

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LAS CONSTRUCCIONES DE GÉNERO

MORAL HARASSMENT AT WORK AND ITS RELATIONSHIP TO GENDER CONSTRUCTIONS

Maria do Socorro Gonzaga de Lima*
Maria do Socorro Roberto de Lucena**
Ivan Bolis***
Felipe Mujica****
Paulo Cesar Zambroni-de-Souza*****

Resumen: Este estudio tiene como objetivo identificar y analizar las experiencias de acoso moral en el trabajo (AMT) y su relación con las construcciones de género. En el estudio participaron nueve trabajadores asistidos por el Centro de Referencia en Salud del Trabajador (CEREST) de una ciudad del noreste de Brasil, cuatro hombres y cinco mujeres, con edades entre 25 y 57 años. Las entrevistas se realizaron con una duración promedio de 45 minutos, las cuales se llevaron a cabo de forma remota a través de una aplicación de llamada. Los datos se analizaron mediante análisis de contenido categórico. Los resultados obtenidos reiteran las repercusiones negativas que tiene el AMT y la vida de las personas, especialmente en lo que respecta al compromiso con la construcción o continuación del proyecto de vida y la autoestima. Al integrar la categoría de género, fue posible dilucidar cómo las construcciones de feminidad y masculinidad y las relaciones de poder resultantes apoyan y cruzan la expresión del AMT, además de ser condicionantes de la reacción o comportamiento de los trabajadores ante las situaciones de acoso. Además, se encontró que, en la búsqueda de resultados, las organizaciones de trabajo favorecieron el individualismo, aunque este provocó hostigamiento e impactos negativos en la calidad de vida de los trabajadores, como destrucción, sufrimiento e influencia en los procesos de enfermedad a los entrevistados. En este escenario, la ergonomía puede ayudar a prevenir situaciones de bullying en el lugar de trabajo, contribuyendo a la instauración de un ambiente laboral que favorezca tanto la salud física como mental de los trabajadores.

Palabras clave: Acoso moral, trabajo, género, estrés.

Abstract: This work aims to identify and analyze Experiences of Moral Harassment at Work (MHW) -

*Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, Brasil. Correo electrónico: mariasglpsi@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8388-9460>

**Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, Brasil. Correo electrónico: 23mariaroberto@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5078-2085>

***Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, Brasil. Correo electrónico: bolis.ivan@alumni.usp.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0688-0742>. Autor de correspondencia.

****Programa de Pós-Graduação em Turismo, Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil. Correo electrónico: felipemujica@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8508-8758>

*****Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, Brasil. Correo electrónico: paulozamsouza@yahoo.com.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7353-4420>

and its relationship with gender constructions. Nine workers assisted by the Worker's Health Reference Center (CEREST) from a city in Brazilian's Northeastern participated in the study, four males and five females, aged between 25 and 57 years. Interviews were carried out with an 45 minutes average duration, which took place remotely through a call application. Data were analyzed using Categorical Content Analysis. The results obtained reiterate the negative repercussions that the MHW has on people's work and lives, especially regarding the commitment to the construction or continuation of the life project and self-esteem. By integrating the gender category, it was possible to elucidate how the constructions of femininity and masculinity and the resulting power relations support and cross the expression of the MHW, as well as being conditioning factors of the reaction or behavior of workers towards the MHW situations. Furthermore, it was found that, in the search for results, work organizations favored individualism, even though it provoked MHW and negative impacts on the quality of life of workers, such as destruction, suffering and influence on the interviewees' illness processes. It is in this scenario that ergonomics can help prevent situations of bullying in the workplace, contributing to the realization of a work environment that favors both the physical and mental health of workers.

Keywords: Moral harassment, moral injury, job, gender, stress.

Recepción: 18.07.2022 / Revisión: 19.07.2022 / Aceptación: 08.08.2022

Introducción

Las primeras contribuciones sobre el estudio del Acoso Moral en el Trabajo (AMT) fueron hechas en 1996 en Suecia por el psicólogo Heinz Leymann, para quien los términos "mobbing" o "psicoterror" eran característicos de contextos de comunicación hostiles, en los que uno o más individuos ataca a una persona, de tal manera que se siente intimidado y golpeado por un intenso sufrimiento. Leymann explica que:

El acoso moral es la degradación deliberada de las condiciones de trabajo mediante el establecimiento de comunicaciones poco éticas (abusivas) que se caracterizan por la repetición durante mucho tiempo de conductas hostiles que un superior o colega (s) desarrolla contra un individuo al que presenta, como reacción, un cuadro de miseria física, psicológica y social duradera (Leymann, 1986, p. 115).

En 1998, con la psiquiatra, psicoanalista y victimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, el término acoso psicológico fue ampliamente discutido. Ella no estaba de acuerdo con algunas teorías psicoanalíticas que atribuían a la víctima parte de la culpa por la violencia sufrida, como si de alguna manera inconscientemente quisiera su propia situación de agresión, por masoquismo. La definición más utilizada de acoso laboral es la de Hirigoyen. Según el autor, el AMT se define como:

Toda conducta abusiva que se manifieste principalmente a través de conductas, palabras, actos, gestos, escritos que puedan lesionar la personalidad, la dignidad o la integridad física o mental, poner en peligro su trabajo o degradar el entorno laboral (Hirigoyen, 2011, p.65).

