

“MALTRATO EMOCIONAL DE LA MUJER EN EL TRABAJO”

¿Una extensión de la misoginia que vive la mujer en el hogar, ahora se extiende en el trabajo?

Dra. Berta Ermila Madrigal Torres madrigal@cucea.udg.mx

Mtra. Adriana Baltazar Silva abaltaza@cucea.udg.mx

Departamento de Administración

Instituto para el Desarrollo de la Innovación y Tecnología en la Pequeña Empresa.

RESUMEN

El estudio de la inequidad de género es un tema que se debe investigar mas en el siglo XXI, ya que se vive en el hogar, la interacción con los iguales, aspecto que se ha prolongado cuando la mujer integra al mundo laboral fuera del hogar.

La presente ponencia presenta un avance preliminar sobre las “Barreras y limitaciones de la mujer en el trabajo” en este caso solo se presenta una variable el maltrato emocional. En la que se analiza el maltrato psicológico que la mujer experimenta frecuentemente en el desempeño de sus funciones; para lo que se realizaron entrevistas a profundidad sobre las experiencias experimentadas de mujeres en su trabajo. Investigación que trata de responder las siguientes preguntas ¿En tu trabajo has sido maltratada? ¿Cómo lo vives? y ¿Cómo lo resuelve?

PALABRAS CLAVES

Maltrato, acoso moral, acoso físico, acoso intelectual.

Introducción

Existe mucha literatura sobre la inequidad de género que vive la mujer en el hogar y la sociedad, aspectos macroeconómicos como son: sus desventajas en comparación al hombre, así como la inequidad en el trabajo: salarios más bajos, condiciones laborales precarias, discriminación para acceder a ciertos puestos, profesionales sin remuneración entre otras. Aunado a esto, las mujeres que pueden laborar en empresas e instituciones se enfrentan al maltrato emocional, acoso físico y/o moral en su contexto laboral. En México no esta considerado ni tipificado como un problema de agresión laboral. Pero como el aspecto emocional y la motivación laboral son aspectos intangibles es difícil que la mujer este protegida por este tipo de agresión que se da como un fenómeno normal en su trabajo.

Se presenta en esta ponencia cuatro tipos de acoso y maltrato que viven en lo

cotidiano las mujeres en el trabajo, así como las experiencias de quienes han sufrido el acoso en su desempeño profesional. Se les planteo que describieran su sentir en relación a la situación laboral y como lograron sobresalir al maltrato emocional o moral que vivieron.

Otro tipo de maltrato, que sobresalió en esta investigación es la agresión que se presenta en el nivel de competencia, que tiene que ver con la agresión que sufre la mujer; es cuando accede a puestos de mando o desarrollo profesional poco común para la mujer; motivo por el que se ve en la necesidad de desistir a su meta de superación laboral.

Metodología

Se presenta un avance de la investigación denominada “barreras y limitaciones de la mujer en el trabajo” el análisis de este

trabajo es el resultado de la aplicación de una guía de entrevista semi-estructurada a un grupo de mujeres que se encuentran laborando. Lo cual indica que es el resultado de la muestra piloto. Lo cual después de esta análisis tendremos que definir el marco teórico, para analizar si el maltrato de la mujer es un problema legendarios cultural, es un problema de la causa efecto de la misoginia del hombre hacia la mujer o en su defecto es la lucha por el poder cuando se da entre iguales o el hombre considera a la mujer como su competencia más cercana.

Con una pregunta que nos formulamos quisimos saber que no obstante de la creación de instancias gubernamentales, apoyos a la mujer sigue teniendo “Barreras y limitaciones de la mujer en el trabajo” en este caso solo se presenta una variable el maltrato emocional en el medio laboral: En la que se analiza el maltrato psicológico que la mujer experimenta frecuentemente en el desempeño de sus funciones; para lo que se realizaron entrevistas a profundidad sobre las experiencias experimentadas de mujeres en su trabajo. Investigación que trata de responder las siguientes preguntas ¿En tu trabajo has sido maltratada? ¿Cómo lo vives? y ¿Cómo lo resuelve?

