

Volumen 5 - Número Especial Octubre / Diciembre 2018

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

*Mujeres y niñas
desde una doble perspectiva:
Género y Derechos Humanos*

EDITORES

FERNANDO MACEDO CHAGOLLA

PATRICIA BROGNA

YURIRIA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ

MARIO MARCOS ARVIZU CORTÉS

CLAUDIA LETICIA PEÑA TESTA

Facultad de Estudios Superiores FES Aragón

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Portada: Montserrat Zavala



CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y
el Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía / Revista
Inclusiones / Santiago – Chile
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN LOS AMBIENTES LABORALES¹

VIOLENCE PREVENTION AT WORK PLACES

Dra. Rocío Fuentes Valdivieso
Instituto Politécnico Nacional, México
rofuva@yahoo.com

Fecha de Recepción: 11 de septiembre de 2017 – **Fecha de Aceptación:** 11 de octubre de 2017

Resumen

El objetivo de este trabajo es explicar que la prevención de la violencia laboral es necesaria dado que existen un conjunto de datos estadísticos y empíricos que muestran su existencia y expresión. El maltrato verbal, así como los comportamientos irascibles, la intimidación, el acoso, la exclusión y la discriminación son los aspectos que la conforma. Con ello queremos decir que la violencia no debe ser negada, sino reconocida en tanto que no sólo afecta a un blanco sino a toda la organización. La prevención se debe realizar en cada ambiente laboral a través del desarrollo de políticas públicas y capacitación con una orientación ética y desde la perspectiva de género.

Palabras Claves

Acoso – Ambiente laboral – Discriminación

Abstract

The objective of this paper is to explain that the prevention of workplace violence is necessary given that there is a set of statistical and empirical data that show its existence and expression. Verbal abuse, as well as irascible behavior, intimidation, harassment, exclusion and discrimination are the aspects that make up. By this we mean that violence should not be denied, but recognized as it affects not only a target but the entire organization. Prevention must be carried out in each work environment through the development of public policies and training with an ethical orientation and from a gender perspective.

Keywords

Bullying – Work environment – Discrimination

¹ Este trabajo fue apoyado por el Instituto Politécnico Nacional, asociado con la Escuela Superior de Medicina, que derivó de un proyecto mayor Relaciones de género, cultura laboral y salud, registro SIP IPN 20160698.

Introducción

La complejidad que se vive en el mundo del trabajo en el que participan hombres, mujeres de diversos géneros con distintas maneras de significar la vida desde sus condiciones sociodemográficas, académicas y sociales, ha facilitado que se desarrollen un conjunto de conflictos difíciles de detectar y entender de forma inmediata dentro de los ámbitos laborales en este momento histórico. El estudio de su complejidad puede contribuir a su disminución en los diferentes contextos sociales, políticos y económicos tanto dentro como fuera de ellos, a través del diseño de políticas públicas y programas de capacitación con una perspectiva de género e interdisciplinariedad.

El objetivo de este trabajo es explicar que la prevención de la violencia laboral es necesaria dado que existen un conjunto de datos estadísticos y empíricos que muestran su existencia y expresión. El maltrato verbal, así como los comportamientos irascibles, la intimidación, el acoso, la exclusión y la discriminación son los aspectos que conforman la violencia en el trabajo. Con ello queremos decir que la violencia no debe ser negada, sino reconocida debido a que no sólo afecta a un blanco sino a toda la organización.

El silenciamiento de la violencia en el trabajo como en las instituciones de educación superior, obedece a varios factores que en situaciones diversas corresponden a los intereses grupales y personales para vender una imagen afable cuando se está lejos de alcanzar este objetivo.

El estudio de la violencia puede contribuir a detenerla, además, se debe asumir como un compromiso que involucre a todos y a todas para su erradicación.

1.- Violencia laboral

Para entender la complejidad de la que hablamos es necesario definir la violencia laboral, la cual, se entiende como: La forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro u otra, se expresa con diferentes representaciones como son la agresión física, acoso sexual, o violencia psicológica, puede obedecer a diferentes órdenes jerárquicos (ascendente, descendente, mixto), como entre pares o iguales, también consigue desarrollarse por acción u omisión, además que tiene serias repercusiones en la salud y el bienestar de las personas que trabajan, todo ello configura una violación a los derechos humanos y laborales, que sin duda son una atentado a la dignidad.²

En este trabajo nos enfocamos en una modalidad de violencia sutil algunas veces imperceptible por el blanco de acoso, la cual hemos venido investigando en los últimos diez años. Ello corresponde al acoso grupal o *mobbing*, que se manifiesta con expresiones de violencia psicológica que atraviesa a cada uno de los componentes de la violencia laboral y en la multidiversidad de ámbitos.