En Brasil, la discusión del AMT estuvo marcada por diferentes nombres y obras. En 2001 la investigadora María Ester de Freitas publicó el artículo titulado "Acoso moral y acoso sexual: rostros del poder perverso en las organizaciones". Cinco años después de esta

publicación, la investigadora Margarida Barreto publicó el libro “Violencia, salud y trabajo: un viaje de humillaciones”, fruto de su tesis de maestría redactada en 2000. Actualmente, ella investiga sobre el tema en alianza con Roberto Heloani, otro gran referente. Ambos abordan el fenómeno como un esfuerzo continuo por descalificar a una persona, que, según la situación, puede conducir o no al acoso sexual. Siguiendo a los autores brasileños, AMT es:

Una conducta abusiva e intencionada, frecuente y repetida, que se produce en el entorno laboral y que tiene como objetivo disminuir, humillar, vejar, avergonzar, descalificar y demoler psíquicamente a un individuo o grupo, degradando sus condiciones laborales, afectando su dignidad y poniendo su y la integridad profesional en riesgo (Freitas et al., 2008, p. 37).

Según la Organización Internacional del Trabajo (Cassitto et al., 2014), los riesgos psicosociales que aumentan la probabilidad de aparición de AMT son: la organización del trabajo; el estilo de gestión; las relaciones laborales desde el punto de vista jurídico, en particular con el aumento de la precariedad y la subcontratación. Dichos riesgos provienen de la reorganización del sistema capitalista que tuvo lugar a principios de la década de 1970 con la denominada reestructuración productiva (Antunes & Alves, 2004), que ha impactado significativamente las relaciones laborales, ya que se volvió decisivo para las empresas seguir siendo competitivas y continuar acumulando riquezas.

La flexibilidad, elemento característico del sistema productivo reestructurado, busca reducir el valor de la fuerza de trabajo. De esta forma, genera ganancias para los dueños de los medios de producción y ganancias poco significativas para la clase trabajadora, además de un creciente desempleo, mayor precariedad y subcontratación que facilitó la priorización de un perfil de trabajador cada vez más individualizado y relaciones abusivas en el trabajo. Esas condiciones impactan directamente la dignidad de la persona, así como son favorables a la aparición de enfermedades profesionales físicas o psicológicas. Como señala Dejours (1992), el trabajo puede favorecer a veces sufrimientos patógenos, a veces placeres. En esta dinámica, la alteración de la vida psíquica puede reflejarse en la salud y los efectos pueden ser perjudiciales para las víctimas.

En cuanto a los escenarios del mundo laboral contemporáneo, los estudios sobre trabajo y género han ofrecido perspectivas y análisis teóricos más complejos e interesantes sobre este tema, ya que incorporan la dimensión de género en este escenario, puntualizando la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre hombres y las mujeres como importantes para pensar e identificar las vulnerabilidades en situaciones laborales (Leymann, 1996; Hirata, 2005).

Dicho esto, se debe considerar que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de dirección, ya que según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística ([IBGE], 2021), en Brasil, el 62,6% de los puestos directivos fueron ocupados por hombres y el 37,4% por mujeres, en 2019. Además, en general son las mujeres quienes realizan trabajos más precarios y vulnerables desde el punto de vista de las relaciones laborales, por lo que el trabajo femenino se considera secundario o de menor valor social, lo que facilita que se produzca el acoso moral ya que la persona acosada está casi siempre en una posición de sumisión (Freitas, 2001).

A pesar de la problemática del AMT y la relación de género, y toda su complejidad,

sigue siendo un tema poco considerado en los trabajos académicos sobre bullying, y aunque en la literatura no existe consenso sobre el efecto de la variable género sobre el acoso moral, a la hora de buscar respuestas ante la cuestión de quién es más acosado, hombres o mujeres, muchos autores identifican la existencia de una división sexual en el bullying. Una de las razones para discutir sobre la existencia de esta división es la frecuencia de gestos que componen el acoso, que parece ser mayor para las mujeres (Leymann, 1996).

Si bien la mayoría de los hombres informan haber sido acosados una vez a la semana, las mujeres informan haber sido acosadas casi a diario. Hirigoyen (2001) considera que las acciones y actitudes que componen el acoso a las mujeres son diferentes al compararlas con las acciones que constituyen el acoso a los hombres y agrega además que el acoso sexual y el acoso moral pueden existir de manera concomitante cuando se trata de las mujeres.

En vista de lo presentado anteriormente, este artículo es resultado del proyecto "Vigilancia del acoso laboral: una relación con el género", que forma parte del área de conocimiento en Psicología del Trabajo y Organizacional, del CNPq, en el Programa de Becas de Iniciación Científica Institucional (PIBIC), en la Universidad Federal de Paraíba (UFPB). En este sentido, este trabajo se basa en el entendimiento de que debe contribuir al desarrollo del campo de la Salud Ocupacional.

Por tanto, se establece, en primer lugar, el análisis del acoso moral y su relación con las construcciones de género y luego se aborda la comprensión de las repercusiones del bullying en la calidad de vida de los trabajadores, además de señalar la importancia de la ergonomía como vía para prevenir situaciones de acoso laboral. Pues desde el punto de vista de la actividad, cuanto más se pueda acercar a las causas o factores reales que se asocian con los contextos de trabajo y su realización, más decididas y transformadoras serán las intervenciones que se pretenda realizar en la búsqueda de mejoras organizativas y / o estructurales (Guérin et al., 2001).

Materiales y métodos

En la investigación participaron nueve trabajadores, quienes acudieron al Centro de Referencia de Salud del Trabajador Regional (CEREST) en una ciudad del Nordeste de Brasil. Con edades entre 25 y 57 años, de diferentes sectores productivos (industria, educación, comercio, servicios bancarios y administración pública en general), la mayoría representada por mujeres (N = 5). En cuanto al nivel de educación, la mayoría de los participantes (N = 4) tiene un posgrado lato sensu, luego (N = 3) ha completado la educación superior y (N = 2) ha completado la secundaria. Seis de los nueve participantes tenían, con un 54%, más de 15 años en la función.