Se realizo una entrevista abierta a profundidad, en donde se busco que la mujer explicara sus vivencias en detalle y la manera como responde a la situación o al conflicto. Se excluyo a las mujeres que reportaron no haber vivido algún maltrato en el trabajo. Las entrevistadas son trabajadoras de instituciones que cubren puestos de diversas áreas de la estructura organizacional.

El acoso psicológico (mobbing)

“Mobbing”, traducido de manera correcta al castellano como acoso psicológico y no “acoso moral” posee un comportamiento ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento

relevante o sustancial de la relación laboral. Los psicólogos definen al mobbing como:

“El continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro y otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícito o ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador”¹

En un estudio realizado en España, sobre la frecuencia del acoso moral en el trabajo, el 89 por ciento contesto que sí, sólo el uno por ciento de la muestra contesto que no; el dos por ciento que no sabia y el siete por ciento que en lo personal no, pero algún compañero de trabajo si lo había sufrido. En esta entrevista realizada por el sindicato Gestha y asociaciones de profesionales en España, se puede ver que el 89 por ciento de los entrevistados han pasado por el acoso moral en el trabajo, sumado al punto de que el entrevistado dice que é no pero, si un compañero de trabajo, suman el 97 por ciento. Asimismo es importante destacar que este tipo de acoso moral se da más entre el hombre que tiene un puesto de poder y sus subalternos, pero sin descuidar que este fenómeno la mujer directiva ha asumido prácticas de gestión y dirección al igual que el hombre, y por lo tanto, ¿puede estar imitándolo en sus comportamientos directivos amorales?

Acoso moral

Al acoso moral se le ha denominado de distintas formas a esta nueva tortura de psicológica en la empresa. “Mobbing psicoteror”; que se define como cualquier manifestación de conducta abusiva de una persona a otra, la cual se da por medio de ciertos comportamientos, palabras, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de

¹ Iñaki Piñuel y Zabala, Araceli Oñate Cantero, Libro Blanco Riesgos Psicosociales en la Administración “La incidencia del Mobbing y el Burnout en la AEAT y la IGAE, 2002 Madrid p. 71.

la persona, que ponen en peligro el empleo o degradar el clima laboral.

El “mobbing” u hostigamiento psicológico consiste en un conjunto de actuaciones que se realizan en forma sutil, sistemática y prolongada en el tiempo y que como consecuencia provocan destrucción psicológica de la persona. Esta practica es común que se de más entre la relación directivo subalternos. Por lo cual, las mujeres reciben este trato manifestado en una comunicación hostil y amoral. Otro fenómeno que se debe investigar más. ¿el mobbing, se da más del hombre hacía la mujer?

Además tiene otras manifestaciones de operación como son: el rechazo a toda comunicación, la falta de consignas contradictorias, la privación de trabajo o saturación, tareas sin sentido o misiones por debajo de la competencia, degradación del puesto de trabajo, críticas constantes al trabajo, vejaciones, humillaciones, declaraciones calumniosas, insultos e incluso amenazas.

Las Características de los que practican el acoso en la organización. De acuerdo a Albert Bemstein (2002) se les ha denominado a los que practican el acoso psicológico como vampiros emocionales, lo cual menciona que son personajes que sus necesidades internas las convierten en depredadoras en las relaciones con sus semejantes. Estos personajes provocan reacciones poderosas e inmediatas, tanto negativas como positivas aspecto que pone en desventaja al subalterno porque no sabe su reacción inmediata. Fenómeno que también se refleja con sus compañeros de la misma jerarquía.