La perspectiva de género debe ser ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral. De acuerdo con la definición de Naciones unidas: “La violencia de género es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño

² OIT, Reunión de expertos sobre la Violencia contras los hombres y mujeres en el mundo del trabajo (Ginebra: 2016).

físico o sexual o psíquico incluida las amenazas, la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.³

El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. El género representa las diferencias culturales o sociales. Entonces, el género estaría dado por el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir de las diferencias anatómicas de los sexos para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los varones (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino), todo ello son construcciones sociales y culturales.⁴

Hecha la distinción, hay que reconocer que existen brechas entre sexos o géneros que no tienen el mismo valor en nuestra cultura. La valoración del trabajo difiere por sexo por tanto se les otorga diferentes reconocimientos a las mujeres y hombres, así como al trabajo desarrollado por las niñas, este último es uno de los menos valorados junto con el trabajo de las mujeres en general; dichos valores marcan la asignación de tareas diferentes y por ende es empequeñecido cuando se trata de calificar el trabajo de ellas no así el de ellos. Un ejemplo que hemos encontrado de manera repetitiva es que a los hombres se les reconoce socialmente y respeta más, no así a las mujeres a quienes se les ignora y se les desconoce su grado académico, mientras que a un hombre se le tratará con distinciones positivas aunque no posean algún grado académico, sobre todo en aquellos ambientes laborales en donde predominan las subjetividades tradicionales.

La desvalorización por sexo es tan sutil que parece imperceptible tanto que para muchos está naturalizada de tal manera que la exclusión y la discriminación forma parte inherente de diversos ambientes laborales.

2.- Formas de violencia laboral

El ejercicio de poder se manifiesta en las siguientes formas de violencia laboral:

- Sobrecarga o disminución de tareas
- Falta de información de la normatividad laboral
- Falta de capacitación sobre los derechos laborales o las formas de actuación dentro de la organización
- Obstrucción de canales de comunicación y aislamiento
- Dirección con liderazgos negativos o tóxicos
- Formas de ascensos no transparentes (relaciones clientelares que se anteponen a los perfiles de los trabajadores)
- Inexistencia de espacios para el diálogo que posibiliten el intercambio de ideas con los jefes y trabajadores

³ “Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales”, (Buenos Aires: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Organizaciones Empresariales contra la Violencia Laboral, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, 2015), 13.

⁴ Martha Lamas, *Feminismo transmisiones y retransmisiones* (México: Taurus, 2006).

Las manifestaciones de la violencia laboral

La discriminación laboral hacia las mujeres y niñas es una realidad en México. En algunos lugares el trabajo de las niñas inicia desde una edad considerablemente temprana, que parece un juego y por lo mismo es minimizado y mal pagado. Sin contar los abusos y maltratos que padecen algunas, ejemplo de ello, son las adolescentes que cuando se manifiestan los cambios en su desarrollo físico, varias de ellas han sido acosadas y abusadas sexualmente dado que sus cuerpos son objeto de deseo para sus empleadores o compañeros de trabajo, ocurre algo similar en las instituciones educativas, en las que varios profesores acosan a sus alumnas con tocamientos a sus cuerpos y tales comportamientos son justificados como actos accidentales o “travesuras de hombres”.

Los ambientes laborales y académicos son los lugares en donde se expresan con mayor claridad las relaciones de género basados en las jerarquías, en ellos se manifiestan las subjetividades tradicionales de los hombres y de las mujeres, de esta manera se puede constatar que aunque se impulsen políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres subyacen en las relaciones de género aspectos que lo impiden, como por ejemplo, las formas de ser y comportarse para no aceptar relaciones equitativas entre hombres y mujeres. Es aquí donde se observa con mayor énfasis la discriminación por la identidad de género, así como los conflictos intragénero como es la rivalidad entre mujeres y las competencias entre hombres con hombres lo mismo que los hombres con las mujeres.

3.- Los mandatos de género

Los mandatos de género son normas implícitas socialmente y son lo que se espera que sean los hombres y las mujeres dentro de una sociedad.⁵ Los ambientes laborales están cargados de mandatos de género que en ellos se muestra cómo es ser hombre o ser mujer. Al ocupar cargos existen estereotipos de cómo debe ser un jefe o jefa para ser respetado, reconocido y ejercer su liderazgo. También se aprende a ser trabajador, jefe o jefa dependiendo del contexto o lugar de trabajo.

Los mandatos de género de la feminidad y la masculinidad cambian con el tiempo, pero subyacen formas de pensamiento socialmente aprendidos desde la niñez.⁶

Los comportamientos de los hombres y mujeres en los ambientes laborales reflejan sus expectativas y subjetividades. El desempeño de la ocupación de puestos de poder están sostenidos por la manera de interpretar la vida desde la infancia pero también por la interpretación que hacen en el momento.⁷ Esto obedece al orden simbólico del sistema patriarcal que admite las relaciones de apoyo entre mujeres pero no prevé las relaciones de valoración entre ellas.⁸ Ello ocurre generalmente con las mujeres que se les dificulta reconocer el trabajo y logro de otras mujeres. Es importante reconocer que en algunos ambientes laborales existe una negación al reconocimiento de algunas de ellas y casi siempre su desempeño es más cuestionado que el de los hombres.

⁵ Marcela Lagarde, *Género y feminismo* (España: Horas y Horas La Editorial, 2002), 30.

⁶ Irene Meler, *Recomenzar: amor y poder después del divorcio* (Argentina: Paidós, 2012).

⁷ Nancy Chodorow, *El poder de los sentimientos* (España: Paidós, 2003).