Los instrumentos utilizados fueron, un cuestionario sociodemográfico, utilizado para acceder a información de los participantes como, sexo, edad, nivel educativo, estado civil, cargo, campo de actividad y tiempo en el cargo, y una entrevista semiestructurada, cuyas preguntas del guión se construyeron en base a los objetivos de investigación y referencias teóricas, y fueron sobre, motivaciones para el ejercicio de la profesión, funciones desempeñadas, dificultades y limitaciones en el trabajo, relación con superiores y pares,

placer y sufrimiento en el trabajo, y salud-enfermedad.

La aplicación del cuestionario sociodemográfico y la cumplimentación de la entrevista semiestructurada se realizaron de forma individual y online a través de una solicitud de mensaje y llamada de voz, con una duración aproximada de 45 minutos, luego de que los trabajadores firmaran el Formulario del Término de Consentimiento Informado (TCI). Se organizó y transcribió el contenido del cuestionario y la entrevista en su totalidad, y se decidió nombrar “Participante 1” y así sucesivamente hasta “Participante 9”, seguido de sus edades. La investigación siguió todos los preceptos éticos de la Resolución 466/12 del Consejo Nacional de Salud (CNS-Brasil).

El análisis de datos se realizó de acuerdo con el análisis de contenido categórico propuesto por Bardin (2011), en el que los textos, en este caso, el contenido de las entrevistas, pasaban por operaciones de desmembramiento en categorías conceptuales y / o subcategorías, de acuerdo con los métodos analógicos para agrupaciones, lo que requiere considerar los discursos de los participantes al principio individualmente y luego como un todo.

Dicha metodología comprende un conjunto de técnicas de organización y análisis de datos que se centran en las experiencias y percepciones del sujeto de un objeto en particular y sus fenómenos (Laville & Dionne, 1999).

Resultados y discusión

Del análisis de los informes de los participantes, surgieron las siguientes categorías que son presentadas en seguida.

División sexual del trabajo, acoso moral y su relación con las configuraciones de la feminidad

La manifestación de acoso moral hacia las mujeres puede darse en forma de intimidación, sumisión, bromas groseras, comentarios sobre su apariencia física o vestimenta (Guedes, 2003). Por tanto, la apariencia física sigue siendo relevante en la fase precontractual, ya que una de las participantes demuestra que fue coaccionada en su entrevista de admisión, en la que se le hicieron preguntas personales de forma intimidante e invasiva:

En mi entrevista de trabajo, me hicieron preguntas personales sobre los niños. Le respondí que tenía un hijo de tres años, luego de reportar esto, hubo una avalancha de preguntas: si mi hijo no se interpondría en el camino para lograr mis metas, si tuviera a alguien con quien dejarlo mientras yo estaba trabajando, entre otras que ahora no recuerdo, pero recuerdo que estas preguntas me han molestado mucho, es como si siendo madre solo pudiera ser ama de casa o no pudiera asumir las responsabilidades del trabajo, porque estoy segura si yo fuera el padre de mi hijo o cualquier otro hombre en una entrevista de trabajo, tuviera o no un hijo, no sería visto como un problema de desempeño (Participante 1, 29 años).

Por lo tanto, se desprende del malestar de la trabajadora que las situaciones

embarazosas y vejatorias comenzaron incluso en la fase de búsqueda de empleo. Este informe confirma el imaginario social y empresarial que ve la maternidad como un obstáculo que reverbera en mayores dificultades para conseguir o mantener el trabajo. El entendimiento prejuicioso basado en el modelo patriarcal de que hay un rol del hombre y la mujer, en el que se piensa que existe un lugar específico para que la mujer sea y permanezca, que es el de dueña del hogar y la sumisión, trae trabas a la plena participación de las mujeres en el mercado laboral, así como insinuaciones sobre la capacidad laboral de este colectivo, que en ocasiones puede convertirse en acoso moral.

Además, el informe del trabajador corrobora los datos estadísticos que indica el IBGE (2021), en los que el nivel de ocupación de las personas de 25 a 49 años con presencia de niños hasta 3 años viviendo en el hogar es un aspecto importante en definir la ocupación de la mujer en el mercado laboral. Entre los que tienen hijos en este grupo de edad, la proporción de ocupados en relación con la población en edad de trabajar es del 54,6%, por debajo del 67,2% de los que no los tienen. El nivel de empleo de los hombres es superior al de las mujeres en ambas situaciones.

Así, en Brasil, la desigualdad de género vinculada al AMT afecta a las mujeres de manera más objetiva en términos de tasas de participación en el mercado laboral, como se mencionó anteriormente, y en salarios, como se muestra a continuación:

Mi mayor frustración es que logré hacer una maestría, sin beca, pasando por muchas dificultades porque la dedicación era exclusiva, entonces no pude trabajar, estudié mucho, ¿sabes? Me gusta el aula, me gusta enseñar, me preparé mucho para ser maestra y así... el salario pésimo, que solo te da para no pasar hambre, y mira, enseñé en tres escuelas, pasando por la dificultad de moverme entre una escuela y otra que se encuentran en diferentes ciudades. Pero lo peor es que estás devaluado, cuando te das cuenta de que has dedicado una vida a los estudios y pasas por situaciones de acoso, empiezas a preguntarte: ¿qué he hecho con mi vida? Esto es muy frustrante, ¿de acuerdo? (Participante 2, 57 años).