El impacto en las personas acosadas. De acuerdo a observaciones por profesionales de la conducta se ha encontrado: baja autoestima, identidad débil, miedo y ansiedad; por lo consiguiente su productividad en el trabajo y además sus relaciones interpersonales y sociales se ven

altamente deterioradas, lo cual ocasiona marginación, depresión y algunos casos drásticos perdida del trabajo, incluso su salud mental se deteriora².

Se limitan y no sabe cuales son sus derechos se sienten limitadas para exigirlos. Pocas veces, manifiestan sus opiniones con claridad o toman decisiones firmes. Porque dependiendo de su agresor psicológico, lo ven “como lo máximo”, pues le consideran de alta valía, por lo que le justifican de todas sus acciones y además algunas veces lo consideran como la victima del sistema porque el se los hizo creer. Pasan de ser las victimas a las victimarias.

El acoso laboral de la mujer

La Dra. Jannette Garduño (2004) menciona que las mujeres de hoy se encuentran en el mismo dilema en el que se encontraban en antaño, lo único que ha cambiado es el escenario. Al cual no estamos de acuerdo, porque la mujer del 2006 desempeña mas roles en su vida, que si es agredida por su padre, hermano o esposo, ahora lo es por el jefe inmediato, sea mujer o hombre. Pero, el maltrato psicológico o dependencia emocional es más común que sea del hombre a la mujer en la vida laboral o viceversa?

Si bien es cierto que la presencia femenina se ha incrementado en todos los ámbitos. Político social cultural político, empresarial y en la ciencia. Es en último caso uno de los fenómenos donde más se ve la presencia femenina. Pero no como protagonista principal sino como la segunda de abord. La que realiza el trabajo experimental. El trabajo de campo. La más participativa. Pero, quien se lleva los créditos normalmente es el varón. Pero éste no es el principal problema, el reconocimiento y la acreditación correspondiente. Nos referiremos al fenómeno de la codependencia emocional que en forma

² Esto es confirmado en las entrevistas realizadas a seis mujeres trabajadoras de instrucciones públicas y privadas, pags. 9 a 15

personal el hombre genera con la mujer lo cual lo manifestaron las mujeres que trabajan.

La violencia psicológica que sufre en el ambiente laboral la mujer es un acto de poder u omisión recurrente, intencional y cíclico dirigido a dominar, someter, agredir psicológicamente a la mujer en el medio laboral según Jesús Puente Tovar³ (2004) este fenómeno es el más recurrente en las organizaciones publicas y privadas, pero, no es denunciado ni existen estadísticas precisas. Porque es un comportamiento que muchas veces en nuestra sociedad se considera como algo normal que la mujer esta enfrentando constantemente ya sea en su hogar o en su trabajo. Es un fenómeno cultural que impacta en las organizaciones.

Es cotidiano el maltrato en el trabajo hacia la mujer

Como se puede ver en los resultados de las entrevistas realizadas encontramos primeramente que no es una situación aislada generalmente en la mujer sino que es repetida por diferentes compañeros de trabajo que puede ser o bien el jefe inmediato o por un igual dentro de la estructura, ya que en promedio lo han vivido tres veces en su vida laboral.

El tipo de acoso experimentado en la mujer que tiene una posición en la estructura del nivel operativo va más hacia lo verbal, emocional y despliegue de poder por parte del jefe inmediato.

“Con las expresiones de dualidad de mando y doble mensaje donde cuestiona en el momento que le manifiestas su opinión sobre algún tema ¿Quién es el jefe aquí?

Este fenómeno se da en los mandos medios que de alguna forma llegaron o arribaron al puesto si están preparados y no realizan la función que les corresponde de guardar el equilibrio entre la alta dirección y el personal

operativo. Terminan actuando como jefes y jefecillos como lo establece Almagro (2005) y con comportamientos de agresión hacia su personal, lo cual inhibe su satisfacción laboral y reduce su rendimiento.

En cambio en la mujer que ha ocupado puestos de jefatura o mandos medios se presenta más hacia una agresión que tiene una dirección de competencia entre iguales que luchan por una posición de poder en la organización, se refleja en las siguientes expresiones.

