

## LA VIOLENCIA LABORAL EN ARGENTINA: PARTICULAR REFERENCIA AL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Eugenia Cecilia Gómez Castañeda<sup>1</sup>

*La violencia laboral es un fenómeno que afecta tanto a hombres como mujeres en sus puestos de trabajo. Puede manifestarse bajo la forma del hostigamiento sexual, acoso moral, o agresión física.*

*En consecuencia, este trabajo tiene por objeto analizar la violencia laboral en Argentina, a partir de la evolución de su marco jurídico, y de la situación estadística actual, poniendo énfasis en el análisis del fenómeno del acoso moral, ya que, de las tres modalidades que puede asumir la violencia en el lugar de trabajo, es la que mayor porcentaje de denuncias genera.*

*Asimismo, a partir del análisis propuesto, quedará demostrado que en los casos de hostigamiento moral o psicológico, prácticamente no existen diferencias cuantitativas en razón del sexo de la víctima; mientras que, en los supuestos de agresión física y acoso sexual, ocurre todo lo contrario.*

*Palabras clave: violencia laboral, bullying*

*Workplace violence is a phenomenon that affects to men and women in their jobs. It can manifest in the form of sexual harassment, bullying, or physical aggression*

*Accordingly, this paper aims to examine workplace violence in Argentina, from the evolution of its legal framework and current statistical situation, with emphasis on the analysis of the phenomenon of bullying, since the three modes that can take the violence in the workplace, has the highest percentage of reports generated.*

*Also, since the proposed analysis, will be shown that in cases of moral or psychological harassment, practically does not exist quantitative differences based on the sex of the victim, while, in cases of physical assault and sexual harassment, the opposite happens*

*Keywords: Workplace Violence, bullying*

---

<sup>1</sup> Abogada. Magistrando en la Carrera de Postgrado de Maestría en Relaciones Internacionales (IDELA/UNT). Miembro del equipo de investigación que dirige la Dra. Beatriz Garrido en el proyecto: "El enfoque de género en el análisis de las prácticas juveniles de participación social. Estudios de caso en San Miguel de Tucumán", financiado por el Consejo de investigaciones de la Universidad Nacional de Tucumán (CIUNT).

## Introducción

La problemática de la violencia laboral es abordada a nivel mundial, por diversas organizaciones expertas en la materia. Puede ser definida como toda acción u omisión que, en el ámbito del trabajo, tiene por objeto provocar en la víctima un daño físico, psicológico, o sexual, y que puede tener como destinatarios tanto mujeres como hombres.

Sin embargo, cuando se aborda esta problemática, automáticamente se la relaciona con el sexo femenino y a éste con el acoso sexual, como si se tratara de la única práctica violenta en el ámbito laboral.

Por el contrario, nos encontramos ante un flagelo que va mucho más allá del acoso sexual, que es mucho más que una simple acción de violencia, y que ha devenido en la pandemia del siglo XXI por los altos índices de incidencia que tiene en las relaciones de trabajo, tanto en los países subdesarrollados como en los países desarrollados.

Generalmente se confunde “violencia laboral” con “discriminación”, cuando en realidad esta última es el escalón inicial de aquella y tiene gran influencia sobre las relaciones humanas que se establecen en una organización laboral. Dicha discriminación se observa tanto por motivo de sexo, raza, color de piel, edad, estado de salud, procedencia social, nacionalidad, creencia religiosa, convicciones políticas, orientación sexual y otras causas que también son lesivas a la dignidad humana.

En suma, la violencia laboral, representa un amplio abanico de maltratos que pueden manifestarse bajo tres modalidades: la agresión física, el acoso sexual, y el “acoso moral o psicológico”<sup>2</sup> en el lugar de trabajo, en cuyo análisis nos detendremos.

Para el presente trabajo se tomaron como fuentes primarias de investigación: Los datos estadísticos de la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL)<sup>3</sup>, la resolución

---

<sup>2</sup> Se ha debatido mucho acerca del término que más se ajusta al fenómeno: acoso psicológico o acoso moral. Autores como Marie France Hirigoyen y Mariana Parés Soliva, coinciden en que lo más acertado es hablar de “acoso moral” en atención a la forma “*inmoral*” en que los acosadores y sus cómplices, actúan en contra de la víctima. El acoso psicológico se circunscribe solo al maltrato a nivel psíquico. El acoso moral en cambio es más abarcativo, pues no sólo incluye una perversión en las relaciones laborales, sino también una valoración entre lo bueno y lo malo, lo que se debe hacer y lo que no, lo que consideramos aceptable en nuestra sociedad y lo que rechazamos.