Ante la organización y las precarias condiciones de trabajo, con sobrecarga, remuneración injusta, devaluación y acoso moral, la trabajadora se cuestiona y demuestra un aparente descontento con su vida profesional y su remuneración. Si bien las mujeres tienen mayor nivel educativo, según las estadísticas de género del IBGE (2021), la proporción de personas con título universitario fue del 15,1% entre los hombres y del 19,4% entre las mujeres. Sin embargo, las mujeres recibieron el 77,7% o un poco más de $\frac{3}{4}$ de los ingresos de los hombres. Por lo tanto, son las mujeres las que más se encuentran en una posición inferior en el mercado laboral, lo que se convierte en un entorno propicio para el acoso, dado que la persona que sufre acoso casi siempre se encuentra en esta posición, ya que el acoso generalmente comienza con el abuso de poder (Freitas, 2001). O sea, la división sexual del trabajo, y las condiciones laborales, atraviesan la manifestación del acoso laboral.

Las construcciones de género están presentes en la forma en que los compañeros o la persona acosada reaccionan ante la situación, ya que a las mujeres se les enseña desde temprana edad a ser pacientes, complacientes, a optar por la abnegación. Tanto es así que la mayoría de las mujeres se encuentran en profesiones relacionadas con las áreas de cuidado y educación (IBGE, 2021). A continuación, se presenta el relato de la trabajadora que pasa

mucho tiempo sometiéndose al acoso y a la sobrecarga laboral porque sintió compasión por la comunidad, corroborando la máxima de que a las mujeres se les enseña desde temprana edad a ser complacientes y comprensivas frente a las dificultades que se le imponen.

Me quedé ahí porque me gustaba enseñar y esa comunidad era muy buena y también necesitada, así que hice mis tripas corazón para poder manejarlo y lo que más me dolió fue cuando me sentí mal en el aula, ahí me di cuenta de que tenía para rendirme, fui a mi director y le dije que no podía soportar más esa situación, luego me miró y dijo: "Lo sabía", en ese momento me di cuenta de que en realidad estaban jugando conmigo, luego colapsó, fue la gota que colmó el vaso (Participante 2, 57 años).

Además, una encuesta realizada en 97 empresas del estado de São Paulo, que abarcó a 2.072 encuestados reveló que el 42% de ellos reportó historias de humillación en el trabajo y que las mujeres son la mayoría de las víctimas (Bobroff & Martins, 2013). La humillación y la falta de respeto al trabajo de la mujer no solo ocurren cuando se encuentra en puestos subordinados, sino que también aparecen en el siguiente discurso de la trabajadora, aunque ocupa un cargo directivo:

A pesar de tener un puesto directivo, algunas personas de la agencia no se detenían a escucharme, a menudo ni siquiera me miraban a la cara, la forma en que escribía en la computadora continuaba: iok! iok! iok! (teclado en audio). Cuando ocurrieron las reuniones, muchos ignoraron algunas cosas importantes que dije, diciendo: "déjalo ir, no es importante". Como si mi opinión no fuera importante o lo que dije no tuviera valor, ¿sabes? Yo trato más con hombres en mi trabajo, verdad, entonces creo que si no me impongo, hablo con firmeza, ellos descuidan lo que digo, creo que es injusto porque siempre he estudiado mucho, siempre busqué formarme yo misma aún más, buscando algún diferencial de compañeros (Participante 3, 42 años).

El discurso del entrevistado, además de traer aislamiento e indiferencia de los compañeros a sus opiniones, suscita la preocupación de estar siempre capacitado profesionalmente, como si fuera necesario tener que demostrar ser más competente que un hombre para ocupar puestos iguales, además, a pesar de tener una posición de liderazgo, informa que sus decisiones no son respetadas, lo que demuestra que las mujeres no tienen legitimidad en los procesos de toma de decisiones, mostrando que las construcciones de género se destacaron para apoyar las agresiones y acoso sufridos.

Además, el acoso dirigido a las mujeres también es diferente al que sufren los hombres, ya que tiene connotaciones sexistas y sexualidades constantes (Hirigoyen, 2001). El mismo autor afirma que el acoso, cuando se trata de mujeres, puede existir simultáneamente con el acoso sexual, como menciona una de las participantes:

Me he sentido aislada varias veces, porque no formaba parte del grupito que hablaba de quejarse, de maldecir, de tonterías, de borracheras y cosas inmorales. Como yo no hice nada de eso, hubo momentos en que los compañeros llegaban a la mesa de otros compañeros chismeando, una vez escuché que no sabía jugar y que ningún hombre se sentiría atraído por una mujer como yo, y ellos incluso involucraban mi sexualidad, fue la gota que colmó el vaso de agua. En otra ocasión mi supervisor inmediato se acercó a mi oído y me dijo que yo era demasiado hermosa para estar en esa posición, que podía ir a donde quisiera, solo dependía

de mí para eso, entonces me guiñó un ojo con su mano en la cintura muy cerca de mi culo. No pude decir nada, me detuve, fui al baño y me puse a llorar desesperadamente, esa situación me desconcertó de tal manera que me quitó la concentración, mi enfoque, ni siquiera podía atender bien al cliente, comencé a estropear, iba a decir y acabé diciendo una palabra más, quería salir de ahí lo antes posible, estas situaciones afectaron mucho mis emociones, ¿sabes? (Participante 4, 25 años).

