

Maltrato laboral: Las mujeres son las que más denuncian, y les apuntan a sus jefas

04/06/10

Por Victoria De Masi

Durante una década Marcela C. ocupó el mismo escritorio. Se lo había ganado a puro esfuerzo: a los 38 años ostentaba el título de contadora pública y criaba sola a su hijo de 9 años; cuenta que era puntual y eficiente y mantenía una relación impecable con sus compañeros. Ese mundo se desmoronó cuando el gerente del estudio donde trabajaba se jubiló y llegó la nueva jefa. Y con ella **las burlas, las críticas injustificadas a su tarea y las constantes amenazas** de despido. “Cortó la mejor época de mi carrera y me sacó el derecho al laburo. **Todavía sufro las consecuencias**”, confía, quebrada por las lágrimas, aunque ya pasaron dos años de su desvinculación de la empresa.

Su historia es una más de maltrato laboral, una realidad que, según los especialistas consultados por **Clarín**, se acentuó en los últimos años. En Argentina son las mujeres las que más denuncian: el 60% de presentaciones las hacen ellas. Lo llamativo es que **apuntan a otras mujeres, sus propias jefas**. Según estadísticas de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), que depende del Ministerio de Trabajo de la Nación, así lo hizo el 86% de las denunciantes. Y en cuanto al tipo de maltrato, la **violencia psicológica se dio en el 81% de los casos**. “Nos referimos al empleado ridiculizado frente a sus compañeros, cuando difunden rumores sobre su vida privada, le cambian constantemente el horario o lugar de trabajo o le niegan información y lo cargan de tareas. Además de burlas, desprecios y hasta insultos”, grafica la abogada Patricia Sáenz, coordinadora del área.

El acoso **puede ser sutil o evidente**, y tiene como única finalidad someter a la persona, lo que afecta a su salud y su vida familiar y social. “Este deterioro no le permite al empleado cumplir con su trabajo, lo que se convierte en una justificación para excluirlo”, completa Matilde Garuti, responsable del Área Salud de la OAVL.

¿Pero por qué de mujer a mujer? ¿No existe, acaso, complicidad de género? “El maltrato entre mujeres responde a un **fenómeno global**. Según el Workplace Bullying Institute de Estados Unidos, en ese país las maltratadoras apuntan a otras mujeres como víctimas en más del 70% de los casos”, apunta Viviana Arbelo, socióloga y especialista en coaching ontológico de Sociología Clínica Consultores. “La mujer competente y con potencial, que es buena relacionándose con los demás, puede ser vista como ‘amenaza’ para la jefa. Pero hay que tener en cuenta que somos hiperemocionales –concede Arbelo–, y a veces nos fijamos en pequeñas cosas que nos producen resentimiento”. Los jefes maltratadores, en tanto, son más equitativos.

“**Ellos atormentan sin distinción de género**”, afirma.

Mientras la maltratadora responde a un **perfil de empleada comprometida y al mismo tiempo insegura** como para conservar su puesto, sus víctimas suelen ser, en general, mujeres jóvenes que recién ingresan al mercado laboral. O de entre 30 y 50 años, sostén de su hogar. Más allá de las diferencias entre unas y otras, las consecuencias del acoso son las mismas. “**Depresión, angustia, insomnio, ansiedad y disminución de la capacidad de sentir placer**, entre los efectos sobre la salud psíquica”, enumera Pablo Resnik, director del Centro de Investigaciones Médicas de la Ansiedad. “Y entre las físicas, contracturas, mareos, dolores de cabeza, vómitos, alergias, caída del cabello y gastritis”, completa.

El **rol de los compañeros del maltratado es importante**. Según explica Jorge Campilongo, psicólogo y coordinador del Foro de Maltrato Laboral que funciona en la Asociación de Desarrollo y Capacitación de Argentina (ADCA), “si hay un claro hostigamiento sobre una persona y sus compañeros no reaccionan, entonces son cómplices y el maltrato pasa a ser algo común”. Y agrega que “por eso denunciar dentro de la empresa no es efectivo, porque queda en un reclamo individual. La acción debe ser colectiva: sólo así el acoso no se instala”.