⁸ Nancy Chodorow, *El poder de...* 4.

A través del registro etnográfico se han encontrado datos de mujeres jóvenes que experimentan diversas formas de violencia sutil debido a que sus desempeños son más cuestionados y sus aportaciones son minimizadas e incluso cuestionadas, pero también lo han experimentado las mujeres adultas mayores que son excluidas por su edad y por sus formas de pensar.⁹

Las subjetividades se contraponen por grupos etarios. Algunas veces emergen conflictos generacionales que favorecen la enemistad entre mujeres y ello se observa en diferentes ámbitos laborales como en los académicos.

El mandato de la masculinidad inicia desde la infancia y los hombres han aprendido a reconocer las jerarquías y a tener papeles más delimitados para desarrollar su trabajo en las dimensiones públicas de la vida.¹⁰ Es difícil que los hombres reconozcan el trabajo de las mujeres y acepten las diferencias entre los géneros cuando se trata del ejercicio del poder en los ambientes laborales. Los hombres no aceptan fácilmente que las mujeres asuman puestos de poder, lugar que es destinado casi siempre para ellos.

Celia Amorós plantea que a partir de la modernidad es posible describir un pacto masculino entre pares, unidos para ejercer dominio sobre todas las mujeres¹¹. La autoridad antes omnímoda del *pater* familias se delega entonces en el Estado, institución que, desde este punto de vista, no representa al conjunto social, sino que expresa el poder de los varones, del cual son herederos. La misma autora ha considerado que en la cultura occidental desde los griegos, los hombres se encontraban como iguales sobre todo en los espacios públicos; mientras que las mujeres estaban relegadas a los espacios privados. Es a partir de lo público como los hombres se apropian de las diferentes dimensiones de la vida pública como privada. Las mujeres no fueron concebidas como ciudadanas con los mismos derechos que los hombres. Para Amorós,¹² es importante que las mujeres se ejerciten en la cultura del pacto, dado que se ha reconocido que al insertarse en los ámbitos laborales suelen existir formas propias de la globalización que las eliminan de los ambientes laborales que obedece a las nuevas misoginias que están emergiendo, además que se están desarrollando un conjunto de rivalidades mismas que se oponen a sus logros.

4.- El acoso grupal o *mobbing*

En este trabajo, se buscó explicar que el acoso grupal (*mobbing*) es una forma de violencia laboral que también se puede desarrollar en ambientes escolares. Se caracteriza por atravesar los diferentes tipos de violencia que se presentan, como son la violencia física, psicológica, sexual, de género las cuales se producen en diversas condiciones laborales.¹³

El mobbing es una modalidad de violencia sutil de corte discrecional que implica desgaste psicológico que va adquiriendo notoriedad hasta manifestarse visible tanto para

⁹ Rocío Fuentes, *Bajo la mirada de los perpetradores mobbing y cultura* (México: Instituto Politécnico Nacional, Secretaría de Educación Pública, 2014).

¹⁰ Mabel Burin e Irene Meler, *Varones género y subjetividad masculina* (Argentina: Paidós, 2004).

¹¹ Celia Amorós, *Hacia una crítica de la razón patriarcal* (Barcelona: Anthropos, 1985).

¹² Celia Amorós, *Hacia una crítica...*

¹³ Manual de concientización y prevención sobre...2

un blanco como para las mismas organizaciones; pocas veces la violencia física se hace presente en los ambientes laborales dado que es evidente y ello implica sanción.

Partimos de la premisa de que los modelos de trabajo que se desarrollan en el siglo XXI asociado con la escasez del empleo formal, contribuye al desarrollo de los conflictos no sólo económicos sino interpersonales como es la interacción de hombres y mujeres en los espacios laborales, dado que algunas veces la tendencia generalizada es desarrollar la competitividad negativa, ello quiere decir, la destrucción del otro u otra a través de las diferentes formas de violencia o de la intimidación y maltrato.

El análisis del tema del trabajo en el siglo XXI en los países como el nuestro se requiere para aproximarnos a problemáticas que se observan cotidianamente y se figuran violentas para algunas y algunos. La violencia en el trabajo es una amenaza a la dignidad y la seguridad de todos y todas, sobre todo en aquellos países en que las niñas se insertan al mercado laboral aunque de manera informal como parte inherente de sus vida solo por el hecho de ser mujeres, niñas y deben contribuir desde una etapa temprana con la economía familiar.

5.- *Mobbing*: Proceso de agresión sistemática grupal

El acoso y asedio grupal o *mobbing* tiene la cualidad de reproducir conductas para eliminar sistemáticamente a hombres y mujeres que se convierten en una amenaza para algunos sujetos o grupos poderosos dentro de una organización. El acoso y asedio grupal o *mobbing* es también una estrategia para justificar actos que encubren corrupción.