5/2007 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Proyecto de ley sobre “*Violencia Laboral y acoso sexual laboral*” (actualmente pendiente de análisis en el Senado de la Nación), y la Ley Nacional N° 26.485/09 de “*Protección integral para prevenir, erradicar y sancionar la Violencia contra las mujeres*”.

Entre las fuentes secundarias, se recurrió a los trabajos científicos y a los aportes conceptuales de autores especialistas en la temática, entre ellos: Diana Mafia, Marie-France Hirigoyen, Marina Parés Soliva, Leymann Heinz, Piñuel Iñaky, entre otros.

Se empleó el método del análisis comparativo de los datos estadísticos examinados y de la legislación mencionada. Los datos se pusieron en relación con los aportes bibliográficos consultados.

### **Marco conceptual y normativo de la Violencia Laboral en Argentina**

Nuestro país, al igual que una gran parte de los países latinoamericanos, carece de una regulación jurídica básica sobre el flagelo la violencia laboral.

Aunque en la actualidad se hable mucho de esta problemática, todavía no existe una reglamentación adecuada.

En este sentido, la primera aproximación legal se logró con la homologación, mediante el decreto 214/2006 de Poder Ejecutivo Nacional, del “Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional” en el cual se establecieron normas tendientes a prevenir la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública Nacional y de las empresas en las cuales el Estado Nacional tuviera participación. Así, el texto del art. 124 de este decreto expresa:

*Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las*

---

<sup>3</sup> Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente de la Comisión tripartita de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral -CTIO-, del Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de la Nación.

*condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género...”<sup>4</sup>*

En el año 2007 mediante la resolución 5/2007, se creó la OAVL (Oficina de Asesoramiento en Violencia laboral)<sup>5</sup>. En el artículo 2 de dicha resolución se define la **violencia laboral** como

*toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral, a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral, y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango, o inferiores.<sup>6</sup>*

Por su parte, Diana Maffia sostiene que

*Violencia en el lugar de trabajo es toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, que ponga en peligro su empleo, degrade el ambiente de trabajo o le cause o tenga muchas probabilidades de causarle lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”<sup>7</sup>.*

---

<sup>4</sup> [http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/fondo/docs/Decreto\\_214-2006.pdf](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/fondo/docs/Decreto_214-2006.pdf)

<sup>5</sup> Dicha Oficina se encarga, entre otras cosas, de sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral; realizar investigaciones sobre esta problemática; entablar vínculos de colaboración con organismos o entidades públicas o privadas que tengan objetivos similares a los de esta oficina; crear un cuerpo consultivo para erradicar la violencia laboral; recibir consultas y asesorar al trabajador sobre el caso particular.

<sup>6</sup> <http://200.58.113.95/~ni000019/reportes/1031.pdf>

<sup>7</sup> [http://dianamaffia.com.ar/?page\\_id=335](http://dianamaffia.com.ar/?page_id=335)

Pese a tratarse de un concepto amplio, la autora omite referirse, -a diferencia de la definición anterior-, al acoso sexual como una de las manifestaciones posibles de la violencia laboral.

Si bien a nivel nacional no existe concretamente una Ley General de Violencia Laboral, se logró avanzar sobre esta problemática a través de diferentes proyectos de ley, como el de "*Violencia Laboral y Acoso Sexual Laboral*", que desde noviembre del año 2007 cuenta con media sanción de la Cámara de diputados de la Nación. No obstante, se trata de una ley que presenta serios defectos metodológicos y conceptuales, por cuanto en su art. 2º define como "violencia laboral", lo que en realidad constituye el supuesto de acoso moral. En otras palabras, se confunde la categoría genérica con la especie.

