

Mobbing laboral contra la mujer

El mobbing laboral afecta con mayor incidencia e intensidad a las mujeres, ya que así lo asegura el siguiente documento:
MORENO JIMENEZ, Bernardo et al . Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicol. estud.*, Maringá , v. 10, n. 1, p. 3-10, Apr. 2005 . Available from
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722005000100002&lng=en&nrm=iso>. access on 11 Sept. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722005000100002>.

La violencia y el acoso en el trabajo pueden incluir diferentes tipos de comportamientos: Desde la intimidación producida por el acoso sexual, a la violencia física.

¿Qué es la violencia laboral y el acoso?

La violencia en el trabajo hace referencia a cualquier acto en el que una persona es maltratada, amenazada o intimidada. Se podría definir como cualquier comportamiento o tratamiento cuyo objetivo es hacer daño o que amenaza con ocasionarlo. Puede ser emocional, verbal, económica, sexual o física.

Éstos son algunos ejemplos de violencia en el trabajo:

- Gritar, insultar, poner apodosos o amenazar.
- Cualquier tipo de contacto sexual no deseado o forzar a alguien a tener relaciones sexuales, mostrar imágenes pornográficas sin que haya consentimiento previo, etc.
- Burlarse del acento de una persona, religión, raza, etc.
- Criticar el trabajo de alguien constantemente, humillar ante los compañeros de trabajo o ante los clientes.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es llevar a cabo acción no deseada o un comentario de naturaleza sexual que se considera inoportuno.

Las formas más frecuentes de acosar sexualmente en el trabajo son:

- Comentarios sexuales no deseados y chistes malintencionados;
- Mostrar imágenes que puedan ser ofensivas;
- La difusión de rumores sexuales;
- Pedir citas o favores sexuales;
- Hacer preguntas acerca de las actividades sexuales;
- El abuso verbal, intimidación, chistes o comentarios sobre los rasgos físicos relacionados con el género;
- El contacto físico no deseado.

A pesar de que la violencia en el lugar de trabajo está recibiendo cada vez más atención por parte de los medios, los incidentes que llegan a hacerse públicos son sólo la punta del iceberg.

Muchos actos de violencia en el lugar de trabajo no se denuncian porque no existe un sistema coordinado de recopilación de datos para procesar la información.

La mayoría de los incidentes se pueden dividir en categorías:

- La violencia cometida por los clientes o pacientes.
- La violencia asociada con el robo u otros delitos.
- La violencia existente entre los compañeros de trabajo o gerentes.
- La violencia doméstica que afecta al entorno laboral.

Mobbing maternal

La discriminación durante el embarazo y la maternidad ocurre cuando el empleador trata injustamente a las trabajadoras embarazadas o a las madres recientes.

Ejemplos de trato desfavorable:

- Cuando el empleador niega a la trabajadora la posibilidad de darse de baja o la obliga a reincorporarse antes de tiempo
- Cuando la empleada no puede acudir a una reunión importante debido a un trastorno relacionado con su embarazo y el empleador se niega a modificar la fecha o la hora
- Cuando abren un expediente disciplinario a la trabajadora por problemas de rendimiento debido a una enfermedad relacionada con el embarazo
- Cuando el empleador no lleva a cabo una evaluación de los riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Cuando el empleador obstaculiza la formación o la promoción por el hecho de estar embarazada.
- Cuando el empleador se niega a conceder el tiempo requerido para la atención prenatal.
- Cuando se despide a una empleada al conocer la noticia de su embarazo.

Recopilación de pruebas

En la mayoría de los casos, es muy difícil probar la existencia del acoso laboral, pero eso no significa que sea imposible.

La legislación actual contempla cinco medios diferentes de prueba: interrogar a las partes, interrogar a los testigos, pruebas periciales, pruebas documentales y los informes de expertos.

Los dos primeros medios presentan importantes impedimentos, pero es posible conseguir pruebas documentales si la víctima del acoso recopila los emails y los comentarios en redes sociales en los cuales queda demostrado el trato humillante y vejatorio al que está siendo sometida.

También es posible presentar como pruebas, grabaciones de audio o de vídeo, ya que la jurisprudencia ha admitido, en varias ocasiones, que la grabación de las conversaciones mantenidas entre el propio trabajador y otra persona no atenta contra el derecho a la intimidad, incluso cuando esa otra persona desconoce que está siendo grabada.