El *mobbing*, término derivado de la palabra inglesa *mob* (plebe, acosar en masas) se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas persistentes contra un trabajador, todo ello de manera grupal, lo cual, puede ser posible desarrollar problemas graves de salud. No se ha encontrado una definición que traduzca con precisión el término a la lengua española. El sustantivo *mob* significa multitud ilegal y provocadora, banda, mafia. Existe otro vocablo que alude a comportamientos similares, este es el *bullying*. El verbo *to bully* implica actuar como un toro con la intención, a menudo, de forzar a alguien a hacer algo; intimidar, tiranizar. El sustantivo *Bully* significa persona que lastima o asusta intencionalmente a las personas. El término *Bully* tiene una connotación tanto física como psicológica, es decir, incluye el contacto físico, lo cual no siempre es así en el *mobbing*. *Mobbing/Bullying* son gerundios y como tales denotan acción o actividad que se manifiesta durante un proceso agresivo a lo largo del tiempo, en el que se muestra la continuidad de dicha acción en el transcurso del mismo.¹⁴

La palabra *mobbing* está referida en algunos escritos en inglés desde varios siglos atrás, aunque actualmente ya no se use con frecuencia para describir las agresiones grupales y se utilice más el término *bullying*. *Mobbing* significa el proceso de atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo. En México y América Latina se transcribe como asedio grupal, acoso moral, linchamiento emocional y violencia psicológica en el trabajo.

¹⁴ Luis Kancyper, *Bullying, acoso o convivencia escolar*. Editado por *La Época APA online*, Asociación Psicoanalítica (Argentina: 2015). No.6, marzo, video.

Los antecedentes del *mobbing* se remontan a los estudios etológicos que realizó Konrad Lorenz, quien utilizó el término para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios, acosando a un animal solitario mayor. Heinz Leyman adoptó el término *mobbing* en la década de los ochenta al toparse con conductas similares en el mundo laboral.¹⁵ A finales del siglo XX la psiquiatra Marie France Hirigoyen¹⁶ avanza en las investigaciones sobre el acoso y muestra la complejidad y de lo confuso que aparece este problema en contextos reales, debido a lo que denomina “el acoso moral”. Le llama moral porque para algunos es una forma viable de proceder en los contextos laborales, es decir, es una toma de postura, se trata de la disertación sobre lo que se puede y debe hacerse para bien o mal, es lo que se considera aceptable en nuestra sociedad y lo que rechazamos.

Por otra parte, en México¹⁷ se ha mostrado que como resultado de un proceso largo y doloroso como es el acoso grupal en el trabajo, aparecen repercusiones en la salud de quienes lo padecen que, además, tiene efectos secundarios entre los miembros de las familias de las víctimas.

En función de estos antecedentes, puede describirse al *mobbing* como el proceso de agresión sistemática y constante que se expresa con palabras, discursos ofensivos, conductas intrigantes, actitudes corporales hirientes que tienen la intención de dañar a un sujeto considerado o significado por el acosador como blanco de agresión. Todo ello se desarrolla de manera grupal.

La complejidad del estudio del *mobbing* se advierte cuando se analiza el conjunto de aspectos subjetivos y objetivos que deben concurrir para que éste se desarrolle. El problema no sólo se centra en la parte acosada, sino en la parte acosadora, pues subyacen en los participantes otros aspectos más allá de las relaciones de poder entre los géneros, tales como la edad, la forma de significar la vida, la educación, las experiencias vividas desde la niñez, además de las políticas institucionales, que se utilizan para ejercer el *mobbing*.

Los agresores no necesariamente carecen de una formación profesional, sino que pueden llegar a tener incluso altos grados académicos; por ello se ha considerado que el *mobbing* tiene matices culturales, es decir, forma parte de lo socialmente aprendido para eliminar a un blanco cuando es significado como rival.

El *mobbing* ha pasado a ser un fenómeno discrecional de este momento histórico para despedir, anular y excluir a quien pone en riesgo poderes establecidos o que se están consolidando. Asimismo, corresponde a un tipo de violencia sutil y con diferentes intensidades, los ataques son algunas veces esporádicos, pero igualmente dañinos.

Los hallazgos de investigaciones sobre el tema nos han mostrado que las relaciones que se entretienen en los ambientes laborales conllevan a una cultura laboral

¹⁵ Heinz Leymann, “Contenido y desarrollo del acoso grupal moral (“*mobbing*”) en el trabajo”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5: No. 2 (1996): 165-184.

¹⁶ Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo* (España: Paidós, 2001), 17.

¹⁷ A finales del siglo XX e inicios del XXI, en México se ha estudiado con mayor sistematización el *mobbing* en los ambientes laborales, pero también en las instituciones de educación superior. Este fenómeno dio paso a visibilizar problemas sociales pocas veces dicho en la bibliografía científica, como por ejemplo, el papel de la envidia para el avance de la democracia, además de las alteraciones en la salud.

basada en determinadas ocasiones en liderazgos tóxicos, entendido esto último como un ejercicio de poder autoritario, vertical y excluyente. Sin embargo, existen hombres y mujeres reflexivos sobre sus mismas conductas que ocupan cargos de alta dirección que intervienen para encontrar posibles soluciones o mediar en actos conciliatorios.