A nivel provincial son pocas las provincias que cuentan con una legislación al respecto. Entre ellas: Tucumán, Jujuy, Buenos Aires, Entre Ríos, Misiones y Santa fe; aunque se trata de leyes de escasa aplicación en sus respectivos ámbitos jurisdiccionales.

Desde una perspectiva de género, el tema fue incorporado al ámbito jurídico a partir de la sanción de la ley N° 26.485/09 –reglamentada el pasado 19 de julio- sobre "*protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus actividades interpersonales*". Esta ley contempla, entre las diferentes modalidades de violencia contra la mujer, **la violencia laboral**, y la define en su artículo 6 inc. "c" como

*aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización del test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.*

Sin embargo, las medidas punitivas y preventivas previstas en el resto del cuerpo legal, se orientan casi exclusivamente a los casos de violencia doméstica.

Lo mismo ocurre con los lineamientos básicos previstos para el desarrollo de políticas estatales orientadas a erradicar la violencia de género, ( campañas de concientización ,asistencia interdisciplinaria, grupos de ayuda, programas de acompañantes para la mujer, programas de reeducación para hombres, etc).

En consecuencia, se trata de una ley conceptualmente integral, pero operativamente centrada en los casos de violencia intrafamiliar o doméstica.

### **EL ACOSO MORAL -“ MOBING”- EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Este fenómeno, fue abordado inicialmente por el etólogo **Konrad Lorenz**, quien al observar el comportamiento de determinadas especies animales, constató que en ciertos casos los individuos más débiles del grupo se aliaban para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación se utilizó el verbo inglés “to mob” que significa atacar con violencia .

Sin embargo, el primero en conceptualizar al mobbing laboral fue el profesor alemán, Heinz Leymann - doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo -, quien definió esta problemática como la

*Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”<sup>8</sup>*

*Para Leymann el acoso moral siempre estuvo presente en la sociedad, aunque alcanzó mayor repercusión recién en las últimas tres décadas. Este autor entiende que el hostigamiento moral se realiza a razón de por lo menos dos veces por semana durante un período mínimo de al menos seis meses, por lo cual se trata de una acción reiterada, persistente y sostenida en el tiempo.*

Iñaky Piñuel y Zabala entiende que el mobbing es:

*Un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, de al menos seis meses y que se produce cada semana; un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente; y*

---

<sup>8</sup> <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

*una obligación de las víctimas de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados.*<sup>9</sup>

Para este psicólogo, la creatividad en las conductas de hostigamiento puede ser enorme. Generalmente se trata de variaciones sobre un mismo tema: cómo hacerle la vida imposible a un trabajador que es o se ha vuelto por alguna razón amenazante, mediante conductas, (nada morales por cierto) que buscan someterlo, minarlo, reducirlo, consumirlo, degradarlo, apocarlo o amilanarlo.

Por su parte, Marie France Hirigoyen, define al acoso moral en el trabajo como

*toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud), que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo*( Hirigoyen,2008:19).

Para Marina Parés Soliva,

*el Acoso psicológico en el trabajo tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima "estigmatizada" no pueda defenderse, no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde*<sup>10</sup>

El común denominador de las definiciones propuestas, radica en la existencia de un objetivo orientado a desestabilizar psicológicamente al agredido, mediante conductas sutiles pero reiteradas que persiguen la autoexclusión laboral de la víctima.

En consecuencia, el acoso moral es una forma de violencia laboral prácticamente imperceptible que se da en pequeñas dosis, pero que sin embargo, es muy destructiva.

Como señala Hirigoyen, pocas agresiones como ésta comportan trastornos psicosomáticos tan graves a corto plazo y consecuencias tan desestructurantes a largo

<sup>9</sup> <http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>

<sup>10</sup> Definición dada por la autora en la ponencia "La intervención con víctimas de A.M.T ( acoso moral en el trabajo) presentada en el "Primer congreso nacional de la mediación en las situaciones de mobbing". 2006. En site: <http://www.acosomoral.org/pdf/Oviedo.PDF>

plazo, ya que el ataque tomado de manera aislada no es realmente grave. Lo alarmante es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos.

Por otra parte, el modo específico de agresión puede variar según los medios socioculturales y los sectores profesionales, de manera tal que, cuanto mas subimos en la escala soialcultural, mas sofisticadas y perversas son las agresiones.