“Agredida por su intento de descalificación.”
“Había agresiones verbales, amenazas, lucha de poder”

“No ascendía de puesto”.

“Se me bloqueaba en la toma de decisiones poniendo a otros como encargados de área”.

Una forma de agresión también frecuente es el *dominio intelectual* en la que no se le acepta capacidad para realizar actividades complejas y menos comunes para desarrollar por la mujer.

Del maltrato que más se representan en cuanto a las entrevistadas es el de *dobles mensajes*, que representa una relación perversa de aceptación y rechazo que provoca en quien “lo aguanta” una inseguridad sobre la situación en la que está inmersa que se objetiva en incomodidad emocional, pues no se sabe si se acepta su trabajo o no. Maltrato que una de las mujeres manifiesto, como lo vivió.

“Con impotencia de poder hacer entender, frustración por la falta de reconocimiento, humillación por las palabras que se utilizaban, que veía una gran soberbia por parte del jefe”

Otras agresiones son las *verbales*, quizá las más aclaradoras de que se vive una situación de conflicto por parte de los dos actores y quizás por lo mismo es el menos patológico pero no por ello deja de producir emociones desagradables. Pero, sin embargo el impacto genera inseguridad y

³ Puente Tovar Francisco Jesús (2000)“Violencia contra la mujer”

conflicto en el trabajo. Lo manifiesta tres de las entrevistadas de cómo lo vivieron.

“Con duda sobre como actuar, inseguridad sobre si tenía culpa o no de lo que sucedía, dificultad para poner fin a la relación de trabajo.”

“Emocional porque había afecto, reconocimiento de trayectoria, Doble vínculo por la sensación que producía de no claridad en la aceptación o rechazo.”

“Palabras con doble sentido, empatía disfrazada.”

Lo que se refleja en alguna de las entrevistas es que el maltrato no es percibido por la mujer, un fenómeno tan común se vuelve como normal. Ejemplo clásico que se tuvo con una auxiliar administrativa refleja que no había vivido ningún maltrato. Pero, conforme al avance de la plática fuera de la entrevista, recordó situaciones en que el fenómeno se dio, en su propia persona y del grupo de trabajo hacía su jefa inmediata. Menciona que las 10 cajeras se ponían de acuerdo para ignorarla e incluso acudían a al jefe superior no respetando la estructura organizacional.

Este fue el único caso reportado de un grupo de mujeres con maltrato intencional hacía la mujer. Este es otro fenómeno de comportamiento organizacional que se debe de investigar además de fomentar la cultura laboral de trabajo en equipo y respeto a la autoridad que la representa una mujer. Porque es muy común que la misma mujer diga “yo prefiero recibir ordenes de un hombre que de una mujer”.

También se encontró el acoso sexual, aunque no era una variable abordada en la entrevista. Fenómeno que se manifestó más en las mujeres con edad menor a 30 años. El cual puede ser velado mediante menciones que parecen inofensivas, y cubiertas de amigabilidad, pero que en realidad contiene una carga de agresión hacia la dignidad de la mujer. Pero sin

embargo las siguientes expresiones que manifestaron llevan doble mensaje de agresión y descalificación a un trabajo intelectual.

“Pedir que le bailara y las pasaba el maestro”.

“Si quieren pasar la materia, las espero en mi departamento”

Agresión individual o colectiva, el cual se percibe que fue en un aula de clases. Pero, menciona las entrevistadas

¡No sabíamos si era broma o realidad! De cómo lo resolvimos fue el silencio. Ahora me atrevo a decirlo, pero antes teníamos miedo de denunciar, porque luego los maestros dicen que son amigos de.....y ¿a quien le iban a creer?

¿Cómo resuelve la mujer el maltrato?