El *mobbing* corresponde a uno de los procesos agresivos que se pueden vivir en solitario en un ambiente de trabajo o en cualquier otro contexto. Por tanto la investigación científica del *mobbing* a partir de las relaciones de género muestran que existen un conjunto de mandatos de género que intervienen en la ruptura o crisis para dar paso a la rivalidad, la cual emerge como una fuerza que promueve un proceso largo de comunicación hostil, deseos de venganza, ansiedad, ira, envidia y aspiración de aniquilar a un sujeto que se le ha significado como merecedor para ser un posible blanco de acoso. El *mobbing* es grupal, se desarrolla a través de la persuasión, se incita a hacer ver y sentir a los demás hombres y mujeres de un grupo social (ambiente laboral) que este sujeto es idóneo/a para ser el blanco de acoso, sobre todo cuando no se le puede eliminar de otra manera, como por ejemplo, a través de la supresión directa como un asesinato.¹⁸ Por ello se busca la exclusión sutil y gradual para no evidenciar los sentimientos que pueden generar vergüenza a sujetos que venden una imagen socialmente comprometida como ser justos con causas sociales, o bien caracterizados por la defensa de los derechos humanos, o simplemente porque subyace el deseo no explícito de eliminar a un sujeto significado como amenazante para uno o varios acosadores.

En México en el contexto de la precarización laboral, como por ejemplo el desempleo, la ausencia de una cobertura de seguridad social y la gran desigualdad salarial, todo ello tiene consecuencias sociales en los trabajos. Trabajar no sólo es una actividad de producción, sino también de convivencia. Por ello las normas y reglas no sólo son de oficio, sino además de relaciones sociales; cuando los códigos de ética se rompen emerge la violencia. Es un hecho que las necesidades económicas llevan a hombres y mujeres a hacer todo tipo de cosas incluso aquellas que están fuera de la legalidad, para llegar a consolidarse dentro de los mercados formales del trabajo, la realidad muestra que existen relaciones informales o de un capital social para acceder a un mercado laboral formal, como por ejemplo, los ambientes laborales que sobrevaloran las situaciones clientelares o de parentesco para acceder a trabajos formales.

Los ambientes laborales son diversos y se distinguen de las empresas privadas y las que pertenecen al Estado. El tema de la violencia tiene diferentes facetas y no todas pueden ser abordadas. Cada una de ellas tiene sus propias características como por ejemplo, la burocratización. Pero intervienen otros aspectos como es el control del poder y la ambición que llevan a ejercer comportamientos y conductas desmedidas hacia hombres y mujeres, personas adultas mayores y niñas trabajadoras.

La desigualdad de género en los ambientes laborales, no sólo la reproducen los hombres sino también las mujeres, esto ocurre principalmente en los países en los que existe una democracia anómala que se orienta hacia una verticalidad en las relaciones entre hombres y mujeres, es decir, relaciones de dominación¹⁹.

¹⁸ Iñaki Piñuel, *Mobbing: estado de la cuestión* (España: Editorial Gestión 2000, 2006), 86.

¹⁹ Rocío Fuentes, "Acoso grupal en el ámbito laboral. El sufrimiento subjetivo y los contextos culturales", *Revista Científica, Numero Especial Estudios de Género, Vol., 20: No. 1* (2016): 247.

El trabajo no sólo es insuficiente, sino que ya no se trata de una actividad para toda la vida. Tener un empleo hoy si bien facilita la autonomía, no necesariamente permite la acumulación de un capital suficiente para transformar la condición económica y social de quien lo posee, lo que ocurre en cambio, es la reproducción de formas sociales que impiden la acumulación y que sólo aseguran la mera supervivencia inmediata.

Las condiciones laborales como las políticas públicas y el trabajo de forma mundial favorecen que los aspectos personales se alteren por los conflictos que se conforman dentro de espacios laborales, es decir, las relaciones entre los géneros tanto de las mujeres como de los hombres, obedece muchas veces a rivalidades que se desarrollan por grupos etarios y ascensos que no son generalizados entre todos los trabajadores.

Los conflictos en el interior de los ambientes laborales generan alteraciones en la salud, así existen hombres y mujeres que transitan por la vida con una sensación de melancolía por no ver realizados sus proyectos de vida y otros más, por sentirse rechazados o marginados y algunos otros con miedos para enfrentar los problemas de la vida cotidiana.

La complejidad del mundo del trabajo en el siglo XXI como resultado de procesos históricos, muestra que en los países latinoamericanos existen serias carencias de empleo y vacíos de legalidad en los espacios laborales, ello hace que las personas estén sujetas a mayor sufrimiento en el trabajo. Los países más desarrollados del mundo continúan sufriendo un elevado desempleo crónico, situación parecida que viven los países pobres, lo que se ha demostrado en este periodo de la historia es que los problemas estructurales que subyacen al desempleo no han hecho sino agravarse, y han convertido el desempleo en el problema más importante de nuestro tiempo. La carencia del mismo favorece que en algunos ambientes laborales, las competencias se eleven en los centros de trabajo y prevalezcan las subjetividades y prejuicios que llevan a varios trabajadores a vivir diferentes formas de maltrato.