El hostigamiento puede manifestarse en sentido vertical:

- Descendente: desde el poder formal hacia los/as trabajadores/as
- Ascendente: desde los/as trabajadores/as hacia un superior

Pero también en sentido horizontal, es decir entre trabajadores/as que ocupan un mismo nivel de jerarquía.

El proceso se inicia mediante conductas orientadas a calumniar, ofender, ridiculizar y conducir al aislamiento de la víctima. Generalmente ello viene acompañado del silencio y la complicidad de sus compañeros, ya sea por temor a convertirse también en objetos de agresión, para no poner en peligro su puesto de trabajo, o bien por envidia hacia el compañero agredido.

También suele comenzar con el rechazo de una diferencia, materializándose mediante una conducta discriminatoria hacia el que piensa o actúa distinto. Los fundamentos generalmente radican en los celos, la envidia y la rivalidad.

En este contexto, el acosador puede ser caracterizado como un psicópata socialmente integrado, es decir una persona con una alteración en la personalidad (psicopatía), que sabe camuflarse entre los demás y cuya motivación es la obtención de poder sobre su entorno. Se trata de individuos inescrupulosos, que jamás asumen sus propios errores, con una desmesurada autoestima, lindante muchas veces con la megalomanía-, son carismáticos y tienen un exacerbado apetito de poder. Para una persona de estas características, alguien con el perfil de la víctima es una verdadera amenaza, porque es percibida como alguien que no se puede manipular, y que por lo tanto, debe ser destruida.

El acosado, por su parte, es una persona con un alto sentido de la responsabilidad, y con una gran escala de valores, lo que se manifiesta en su honestidad y sinceridad. Es

transparente, honrado, con iniciativa propia y alta capacitación profesional, solidario y justo; suele despertar admiración entre sus compañeros.

Paradójicamente estas virtudes se transforman en su talón de Aquiles, porque presuponen que los demás tienen sus mismas características. Ello les impide estar preparados para recibir el golpe del acosador y responder adecuadamente. Por eso, su primera reacción ante una actitud hostil, es de *perplejidad*, ya que el comportamiento del victimario para ellos es inimaginable.

En un segundo momento la víctima de hostigamiento se *auto-recrimina*, pierde la confianza en sí mismo; se siente *culpable*, percibe que hizo las cosas mal y que no cumple correctamente con sus tareas; hasta que estalla emocionalmente, oscilando entre la depresión y la rebelión. En muchos casos, llega a *deprimirse* cuando fracasa en sus intentos por revertir la situación.

Las implicancias del hostigamiento en el lugar de trabajo, pueden agruparse en dos clases de efectos:

**a)- Efectos psicológicos:**

1) *Trastorno por estrés postraumático*: muchos trabajadores comienzan a pedir licencias para evitar concurrir al trabajo, a los fines de no reexperimentar el trauma. Otra característica que presentan las personas que sufren este trastorno, es el estar “mentalmente ocupados” en forma continua por la vivencia del acoso, lo cual les crea una gran limitación psicológica, al estrechar su horizonte mental.

2) *Crisis de angustia*: que supone la aparición temporal de situaciones de miedo o malestar intenso, que llevan al trabajador a evitar ir a su lugar de trabajo.

3)- *Depresión*: pues la persona acosada se siente incapaz, y muchas veces hace extensiva esa valoración negativa de su persona, hacia otras áreas diferentes de la laboral.

4) *Reacciones paranoides*: como estas personas se habitúan a estar a la defensiva por la hostilidad que reciben en su trabajo, suelen tener la misma actitud con gente de su entorno cercano.

b) **Efectos psicosomáticos:** como los síntomas cardiovasculares (infarto de miocardio, hipertensión arterial, arritmias), síntomas osteoarticulares (contracturas), síntomas gastrointestinales (ulcera, gastritis), etc.

#### **LO QUE REVELAN LOS DATOS ESTADÍSTICOS**

Las primeras estadísticas sobre violencia laboral fueron realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1998. Dicho informe se basó en una encuesta realizada entre trabajadores de treinta y dos países. Uno de los datos más importantes para resaltar es que, en ese momento, Argentina, Francia, Rumania, Canadá e Inglaterra resultaron ser los países con más elevadas tasas de acoso sexual y agresiones en el lugar de trabajo.