Aunque pretendemos que nuestra investigación sea descriptiva, vemos como es difícil abstraerse de la problemática y lo común que es que la mujer sea agredida en el trabajo. No recibe una agresión física pero si emocional e intelectual que a la limita para seguir desarrollando profesionalmente. Al ver la reacción en cada una de las entrevistadas y observar que en algunas fue un fenómeno que se dio dos o tres años atrás. Lo siguen recordando con dolor e impotencia. ¿Esto es calidad de vida laboral? ¿Es calidad de vida estudiantil? ¿Que están haciendo las autoridades para solucionarlo? ¿Que estamos haciendo como sociedad? Son algunas de las preguntas que surgen después de entrevistar a estas mujeres y analizar la forma que ellas creen que lo resolvieron, ver las siguientes expresiones.

“Hablando, poniendo un alto, cambiando de área.”

“Decidiendo después de mucho tiempo cambiar de adscripción.”

“¡Silencio! Lo manifestó el 20 por ciento.

La solución inmediata es renunciar o cambiar de adscripción. Sin embargo, las que no renunciaron por su expresiones mismas se puede percibir que siguen recibiendo algún tipo de maltrato emocional.

“Lo veo como un reto, trato de hacer las cosas lo mejor y demostrar que si puedo.

“Enfrento la situación con seriedad, compitiendo, respondiendo al mismo nivel, utilizando estrategias de política y apoyo”.
“Tratando de hacer las cosas bien”.

Lo que es más alarmante es ver que ellas creen que lo han resuelto. Pero, el guardar silencio, renunciar al trabajo o cambiar de adscripción implica muchas causas consecuencias como puede ser. (Si guardan silencio el agresor lo seguirá haciendo y lo puedo vivir nuevamente. Limitar sus aspiraciones de crecimiento y desarrollo en el medio laboral. Renunciar a un derecho de ser tratadas iguales y buscar la equidad laboral)

La manera de afrontar el problema es diferente, en aquellas que son trabajadoras del nivel operativo tiende a mostrar baja autoestima, dificultad para afrontar de frente la situación y tiende por tanto a cambiar de área de trabajo o renunciar al puesto.
En cambio la mujer que ocupa puestos de dirección afronta la problemática más de frente, con rasgos de fuerza de carácter y una lucha por mantenerse en la posición que ya se ocupa o bien continuar escalando puestos de mayor nivel en la estructura.
“Tratando de ignorar la situación, siendo prudente. Estoy a la defensiva esperando siempre la reacción.”

Del 100 por ciento de las entrevistadas se puede percibir que solo dos de cada 10 mujeres han logrado escalar o cambiar de puesto a uno inmediato superior después de recibir la agresión. Las otras tienen el mismo puesto, fenómeno que refleja causa efecto de su agresión y el impacto de inseguridad que vivieron no les permite desarrollar sus competencias y habilidades para poder cambiar de categoría y un puesto con mayor retribución y responsabilidad.

Las mujeres entrevistadas manifestaron principalmente el maltrato que reciben en su trabajo esta orientado a la violencia psicológica o mental. Donde manifestaron que reciben maltrato verbal en forma

repetida, descalificación y competencia orientada a la agresión verbal. Este fenómeno tiene una causa muy impactante en la persona que es maltratada, impacta en la seguridad y la confianza de la mujer. Por lo tanto no se puede desarrollar ampliamente en el medio de trabajo porque “Vive una tortura mental. Vivir con miedo aterrorizada y devaluada no le permite desarrollar mas sus habilidades además es un fenómeno que impacta en el medio laboral en el que se desenvuelve. ¿Porque algunas guardan silencio y otras es su medio lo manejan como una justificación para no realizar eficientemente su trabajo.

A manera de conclusión solo nos queda decir que la mujer del siglo XXI esta pagando el precio de gineceo que ha vivido la mujer por siglos al asumir cada día diferentes roles más los tradicionales. Esto es un aprendizaje tanto para hombres como para mujeres, el cual debe ser orientado al apoyo y desarrollo de la mujer.