Las competencias no están orientadas hacia un mejor desempeño laboral, al contrario, se ha observado que en varios espacios laborales, existen formas de agresión y violencia dirigidas a denigrar a otros colegas o jefes que sí desean desempeñar sus funciones dentro de la legalidad o el cumplimiento de su trabajo. Se han conformado estándares informales de productividad, al existir una media tácitamente aceptada de cuánto se debe trabajar. Cuando un hombre o mujer en el trabajo rebasa la media para elevar su desempeño debido a su dedicación y práctica ética, puede ser seriamente agredida hasta llevarla a un asedio grupal laboral de tipo horizontal, es decir, perpetrado por sus colegas. La alteración de lo establecido genera fricciones que llevan a desencadenar el acoso grupal o *mobbing*.

Las condiciones laborales no siempre han sido las mismas en la historia, así por ejemplo en el siglo XVIII se intensificó el comercio mundial, se impulsó la industria minera y ello implicó una gran movilidad de hombres y mujeres que trabajaron en diferentes zonas geográficas. Así muchos hombres y mujeres dejaron su lugar de origen para trabajar en otros. Hecho que les llevó a toparse con diversas costumbres y formas de trabajo.

Actualmente, el trabajo se ha diversificado y en ello participan hombres y mujeres de diversas edades y en todo el mundo, lo que se puede inferir es que en cada región existen problemas de algún tipo de violencia que se relaciona con lo laboral.

Al estudiar a los hombres y mujeres desde sus diferentes géneros y edades, se encuentran una serie de conflictos que no necesariamente son estrictamente de carácter laboral como por ejemplo, la responsabilidad que imprimen a sus tareas y el cumplimiento de los horarios establecidos, así como la productividad; sino que también, por sus preferencias sexuales y de género los hacen vulnerables a vivir algún tipo de agresión. Los ambientes laborales son diversos y ellos están impregnados de prejuicios.

El estudio del *mobbing* en los países europeos a finales del siglo XX, sirvió como guía para entender lo que también ocurría en los países latinoamericanos desde diversas áreas de la ciencia. Ello no quiere decir que en América Latina no se percibiera el problema pues, en la literatura latinoamericana se mencionaban las diversas formas de violencia en el trabajo como por ejemplo, “la grilla”, “el congelamiento”. En cada cultura de América Latina se pueden identificar palabras que demuestren comportamientos acosadores con objetivos más allá de los discriminatorios como lo que entendemos hoy por acoso laboral. Así, el vocablo *mobbing*, llevó a formular con más precisión un forma de violencia conocida y registrada en la experiencia personal de hombres y mujeres que derivó de los ámbitos laborales, por tanto, facilitó detectar un conjunto de prácticas que sistematizadas coincidían con las conductas que lo definen. Sin embargo, era un tipo de violencia que hombres y mujeres no querían decir o hablar de manera abierta porque les avergonzaba el maltrato vivido, hasta que los medios de comunicación y los estudios científicos lo muestran con mayor insistencia.

Los datos empíricos y otros como los obtenidos a través de las entrevistas, así como, sesiones psicoterapéuticas, revelaron que estas experiencias alteraban no sólo el estado de ánimo, sino también manifestaban tener una gran cantidad de ira contenida²⁰ que repercute de manera negativa en la salud.

La modernidad que estamos viviendo está transformando las relaciones humanas y nos obliga a repensar cómo y porqué se están incrementando las violencias sutiles hasta los linchamientos emocionales en los espacios laborales.

Hablar de los conflictos y tensiones en el trabajo no es un fenómeno nuevo; sin embargo, sí existen comportamientos violentos que desencadenan despidos individuales y masivos, además de otros malestares como enfermedades y suicidios en algunos trabajadores. Tales comportamientos caracterizan este momento histórico de interacción económica mundial, que es la globalización. Fenómeno social que parece no puede ser detenido y tampoco se puede escapar de él, aún en aquellos pueblos que están más alejados de la dinámica económica mundial. La migración, las grandes empresas ubicadas en todo el mundo ha llevado a una interacción social y cultural en las diversas formas de trabajo, así como el intercambio económico, académico, político y social.

En las últimas décadas la competitividad se ha tornado en la medida del trabajo ser productivo es estar actualizado, tener conocimientos, aplicar estrategias, destrezas y habilidades no sólo para desempeñar el trabajo asignado sino también, para permanecer en él. Para ello se requiere una inversión de tiempo y recursos que muchas veces no se tiene. Así se entra en dinámicas hipercompetitivas, es decir, se busca producir en grandes cantidades pero ello conduce a un individualismo.

²⁰ Rocío Fuentes, “Acoso grupal en el ámbito laboral... 16

El individualismo en los ambientes laborales hipercompetitivos es la manifestación del miedo a ser robada o plagiada en cuanto a la producción de ideas o proyectos. Así, en las sociedades actuales la discrecionalidad es un requisito para la permanencia en tales ambientes laborales. El trabajo en estas condiciones de competencia permanente genera ansiedad, pues la competencia no sólo corresponde a la productividad intelectual, sino también corresponde a los estilos de vida y los gustos, como por ejemplo, la forma de vestir, el lugar donde se vive y sobre todo la apariencia física

El acoso laboral es más común de lo que se cree, el mayor problema es que se denuncia poco, todavía son escasas las personas que reconocen que viven el acoso laboral debido a que están desinformadas, para otras, es común el maltrato sobre todo de jefe y colegas, este comportamiento se observa más en mujeres. La discriminación y el maltrato a las mujeres se han naturalizado en nuestra cultura, de tal forma que para muchas es difícil identificar cuando están siendo maltratadas y algunas se preguntan si es correcto o no protestar. Existen mujeres que han vivido con maltrato a lo largo de su vida, el cual, no sólo es en el trabajo sino también en la familia, en los espacios públicos, en la escuela y en la pareja.