Datos más recientes de la OIT demostraron que, en Suecia el mobbing es el responsable del 15 % de los suicidios, y en Inglaterra el 53% de los empleados padece acoso moral.

Según la tercera edición del informe de la OIT "Violencia en el trabajo", en Alemania en 2002 más de 800.000 trabajadores fueron víctimas de mobbing, y en España cerca del 22% de los trabajadores públicos sufrió violencia laboral.

Este estudio además asegura que, en los países en desarrollo, las mujeres, los migrantes y los niños, son los trabajadores más vulnerables.

En Argentina, según un informe de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, -organismo dependiente del Ministerio Público Fiscal-, entre 2003 y 2004 se iniciaron 1503 expedientes por denuncias de violencia laboral.

Los datos más recientes de la OAVL señalan que, sobre un total de 450 consultas recibidas por el equipo interdisciplinario que trabaja en esta oficina, entre 2006 y 2008, el 60% de las consultas sobre violencia laboral, fueron realizadas por mujeres, mientras que el 40% restante, fueron efectuadas por hombres.

Si bien se trata de una problemática que afecta a ambos sexos, son las mujeres, -sostenedoras de sus hogares, mayores de 30 años, trabajadoras del ámbito privado -, las que más denuncian situaciones de violencia en el trabajo.

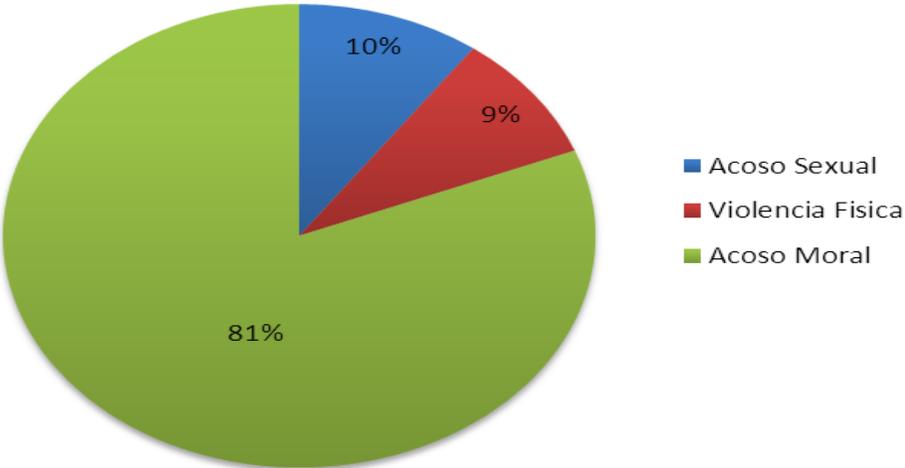
Asimismo, al analizar cómo se distribuyen las situaciones de violencia, -según el sexo de la víctima-, el 10% de las consultas hechas por mujeres tienen como causa el acoso sexual. Los casos de violencia física representan el 9%; mientras que el porcentaje relativo a los supuestos de violencia psicológica asciende al 81%.

De las consultas o denuncias realizadas por hombres, surgen los siguientes datos estadísticos: el 1% corresponde a situaciones de violencia sexual, el 11% a casos de agresión física, y un 86% a casos de acoso moral.

Es decir, las situaciones de violencia sexual son las que presentan mayores diferencias cuantitativas entre varones y mujeres, lo cual podría obedecer a los patrones socioculturales vigentes en nuestra sociedad que obligan a soportar todo, incluso el acoso sexual, para no perder el trabajo.