La entrevistada habla sobre el tema del aislamiento, el desenfreno de mal gusto, la violación de su dignidad y el acoso sexual. Se entiende de la doctrina que “el acoso sexual no es más que una evolución del acoso moral. En ambos casos, se trata de humillar al otro y considerarlo un objeto disponible” (Hirigoyen, 2012, p. 100). A través del discurso del trabajador, queda claro que el agresor busca obtener ventajas sexuales desde su alto cargo. Además, las cifras aportadas por los estudios de Kay y West (2002, p. 765) indican lo siguiente con respecto a la incidencia del acoso sexual en relación al género: los hombres que acosaban a las mujeres es del 90%; los hombres que acosaban a los hombres es del 9% y las mujeres que acosaban a los hombres es del 1%. Por tanto, dichas estadísticas indican que las mujeres son las víctimas preferidas de este tipo de acoso.

Al analizar el acoso laboral, además de las dimensiones de género, se debe tener en cuenta las dimensiones de la orientación sexual, ya que este trabajo demuestra que las mujeres son las que sufren más intimidaciones y bromas groseras. Lo mismo ocurre con los hombres que tienen rasgos considerados femeninos. Es decir, el hombre no está libre de AMT, particularmente si es homoafectivo, ya que el prejuicio con respecto a la orientación sexual tiene efectos potenciales en la vida de las personas que pertenecen a estos grupos. Como cuando se le pregunta si el entrevistado alguna vez presenció cómo se burlaban de un colega, el entrevistado indica:

¡Ah! Muchas veces. Tengo un colega que tiene un estilo afeminado, y por eso lo llamaban raro, "cosita" entre otros apodos, la gente se burla mucho de él, es un buen tipo, responsable en el trabajo, pero eso no cuenta para estas personas. Una vez que leían un versículo de la Biblia que decía que el mal por sí mismo se destruye a sí mismo, siempre se quedaban con chistes malos porque él era gay (Participante 5, 26 años).

Es evidente en este discurso la presencia de acoso horizontal, en el que un colega es agredido por otros compañeros, sin respetar las diferencias (Freitas, 2001). En este caso, tales comportamientos están ligados a la subversión de la virilidad, alejándose de lo que se entiende por hombre. Para Prado y Machado (2008), la heteronormatividad se estableció como una regla normativa para las relaciones sociales, resultado del imaginario social que asocia prácticas no heterosexuales como causantes de perversión, reprimiendo y naturalizando la propagación de prácticas homofóbicas. Dicho esto, los sujetos abiertamente homosexuales son objeto de discriminación, opresión y acoso dentro de las empresas.

Masculinidad hegemónica, virilidad y bullying

Con respecto al acoso moral dirigido a los hombres, son comunes el aislamiento, los comentarios desagradables sobre su virilidad y su capacidad para trabajar y mantener a su familia (Guedes, 2003). Lo que da fe de lo que aporta el trabajador:

Como ya estaban seguros de que ya no querían mis servicios, contrataron a otro conductor que vino mientras yo estaba de vacaciones y yo me quedé como asistente, no querían despedirme para que yo no tuviera derecho a que me pagaran multa por fin de contrato. Mi familia no sabía por lo que estaba pasando, me escondí de ellos porque estaba avergonzado. Pero hubo un día que no pude esconderlo más, porque me empezaron a poner advertencias injustas, tratando de despedirme por justa causa, una vez que me obligaron a sacar la basura, el balde se cayó y la tapa se quitó. Mi capataz se aprovechó de la situación y al mismo tiempo me llamó a la oficina y comenzó a humillarme y me dijo que me fuera a casa con otra advertencia y luego como tenía que llegar a casa antes, mi esposa me preguntó qué estaba pasando, cuando le mencioné las agresiones me dijo que ya se notaba por mi forma estresada de comportarme últimamente, nuestra convivencia ya no era la misma (Participante 6, 39 años).

Dos de las actitudes hostiles que se consideran acoso laboral son el deterioro deliberado de las condiciones laborales y el atentado a la dignidad (Hirigoyen, 2001). Ambas situaciones le sucedieron al demandado, ya que ocupaba el puesto de conductor, sin embargo fue degradado y desviado de función, humillado, aislado, se le exigió realizar labores excesivas y ajenas a sus funciones, como recoger basura y descargar el camión con mercadería. Tales agresiones formaban parte de un plan ideado por los directivos para que el trabajador pudiera dimitir sin recibir la pena de despido a la que tenía derecho. Sin embargo, a pesar de que el entrevistado atravesaba un intenso sufrimiento, relata sentirse avergonzado de contarle a su esposa las situaciones de acoso a las que estaba siendo sometido, lo cual es similar a algunos estudios que discuten los problemas y dificultades que enfrentan los hombres en situaciones de sufrimiento en el ámbito laboral (Albanaes et al., 2017; Lucena et al., 2019; Souza, 2019).

Creo que fui objeto de acoso porque mi hija acababa de nacer, me acababa de casar, tenía responsabilidades de pagar el alquiler y mantener a una familia, y no me desahogaba en casa, estaba en silencio, soportando todo el peso, por mí mismo. Pensé que mi esposa pensaría que yo era débil, tenía miedo de que después de que se enterara pidiera el divorcio. Pero terminé arruinándolo todo porque llegué a casa muy estresado y deprimido y terminé desquitándome con ella lo que sufría en el trabajo. Como pasé días sin trabajar debido a advertencias injustas, cuando miré mi cheque de pago, fue una cosa pésima que recibí con tal descuento, afectó mi sueño, mi estado de ánimo, comencé a sentirme ansioso, deprimido, intenté suicidio dos veces y todavía lucho por recuperar mi salud mental (Participante 6, 39 años).