Faltan programas específicos de formación cultural donde se capacite y desarrollen cultura de solidaridad y equidad en el trabajo. Además se demanda que se establezca la cultura de formar en lo moral emocional hijas e hijos fuertes⁴, que sean capaces de salir adelante e identificar el manejo emocional de los directivos en el trabajo, pues como menciona Gadeberg⁵ en uno de sus trabajo sobre la mujer, todo padre y madre desea que sus hijas se conviertan en mujeres fuertes y esto sólo puede ser cuando las educas y son capaces de defender sus opiniones.

Que establezcan mentores positivos a seguir, no como modelos míticos sino influenciada por la relación estrecha que puede tener de gente importante a la que le puede aprender. El desarrollo de la fuerza física y habilidades de seguridad mediante el enaltecimiento y confianza en sí misma

⁴ Gadeberg Jeannette (2004) “Cómo formar hijas fuertes. En lo moral, en lo social, en lo emocional.” Aguilar, México

⁵ Ibidem

tanto en lo corporal como personal debido a la confianza en sí misma y autoestima positiva. El aprender a resolver los conflictos basado en la razón, a saber expresar su valía en cualquier lado que se presente del mundo. A tener independencia financiera, desarrollar hijas y estudiantes emprendedoras esto es con incitativa, asentirse bien por dentro, honrar las tradiciones e identidad familiar y de la sociedad.

Se requiere formar y capacitar a hombres y mujeres que sean capaces de enfrentar el acoso psicológico que los vampiros emocionales como los nombra German Jiménez no afectes su trabajo y mucho menos cree dependencias emocionales de autoestima y de superioridad. En las organizaciones es lógico y además apremiante que se respeten las instancias

directivas y de mando pero que no sea, de la forma que afectan a las personas emocionalmente, sino que se sumen los esfuerzos y se logren equipos de trabajo sólido y duradero.

Otro de los hallazgos en esta investigación es el como la mujer vive la agresión como si eso fuera el precio que tiene que pagar por ser mujer. Expresiones tales lo soportan. ¿Porque le he de apuntar que me grite, sí ni mi marido es? Lo cual no lleva a reflexionar el maltrato o misoginia que vive la mujer es un aspecto cultural? Como romper paradigmas como lo dice Josefina Vázquez (1999) el desafío de que la mujer sea libre y actué por sí misma en sociedad y no humillada y vejada emocionalmente.

BIBLIOGRAFÍA

- Almagro Juan José, (1995), *Érase una vez.....Jefes, jefazo y jefecillos*. Pearson Prentice Hall, España.
- Etkin Jorge R. (1994), "La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada". Edit. McGraw Hill. Madrid 1994.
- Gadeberg Jeannette (2004) "Cómo formar hijas fuertes. En lo moral, en lo social, en lo emocional." Aguilar, México
- German Jiménez y Karina Rodríguez, (2004), "Vampiros emocionales, elle psicología dici". México.
- Huerta Cecilia (2004), "Mujer frente a sus derechos", Periódico Reforma, México.
- Iñaki Piñuel y Zabala, Araceli Oñate Cantero, (2002) Libro Blanco Riesgos Psicosociales en la Administración "La incidencia del Mobbing y el Burnout en la AEAT y la IGAE", Madrid.
- Madrigal Torres Berta Ermila, (2004), "Los diferentes roles de la mujer", en el periódico público 8 de marzo del 2004.
- Madrigal Torres Berta Ermila, (2004), "Liderazgo, Enseñanza y aprendizaje", Macgraw.Hill.
- Puente Tovar Francisco Jesús (2000)"Violencia contra la mujer"
- Sue Wise y Liz Stanley (2000) "Una mirada feminista sobre el acosos sexual"
- Vázquez Mota Josefina (1999), *"Dios mío, Hazme Viuda. El desafío de ser tú misma"*, Panorama. México.