llevado a cabo, aún a pesar de ser una reforma inscrita en la llamada Reforma del Estado.

En la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, han sido presentadas diversas Iniciativas en materia de derechos laborales de las mujeres, sin embargo se requiere una reforma transversal que cuente con los elementos planteados en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres, en la que fundamentalmente se garantice el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

Entre las recomendaciones efectuadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW)¹ al Estado mexicano se encuentra acelerar la adopción de reformas necesarias a la Ley Laboral, incluyendo la prohibición de discriminación contra las mujeres, en ese orden de ideas, se insta a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo que se realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres y se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres.

En cuanto al tema de acoso laboral se propone:

Código Penal Federal

- Valorar la viabilidad de tipificar como delito la violencia laboral, pues esta ocasiona daños a la salud física y psicológica de las personas, además constituye daños económicos que ameritan una reparación del daño

¹ Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto del 2006.

Ley Federal del Trabajo

- Incluir disposiciones que definan, prevengan y, en su caso, sancionen el acoso laboral, así como el acoso y hostigamiento sexuales
- Determinar expresamente que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo conozca sobre los casos de acoso laboral

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- Adicionar el artículo 13 a efecto de incluir de manera expresa el acoso moral y definirlo

El tema representa una oportunidad legislativa de cara a los trabajos de la Reforma del Estado, pues es necesario que ésta considere los derechos humanos de las mujeres, así como la perspectiva de género.

Se precisa un marco jurídico laboral que garantice plenamente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en los espacios de trabajo, con ello además, se estaría dando cumplimiento a los instrumentos internacionales en la materia, así como se estarían atendiendo las recomendaciones emitidas por los órganos internacionales sobre derechos humanos al Estado mexicano.

Glosario

Acoso laboral.- El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

...

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón *mobbing*, se refiere a un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (INMUJERES, 2007, p. 14).

Autoestima.- Valoración que una persona tiene y siente de sí misma. Es la percepción interna de cada persona, construida a partir de pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que va teniendo a lo largo de la vida, no es una característica de nacimiento, sino una cualidad que se va modificando a lo largo de la existencia.

En el análisis de género, la autoestima se considera un indicador del empoderamiento de las mujeres que permite captar a nivel individual la legitimación interna que las mujeres tienen de sí mismas, sus deseos, necesidades y proyectos. Este indicador cobra relevancia en contextos donde se desvaloriza y se refuerzan sentimientos de minusvalía hacia las mujeres (INMUJERES, 2007, p. 23).

Sexismo.- Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre (INMUJERES, 2007, p. 118).

Víctima.- La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia (artículo 5° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (artículo 6° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Referencias

Delgadillo, L y Mercado, A. (2001). "*Violencia laboral, una realidad incómoda. Estudios de caso desde una perspectiva de género*". Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM): Estado de México.

Field, T. (2005). *What is mobbing? The difference between bullying and mobbing*. Recuperado el 3 de marzo del 2011, de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm>

García, M. (2009). Acoso laboral, una forma de violencia contra las mujeres. *Legislar para la igualdad*, 10, 34-40.

García, S. (2004) El marco teórico: la perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos en *Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción*. 23 de febrero del 2011, de http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documento/pub/proteccion/proteccion.pdf

Gómez, G. (2007). *El acoso psicológico en el trabajo*. Recuperado el 3 de marzo del 2011, de <http://www.cimacnoticias.com/site/s07072403-NUEVA-IDENTIDAD-EI.26685.0.html>

INMUJERES. (2007). *Glosario de género*. México.

Leymann H. (1996). *Contenido y desarrollo del acoso Grupal/moral ("mobbing") en el trabajo*. Recuperado el 1 de marzo del 2011, de <http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>

Leymann, H. (1998). *Definición de mobbing*. Recuperado el 1 de marzo del 2011, de www.acosomoral.org

Marzoan, J. (2002). *Acoso moral - ¿Nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas?* Recuperado el 3 de marzo del 2011, de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/43/mobbing.htm>

Méndez, F. (2006). *Artículo mobbing: Crónicas del crimen perfecto. Perfil de los acosadores laborales y las víctimas.* Recuperado el 3 de marzo del 2011, de <http://www.cimacnoticias.com/noticias/06mar/06032908.html>

Parés, M. (2004). *Fases del mobbing.* Recuperado el 1 de marzo del 2011, de <http://www.acosomoral.org/fases.htm>

Piñuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al psico-terror laboral.* Edit. Sal Terrae

Renaut, A. (2003). Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo. *Violencia en el trabajo.* 133 (4), 2.

Vivas, V, Delgadillo, L y Mercado, A. (2008). *Violencia laboral, su significación desde hombres y mujeres.* UAEM. México.

Legislación

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1 de febrero del 2007.

Instrumentos internacionales

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto del 2006.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género



LXI LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS
CEAMEG
Cámara de Diputados
LXI Legislatura
2011

**www3.diputados.gob.mx/camara/CEAMEG
ceameg@congreso.gob.mx / 50-36-00-00 Ext. 59216**

Comité del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Dip. Mirna Lucrecia Camacho Pedrero
Presidenta

Dip. María Elena Pérez de Tejada Romero
Dip. O. Magdalena Torres Abarca
Secretarias

Dip. Jaime Fernando Cárdenas Gracia
Dip. Rosa Adriana Díaz Lizama
Dip. Margarita Gallegos Soto
Dip. Diva Hadamira Gastélum Bajo
Dip. Marcela Guerra Castillo
Dip. Elvia Hernández García
Dip. Elsa María Martínez Peña
Dip. Juan Carlos Natale López
Dip. Adela Robles Morales
Dip. Enoé Margarita Uranga Muñoz
Integrantes

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos
Directora General

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca
**Directora Interina de la Dirección de Estudios Jurídicos de los
Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género**

Mtra. Adriana Medina Espino
**Directora Interina de la Dirección de Estudios Sociales de la
Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género**

Master Laura Henríquez Maldonado
Elaboró

Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos
Revisión Final