Es bien sabido que la vergüenza social es más común entre los hombres que entre las mujeres a la hora de pedir ayuda, pues el entrevistado informa sobre el miedo a ser visto como débil, lo que da fe del tema de virilidad y masculinidad hegemónica que exige la sociedad. Trae consigo en su informe el sentimiento de inutilidad, el fracaso y el miedo a perder un empleo, lo que significa no solo el miedo a la pérdida económica, sino también la aparente preocupación por mantener a la familia, lo que representa un gran impacto en la visión que tiene de sí mismo, ya que para los hombres, la pérdida del trabajo trae consecuencias más graves para la autoestima en comparación con las mujeres, ya que suelen tener el imaginario social de proveedor y responsable de sustentar a la familia. Por lo tanto, el

silenciamiento ante el acoso psicológico fue adoptado por la víctima sin contar con una red de apoyo, lo que trajo consecuencias devastadoras, como el divorcio, la depresión, la ansiedad y la propia ideación suicida. Las actitudes extremas como la ideación suicida entre los hombres son más habituales (Dalgalarondo, 2019), ya que en situaciones de acoso el miedo a denunciarlo es más complejo, dado que incluye muchos factores latentes y manifiestos, como la aceptación social y la comprensión que proveer a la familia es una cuestión de honor.

Las repercusiones del acoso en la calidad de vida de los trabajadores

Dejours (1998) afirma que el trabajo nunca es neutral en relación a la salud mental y considera que las repercusiones en la Calidad de Vida del Trabajador (CVT) producen consecuencias significativas para el bienestar de los empleados. Así, las repercusiones problemáticas en las relaciones interpersonales y familiares también encajan en las consecuencias vividas por las víctimas de bullying (Silva et al., 2019; Valadão-Júnior & Mendonça, 2015).

Muchas veces cuando llegaba a casa no tenía fuerzas para hacer nada, ni ir a una feria, hacer nada doméstico, ni jugar con mis hijos. Yo quería hasta que se durmieran cuando llegara porque solo quería anularme, estar solo y llorar en la cama (Participante 3, 42 años).

Además del acoso moral, este informe muestra que en ocasiones las mujeres tienen turnos dobles o incluso triples, porque además de trabajar dentro y fuera del hogar, está la tarea de cuidar a los hijos que suele recaer sobre las mujeres, lo que conlleva una mayor carga física y carga mental para ellas, que resulta en agotamiento y la consiguiente enfermedad en el trabajo y durante el mismo.

Existen cuatro tipos de acoso consensuados en la literatura, uno de los cuales es el abuso de poder o la necesidad de que un superior destruya a los subordinados (Freitas, 2001), tipo de acoso que la entrevistada dice haber experimentado a continuación:

El acoso me dolió mucho, sobre todo cuando estaba embarazada, por eso creo que perdí a mi bebé allí, lloré mucho, fue mucha tortura ir a trabajar, solo me sentí mejor cuando terminó el trabajo, pero pronto llegó la tensión cuando me iba a organizar para dormir sabiendo que al día siguiente empezaría todo de nuevo. Hoy tengo miedo de dar mi opinión, tengo miedo de quedar embarazada y por el trabajo volveré a perder a mi bebé. He pasado por análisis para mejorar todo este miedo e inseguridad, pero no es fácil. Extrañaba hacer el sueño más grande de mi vida, que era ser madre, por las actitudes de mis superiores, hoy estoy de baja por una enfermedad psicológica por parte del INSS (Seguridad Social de Brasil). Me da pánico al expresarme en público, tengo miedo de represalias y de ser humillada nuevamente. No le deseo a mi peor enemigo lo que pasé este último año dentro de esta agencia. Terminaron mi alegría y me quitaron mi mayor regalo (Participante 7, 37 años).

La trabajadora informa que sufrió un aborto espontáneo como consecuencia del acoso descendente sufrido en el trabajo. Es un tipo de acoso que algunas empresas hacen de la vista gorda ante la forma abusiva en que algunos jefes tratan a sus subordinados. Como consecuencia de tal actitud, el protagonismo y la voz de la entrevistada se disiparon dentro del ambiente de trabajo, pues ella fue afectada por tal tristeza y enfermedad que asegura que ya no es capaz de recuperar sus capacidades laborales.

Las situaciones de AMT que llevaron a condiciones extremas de deterioro de la salud también fueron reportadas por los otros entrevistados. Las repercusiones psíquicas negativas incluyen estrés, depresión, ansiedad, auto culpa, sentimiento de incompetencia, así como intentos de suicidio (Silva et al., 2019; Valadão-Júnior & Mendonça, 2015).

Mi salud estaba comprometida, desarrollé hipertensión, ansiedad, trastorno de pánico y depresión en sí (Participante 2, 57 años). Este sentimiento es horrible, intenté suicidarme dos veces y todavía no estoy bien (Participante 6, 39). Mi trabajo influyó mucho en mi salud, estos son sentimientos que me afligieron, el estrés es muy alto, afectó mi inmunidad, sentí dolor en mi cabeza y en todo el cuerpo, me palpitaban las manos, dolor en la escápula, soy dependiente de los relajantes musculares, pero no es efectivo, solo relaja, por eso hago fisioterapia para no paralizarme (Participante 3, 42 años).