En México, el 20.6%, de las mujeres ha padecido discriminación laboral en el último año. A casi el 70% de las mujeres ocupadas le han dicho piropos o frases de carácter sexual en el trabajo; al 48% les han hecho insinuaciones o propuestas sexuales a cambio de algo; mientras que 17.5 indicaron que tomaron represalias en contra de ellas o las castigaron por haberse negado a propuestas de índole sexual; y 4.5% de las mujeres ocupadas fueron obligadas a tener relaciones sexuales en su trabajo.²¹

Las dos razones más importantes por las que no se denuncia el acoso laboral son por miedo a perder el trabajo y porque su demostración es difícil. La persistencia del acoso laboral hace que los trabajadores vivan un conjunto de padecimientos y síntomas que se vuelven permanentes.

Las derivaciones en la salud del acosado son varias entre ellas se encuentran las consecuencias psíquicas: La persona acosada puede manifestar patología ansiosa o depresiva, con una sintomatología muy similar a la del desgaste profesional, que provoca en el paciente una sensación de agotamiento adaptativo, problemas de autoidentidad, tendencia a sobrevalorar a los sujetos responsables de la persecución.

Al presentar este tipo de alteraciones, la persona afectada tiende al autoaislamiento e infravaloración de sus funciones. Suele presentarse como un conjunto de trastornos adaptativos, con ansiedad generalizada y social, es decir, miedo a hablar en público o a relacionarse en diferentes ambientes, incluso en la vida privada. Además de un conjunto de afectaciones en los comportamientos como por ejemplo, hipersensibilidad, estados de ánimo cambiantes, pérdida de la memoria inmediata, olvidos, sensación de tristeza que se confunde con depresión y varias veces se recurre a los medicamentos más que al entendimiento del problema emocional y de lo que representa el trabajo en la vida de los hombres y mujeres e incluso las niñas. Las últimas desde una edad temprana se les responsabiliza de la manutención de la familia o los hermanos; la pérdida del empleo representa muchas veces culpa y sufrimiento por no poder cubrir las necesidades económicas familiares.

²¹ Encuesta Nacional sobre las dinámicas de las relaciones en los hogares, ENDIREH (México, 2011).

6.- Prevención

La prevención se debe buscar hacer a través de varias consideraciones:

- 1.- El reconocimiento de que la violencia existe y puede desarrollarse en cualquier momento sin importar edad o nivel académico, o identidad de género.
- 2.- Es necesario estar informados sobre los temas que se manejan con respecto a la violencia en el trabajo como son: violencia física, sexual, de género y psicológica.
- 3.- El *mobbing* se clasifica como violencia psicológica y por tanto algunas veces es difícil poder definir si se está registrando un proceso de acoso grupal o sólo formas de maltrato o violencia cotidiana por ello es importante la información.
- 4.- Promover que los diversos grupos jerárquicos conozcan sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- 5.- Promover los derechos humanos.
- 6.- Reconocerse como productivos y competitivos. Es necesario conocer que existe la competitividad positiva y negativa. La primera alude aquella en la que se busca la interacción en equipo e intercambio de ideas, así como incidir en la ampliación de un mercado, hecho que suele ser más beneficiosa para las organizaciones; y la segunda, busca destruir a los sujetos hombres y mujeres a través de diversos mecanismos subjetivos como conductas y comportamientos de maltrato, exclusión, o trato diferenciado.

También se utiliza la legalidad como por ejemplo utilizar los reglamentos para eliminar a hombres y mujeres impidiéndoles el ejercicio de sus derechos de manera que se apliquen los reglamentos en deterioro de otros y otras. En suma la competitividad negativa consiste en destruir a otro para obtener más.²² Tales prácticas deben evitarse por los directivos y propietarios de las empresas o negocios.

Conclusiones

El modelo de empleo en el mundo contemporáneo, basado en el salario o la fuerza de trabajo individual, se ha estado deteriorando, de ello han resultado formas y modelos de empleo complejos que trascienden los logros laborales como las jornadas de trabajo con un número de horas, los beneficios sindicales y el derecho a los servicios médicos. Actualmente, los empleos suelen ser diversos y de corto tiempo, hecho que genera incertidumbre, competencias exacerbadas, que desencadenan conflictos que rebasan los aspectos personales. En este momento histórico se está desarrollando un tipo de violencia discrecional bien pensada y articulada como es el acoso laboral o *mobbing*. Los países latinoamericanos enfrentan una situación difícil para generar empleos formales sobre todo para las nuevas generaciones de hombres y mujeres profesionistas que constituyen las largas filas de desempleados. Pero no sólo afecta en el desempleo sino también en las formas de organización social del trabajo, es decir, cómo se estructuran las relaciones en el interior de la organización de una empresa e institución. Así la rivalidad y la competencia, dan paso a agresiones algunas sutiles y otras abiertas que dañan no sólo a un individuo, sino también a su pareja, familiares, grupo de amigos y a la organización misma. Las repercusiones de acoso laboral en la vida cotidiana son diversas: los ambientes laborales se tornan agresivos e impide el desarrollo de la