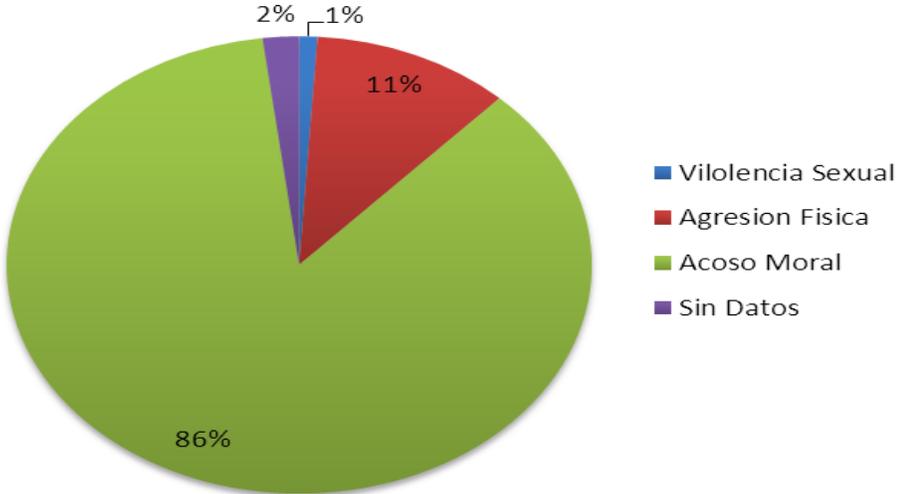
**Grafico 1**

**Denuncias realizadas por mujeres**



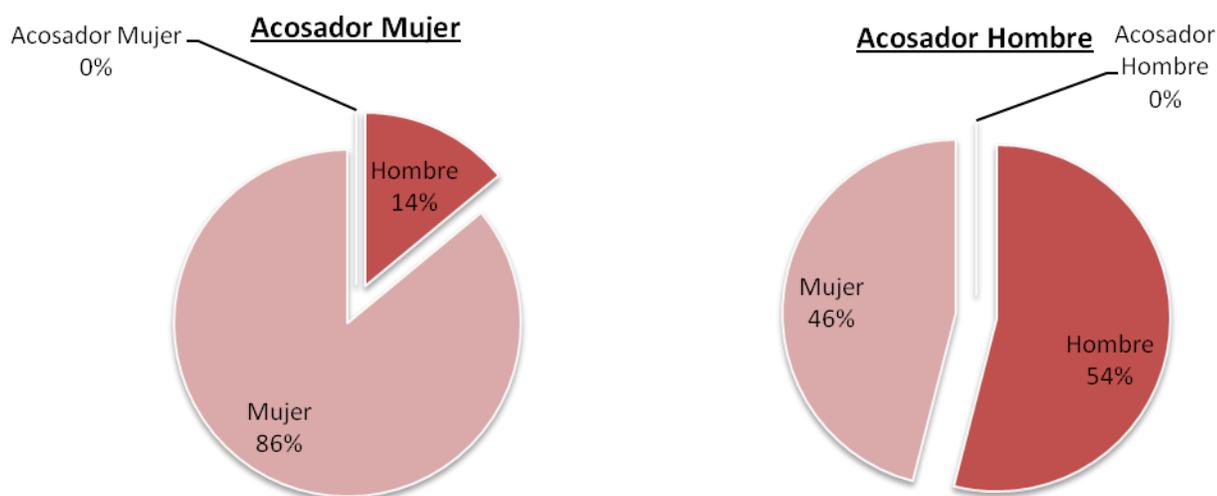
**Grafico 2**

**Denuncias realizadas por hombres**



Por otra parte, teniendo en cuenta el perfil del acosador y del acosado, según el sexo, las estadísticas arrojan los siguientes resultados: cuando el “acosador” es una mujer, la víctima en un 14% es el hombre y en un 86% otra mujer. Cuando el acosador es un hombre, el 54% de las víctimas son congéneres (hombres), y el 46% mujeres.

Es decir que, a pesar de las dificultades para acceder a puestos de poder y decisión, cuando lo hacen, las mujeres acosan en un porcentaje elevado a otras mujeres, mientras que los varones lo hacen en proporciones similares a hombres y mujeres.



## CONCLUSIÓN

De lo expuesto, podemos concluir en que vivimos en una sociedad no solamente patriarcal en su estructura, sino también narcisista, ya que invita continuamente al culto al ego. No sólo hay que ser rico y poderoso, sino que además es imperioso demostrarlo, minando la dignidad de los demás, y agrediendo a aquéllos con quienes compartimos gran parte de nuestro tiempo, es decir, los compañeros de trabajo.

En consecuencia, las personas –hombres y mujeres- que han sido víctimas de violencia laboral, acaban perdiendo sus ilusiones acerca del trabajo y del ámbito social en general.