Las enfermedad y discapacidad adquiridas en el trabajo sufren una reinterpretación por parte de la cultura de la organización, pues se desacredita a la víctima de la enfermedad, se deslegitima sus quejas, como si fueran el resultado de un probable defecto de integridad: pereza, intención de "remover", falta de seriedad y compromiso con el trabajo. Además del aislamiento, el sufrimiento en esta situación surge del impacto de una característica importante de la identidad de la persona: el afán por el trabajo (Dejours, 2000). Tales etiquetas humillan y deconstruyen la versión del enfermo, y la situación de sufrimiento e incapacidad para el trabajo, como lo que dice el entrevistado:

Tenía un trastorno de estrés postraumático por un accidente de trabajo. Noté algunos chistes de compañeros sobre la buena vida y la facilidad de estar en casa, como si estuviera fingiendo la enfermedad (Participante 8, 51 años).

Las insinuaciones y etiquetas de los trabajadores enfermos y limitados provocan sufrimiento y afectan la imagen que tienen de sí mismos, ya que el acoso es un conjunto de "actitudes violentas y poco éticas que repercuten negativamente en la identidad de la persona acosada, empañando su noción de dignidad y vulnerando sus derechos fundamentales" (Bobroff & Martins, 2013, p. 2). Las consecuencias para las víctimas se manifiestan por medio de la pérdida progresiva de la autoestima y de la confianza en sí mismas. El trabajador insertado en un contexto de frecuentes ataques pierde sus defensas e identidad, convirtiéndose en aquello de lo que se le acusa:

A pesar de que todo mi recorrido profesional estuvo marcado por el éxito, lograron destruir mi autoestima profesional, me siento un perdedor, desmotivado, sin aspiraciones, inútil. Mi salud está totalmente comprometida y todo está conectado al trabajo. Hoy siento un dolor constante y tengo limitaciones para realizar incluso el trabajo diario (Participante 8, 51 años).

La falta de motivación y los sentimientos de inutilidad derivados del acoso comprometen la construcción y continuidad del proyecto de vida de las personas, la autoestima y el sentido del trabajo:

Siempre he sido una mujer llena de metas y sueños, pero actualmente no tengo ganas de nada, es como si todo hubiera perdido su significado para mí. No me veo haciendo nada. Hubo un período en el que la presión y las amenazas eran tan grandes, "si no entregas tu

resultado, hay una fila de otros profesionales para reemplazarte", fue el discurso del gerente, que comencé otro curso universitario para dejar el universo de mi trabajo y pienso en algo diferente, pero no tengo el corazón ni las ganas de actuar, me siento inútil (Participante 8, 51 años).

A partir de este informe se puede apreciar el acoso descendente, basado en la repetición sistemática de actos que causen constreñimiento a los trabajadores a través de amenazas constantes (Heloani, 2015) que contribuyeron a que el trabajador se sometiera a las imposiciones de sobrecarga de trabajo. Las demandas y amenazas fueron tan excesivas que, a pesar de que tiene más de cincuenta años y más de veinte en el mismo cargo, busca iniciar un nuevo proyecto de vida, que toca un punto muy sensible en la subjetividad de los trabajadores, dado que la importancia de los proyectos de vida para la construcción del futuro y el presente de los sujetos, sin embargo, no puede continuar, ya que la motivación y el significado vivido previamente en el trabajo fueron diezmados por el bullying.

Se debe concluir, de un repaso de las entrevistas, que la despersonalización y el agotamiento de los entrevistados ocurrió por una organización del trabajo que favoreció el individualismo, para obtener resultados, aunque esto provocara el acoso y la destrucción de las personas.

Algunas veces compañeros y clientes mismos presenciaron el abuso, no reaccionaron y no dijeron nada, solo se arrepintieron, porque cuando les pasó nadie hizo nada. Había un canal de sugerencias y quejas, pero ninguna de ellas resultó en nada, era lo mismo que estar en silencio (Participante 3, 42 años).

Este informe revela la pasividad de los pares, la falta de colegialidad y un clima laboral que prioriza un perfil de trabajador cada vez más individualizado y precario. Algunos autores, por tanto, señalan la relevancia de crear y mantener vínculos entre los empleados en las organizaciones, dado que el apoyo social tiene indicadores de buen desempeño en el trabajo y disminución de la angustia emocional (Rhoades et al., 2001).

Conclusiones

Los hallazgos reiteran las repercusiones negativas que tiene el acoso laboral en el trabajo y la vida de las personas, especialmente en lo que respecta al deterioro de la construcción o continuación del proyecto de vida y la autoestima. Al integrar la categoría de género en este estudio como otro elemento heurístico, fue posible dilucidar cómo las construcciones de feminidad y masculinidad, además de las relaciones de poder resultantes que apoyan y cruzan la expresión o manifestación del AMT, constituyen factores condicionantes en la reacción o comportamiento de los trabajadores ante situaciones de acoso, sean o no acosados.

Este estudio contribuye a mostrar la importancia de considerar las situaciones laborales y los fenómenos que de ellas se derivan, como sexuales, permeados por dinámicas de género, divisiones y relaciones de poder. Esta perspectiva favorece el análisis más concreto de la actividad laboral y de las organizaciones, que, a pesar de tener contextos específicos,

también están configuradas por cuestiones más amplias y comunes a las sociedades.

En este sentido, se considera imprescindible la inclusión de la dimensión de género en las acciones de vigilancia de la salud del trabajador, que pretendan lograr cambios y transformaciones en las realidades laborales con miras a afrontar el AMT y la promoción de bienestar, desarrollo y realización en y a través del trabajo.