²² Manuel Castels, Comunicación y poder (Barcelona: Paidós, 2008).

productividad, se invade la vida personal de los que en ellos y ellas ahí laboran; se acosa sexualmente a mujeres y hombres sin que haya ninguna sanción; así sucesivamente podemos enumerar las múltiples consecuencias del *mobbing*.

Las circunstancias de los países más desarrollados y los latinoamericanos es que en algunos se sanciona el acoso laboral y se toma como parte de los riesgos en el trabajo, no así en otros que si bien se ha contemplado como un problema no se sanciona de igual manera; además, que en algunos existe una indiferencia por parte de las autoridades sobre los problemas de este tipo, tampoco existe la voluntad política de los administradores, propietarios y directores de empresas para frenar los conflictos que pueden desarrollarse como acoso grupal laboral.

En los ambientes laborales se muestra la cultura de los trabajadores, de diversas edades y origen, así se conforman ambientes heterogéneos que pueden ser mediados por la ética de la empresa o institución para que hagan posible ambientes menos agresivos y hostiles para los que en ella laboran.

Por ello el estudio de la cultura ayuda a entender mejor la situación de acoso laboral que se presenta en diversos países pero en particular en México donde se desarrolló esta investigación.

El acoso laboral se instaura tácitamente en los diversos contextos laborales, debido a ello no siempre existen cuestionamientos en torno a los valores de la cultura organizacional. Los trabajadores y trabajadoras pueden percibir como el deber ser el maltrato, la discriminación la descalificación y así, en tanto que han significado que estos comportamientos hostiles están validados por la cultura organizacional. Así la cultura laboral se forma de lo tácitamente aceptado y en ella intervienen las significaciones de la valoración de la vida del conjunto de hombres y mujeres que interactúan en el lugar. El *mobbing* es el continuo y deliberado maltrato verbal y no verbal (poses, gestos) que recibe un trabajador por parte de otros que se comportan con él o ella cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación. Atenta contra la dignidad del trabajador y es la violación a los derechos humanos. Las mujeres y hombres tienen el derecho a desarrollarse en el ámbito del trabajo, en condiciones valorables de la dignidad humana, a ser tratados como seres humanos libres y cuya dignidad sea reconocida con la exigencia de respeto. Es necesario pensar el trabajo en las organizaciones como un lugar donde se den las condiciones de posibilidad de los procesos de desarrollo de su identidad psíquica y sociocultural, considerando que las prácticas laborales en situación de conflicto, tensión y agresión, limitan la libertad del sujeto, pero también su inventiva y productividad, además que deterioran la salud.

Bibliografía

Amorós, Celia. Hacia una crítica de la razón patriarcal. Barcelona: Anthropos.1985.

Burin, Mabel e Meler, Irene. Varones género y subjetividad masculina. Argentina: Paidós. 2004.

Castels, Manuel. Comunicación y poder. Barcelona: Paidós. 2008.

Chodorow, Nancy. El poder de los sentimientos. España: Paidós. 2003.

Encuesta Nacional sobre las dinámicas de las relaciones en los hogares, ENDIREH. México. 2011.

Fuentes, Rocío. Bajo la mirada de los perpetradores mobbing y cultura. México: Instituto Politécnico Nacional, Secretaría de Educación Pública. 2014.

Fuentes, Rocío. “Acoso grupal en el ámbito laboral. El sufrimiento subjetivo y los contextos culturales”, *Revista Científica, Numero Especial Estudios de Género, Vol., 20: No. 1 (2016): 247.*

Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. España: Paidós. 2001.

Kancyper, Luis. Bullying, acoso o convivencia escolar. Editado por *La Época APA online*, Asociación Psicoanalítica (Argentina, 2015). No.6, marzo, video.

Lagarde, Marcela. Género y feminismo. España: Horas y Horas La Editorial. 2002.

Lamas, Martha. Feminismo transmisiones y retransmisiones. México: Taurus. 2006.

Leymann, Heinz. “Contenido y desarrollo del acoso grupal moral (“*mobbing*”) en el trabajo”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5: No. 2 (1996): 165-184.

“Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales”. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Organizaciones Empresariales contra la Violencia Laboral, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, 2015.

Meler, Irene. Recomenzar: amor y poder después del divorcio. Argentina: Paidós. 2012.

Piñuel, Iñaki. Mobbing: estado de la cuestión. España: Editorial Gestión 2000. 2006.

OIT. Reunión de expertos sobre la Violencia contras los hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Ginebra. 2016.

Para Citar este Artículo:

Fuentes Valdivieso, Rocío. Prevención de la violencia en los ambientes laborales. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Octubre-Diciembre (2018), ISSN 0719-4706, pp. 13-26.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.