En lo que respecta a la prueba pericial, los informes emitidos por médicos y psicólogos también son admitidos como prueba.

La adopción de medidas, prevención de la violencia

Es responsabilidad del empleador mantener un lugar de trabajo seguro y libre de violencia. Los supervisores no deben asumir que el acoso laboral forma "parte del trabajo".

Es fundamental pedir ayuda a un sindicato o a una asociación especializada. En caso de que experimentemos violencia en el trabajo, podríamos hablar con nuestro representante sindical. También existen asociaciones que están especializadas en la lucha contra el mobbing laboral y que cuentan con personal cualificado.

Los lugares de trabajo tienen un papel importante que desempeñar en el tratamiento de las prácticas que sustentan y crean la violencia contra las mujeres.

¿Cómo afecta este problema a los lugares de trabajo?

La violencia afecta a los lugares de trabajo de muchas formas diferentes como:

- Aumento del absentismo laboral
- Aumento de la rotación de personal
- Disminución de la productividad
- Disminución de la satisfacción laboral en general

¿Cómo pueden las organizaciones hacer frente a la violencia contra las mujeres?

Existen varias formas de conseguirlo:

- Abordar las causas subyacentes de la violencia contra la mujer mediante la promoción de la igualdad de género.
- La creación de una cultura donde los empleados se sientan seguros a la hora de tomar medidas contra el sexismo, el acoso, la discriminación o la violencia en el lugar de trabajo.

¿Qué impulsa a la violencia contra las mujeres?

La violencia contra la mujer es grave y frecuente. Se debe principalmente a la desigualdad de género, y se refuerza por una serie de factores.

La desigualdad de género funciona a muchos niveles, desde las normas sociales y culturales (las ideas dominantes sobre los hombres y las mujeres en una sociedad), a las estructuras económicas (como por ejemplo la diferencia en la retribución entre hombres y mujeres), además de las prácticas de relación organizacional, familiar y laboral.

Este amplio contexto social provoca varias formas de de violencia:

- Aceptación de la violencia contra las mujeres - Existe la idea de que es justificable que los hombres utilicen la violencia en determinadas circunstancias, y que no siempre pueden ser considerados responsables, además, algunos tipos de violencia (como el acoso sexual) no se suelen percibir como agresiones.
- Los límites a la independencia de la mujer en la vida pública y en las relaciones con los hombres - Todavía se piensa que los hombres deben estar al frente de la toma de decisiones.
- Los roles de género rígidos y las construcciones estereotipadas de la masculinidad y de la feminidad - La idea de que las mujeres y los hombres deben actuar de cierta manera o cumplir ciertos roles.
- La falta de respeto hacia las mujeres - La forma en la que algunos hombres tratan de demostrar su "hombría" o "masculinidad" a través de acciones que constituyen una falta de respeto hacia las mujeres.

Mientras que el amplio contexto social de la desigualdad de género proporciona las condiciones subyacentes de la violencia contra la mujer, una serie de factores de refuerzo pueden contribuir o exacerbar estas agresiones, como por ejemplo:

- La aceptación de la violencia en general, que la percibe como algo normalizado o valorizado.
- La exposición a la violencia (por ejemplo durante la infancia, o en comunidades con altos niveles de agresividad).
- Situaciones en las que las normas sociales asociadas con el consumo de alcohol debilitan el comportamiento social positivo

La violencia contra las mujeres se puede prevenir a través de las siguientes acciones:

- Desafiar la aceptación de la violencia contra las mujeres.
- Promover la independencia de la mujer y la toma de decisiones.
- Hacer frente a los estereotipos y roles de género.
- Fortalecer las relaciones positivas, la igualdad y el respeto entre mujeres y hombres, y también entre niñas y niños.

¿Qué se puede hacer para prevenir la violencia en el lugar de trabajo?

- Tomar medidas para prevenir y responder ante el acoso sexual:

Asegurarnos de que todo el personal comprende cuáles son las conductas de acoso más comunes

- Analizar las causas subyacentes de la violencia contra la mujer mediante la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo:

Llevar a cabo auditorías de género para dar a conocer las formas en que las políticas y prácticas de la organización podrían tener un impacto negativo en las mujeres

- Crear una cultura donde los empleados se sientan seguros:

Tomar en serio los informes sobre discriminación, acoso o violencia y animar activamente al personal a que denuncien los comentarios sexistas

Eva Ramírez, activista social y coolhunter