Se evidenció que las situaciones laborales reales que generan sufrimiento a los trabajadores se centran principalmente en la relación con los superiores jerárquicos, con la comprensión del acoso moral como un fenómeno que humilla, denigra y es perpetuado por los directivos. En la búsqueda de resultados, las organizaciones laborales favorecieron el individualismo, aunque provocó hostigamiento e impactos negativos en la CVT, como destrucción, sufrimiento e influencia en los procesos de enfermedad de los entrevistados

Ante este escenario y con miras a mantener un ambiente de trabajo adaptativo, saludable, menos hostil e individualizado, que pueda traer beneficios no solo para los empleados, sino también para las empresas, ya que las situaciones de bullying también afectan el desempeño de los empleados en el trabajo, la ergonomía puede ayudar a prevenir situaciones de acoso en el lugar de trabajo, contribuyendo a la instauración de un ambiente laboral que favorezca tanto la salud física como mental de los trabajadores (Falzon, 2004). Al involucrarse en el rediseño de procesos y lugares de trabajo, la ergonomía tiene la oportunidad de aconsejar cambios para prevenir el problema (Heaton & Malyon, 2009). En este contexto, al involucrar directamente a los trabajadores en los procesos de diseño del trabajo (Falzon, 2013), es posible comprender algunos efectos negativos presentes en situaciones laborales, como el acoso moral, permitiendo cambios que pueden inhibir tales efectos negativos (Guérin et al., 2001).

Además, al promover la centralidad del trabajo en las organizaciones, la ergonomía puede impulsar la introducción de ciertas herramientas organizacionales que permitan una mayor reflexión dentro de las organizaciones. De esta forma, los mismos trabajadores pueden emanciparse y mejorar de forma proactiva las situaciones laborales (Bolis et al., 2012; Dejours, 2009), eliminando los casos de acoso. Finalmente, se espera que otros estudios de diferentes diseños continúen investigando la relación entre AMT y construcciones de género, además de incluir en los análisis, otras categorías sociales como raza, sexualidad, nacionalidad.

Referencias

- Albanaes, P., Rodrigues, K. J. R., Pellegrini, P. G., & da Rosa Tolfo, S. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia*, 35(1), 61-96. <https://doi.org/10.18800/psico.201701.003>
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351. <http://www.cedes.unicamp.br/>
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Bobroff, M. C. C., & Martins, J. T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*, 21(2), 251-258. <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/abstract/?lang=pt>
- Bolis, I., Brunoro, C., & Sznelwar, L. I. (2012). Involvement and emancipation of the worker. Action research in a university hospital. *Work*, 41(Supl. 1), 2744-2752. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0519-2744>
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gillioli, R., Rengo, C., & Gonik, V. (2014). *Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail?* International Labor Organization.
- Dalgalarrondo, P. (2019). *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais*. Artmed.
- Dejours, C. (1992) *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez.
- Dejours, C. (1998). *A banalização da injustiça social*. FGV.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant, Tome 2: Travail et émancipation*. Payot
- Falzon, P. (2004). *Ergonomie*. Presses Universitaires de France.
- Falzon, P. (2013). *Ergonomie constructive*. PUF - Presses Universitaires de France.
- Freitas, M. E. D. (2001). Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. *Revista de administração de Empresas*, 41(2), 8-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>
- Freitas, M. E. D., Heloani, R., & Barreto M. (2008). *Assédio moral no trabalho*. Cengage Learning.
- Guedes, M. N. (2003). *Terror psicológico no trabalho*. LTr.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A.(2001). *Compreende le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. ANACT.
- Heaton, N., & Malyon, V. (2009). Workplace bullying: An ergonomics issue? *Contemporary Ergonomics 1984-2008: Selected Papers and an Overview of the Ergonomics Society Annual Conference*, 514-519.
- Heloani, R. (2015). Assédio moral: A dignidade violada. *Revista Aletheia*, 22, 101-108. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010
- Hirata, H. (2005). Globalização, trabalho e gênero. *Revista de Políticas Públicas*, 9(1), 111-128. <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3770>
- Hirigoyen, M. -F. (2001). *Malaise dans le travail: Harcèlement moral démêler le vrai du faux*. Syros.
- Hirigoyen, M. -F. (2011). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. -F. (2012). *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>
- Kay, H. H., & West, M. S. (2002) *Sex-based discrimination: Text, case and materials*. West Group.

- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Artmed.
- Leymann, H. (1986). *Mobbing: La persécution au travail*. Seuil.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing: La persécution au travail*. Seuil.
- Lucena, P. L. C., Costa, S. F. G. D., Batista, J. B. V., Araújo, E. L. M. D., Soares, C. C. D., & Rolim, R. M. G. C. (2019). Testemunhas de assédio moral, na enfermagem: Identificando características desse fenômeno, sentimentos e estratégias de enfrentamento. *Revista Mineira de Enfermagem*, 23, e1164. <https://doi.org/10.5935/1415-2762.20190012>
- Prado, M. A., & Machado, F. V. (2008). *Preconceito contra homossexuais: A hierarquia da invisibilidade*. Cortez.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.825>
- Silva, A. K. L. D., Marinho, M. I. D., Machado, L. S. D. S. X., Queiroz, J. L. F. D., & Jucá, R. M. D. N. (2019). Assédio moral no trabalho: Do enfrentamento individual ao coletivo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44, e22. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015918>
- Souza, E. A. (2019). Assédio moral e reforma trabalhista: Entrevista com Margarida Barreto. *Revista Katálysis*, 22(3), 641-651. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n3p641>
- Valadão-Júnior, V. M., & Mendonça, J. M. B. (2015). Assédio moral no trabalho: Dilacerando oportunidades. *Cadernos EBAPE. BR*, 13(1), 19-39. <https://doi.org/10.1590/1679-39519022>