La desconfianza hacia el prójimo se transforma en algo “normal”, y cada individuo es percibido por el otro como un potencial adversario.

En este contexto, conforme lo demuestran los datos de la OAVL, el acoso moral afecta tanto al género femenino como al masculino, y las diferencias estadísticas entre ambos no constituyen hoy una margen de contraste relevante.

A pesar de ello, son muchos los hombres que consideran que una mujer que trabaja es culpable de que otro hombre esté desempleado. A ello se suma la rivalidad histórica de las mujeres entre sí, lo cual provoca que éstas terminen hostigando en mayor proporción a sus propias congéneres cuando logran superar el techo de cristal y acceder a cargos de poder.

Sin embargo, las mujeres son “acosadas” de una manera distinta en comparación a los hombres, ya que siempre aparecen connotaciones machistas. El acoso sexual se erige muchas veces como la antesala del acoso moral. En ambos casos se persigue humillar a la mujer, y para ello se apunta a lo más íntimo: la sexualidad.

Esa mezcla de acoso sexual y moral existe en todos los medios profesionales, en todos los escalafones jerárquicos, y siempre es difícil de probar ya que el agresor no considera que su conducta haya sido anormal, sino “viril”. En consecuencia, en este “*mix*” de hostigamientos contra las mujeres -en su ámbito de trabajo- se conjugan perfectamente los abusos y las asimetrías de poder, la naturalización de la violencia contra la mujer, la impunidad del victimario ante la dificultad para encontrar pruebas en su contra, y la herencia de barreras culturales que imponen jerarquías de género en todos los ámbitos.

## BIBLIOGRAFÍA

BARBADO, Patricia (2009): "Violencia laboral y corrupción en clave de género". *Mujeres en Política*. 17. (Publicación de Fundación Mujeres en igualdad).

BOLETÍN DE LA OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL, mayo del 2009.-

HIRIGOYEN Marie-France(2008): *El acoso moral en el trabajo*. Buenos Aires. Argentina. Paidós.

LEMBO Norberto, ABADI Mauricio, PARÉS SOLIVA Marina ( 2010): *Acoso laboral*. Buenos Aires. Argentina. Ananké.

TARBUCH, Laura (2009): "La equidad de género en el empleo, como instrumento de lucha contra la pobreza y corrupción". *Mujeres en Política* N° 17. (Publicación de Fundación Mujeres en igualdad).

### Artículos de internet:

BLANCO BAREA, María José y López Parada, Javier: "La dignidad y el mobbing en un estado social y democrático de derecho". En site:  
<http://www.mobbing.nu/Aindex.htm>

CALVO, Pablo. "Tiranos en la Oficina: Violencia Laboral .La nueva forma de acoso que humilla y lastima en el trabajo". En site:  
<http://www.clarin.com/suplementos/zona/2006/06/11/z-03215.htm>

ESPÍNDOLA, Marcela: "Violencia laboral. El flagelo del Siglo XXI". En site:  
[http://www.artemisanoticias.com.ar/site/estudios\\_detalle.asp?Id=61&IdNota=5310](http://www.artemisanoticias.com.ar/site/estudios_detalle.asp?Id=61&IdNota=5310)

MANSILLA, María "Así en el trabajo como en la calle". En site:  
<http://agendadelasmujeres.com.ar>

MEECE, Mickey "Acoso laboral: el 70% de las mujeres maltrata a otras mujeres". Traducción: Jaime Arrambide .En site:  
[http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota\\_id=1128616](http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1128616)

PARÉS SOLIVA Marina: "La intervención con víctimas de A.M.T (acoso moral en el trabajo)" <http://www.acosomoral.org/pdf/Oviedo.PDF>

ZAMPA, Luciano. Informe: "Cuando el trabajo es un castigo" .En site:  
<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-62270-2006-01-29.html>

## PAGINAS OFICIALES

Decreto 214/2006. En site:

[http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/fondo/docs/Decreto\\_214-2006.pdf](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/fondo/docs/Decreto_214-2006.pdf)

<http://www.acosomoral.org/indexdef.htm>

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

<http://violenciaeneltrabajo.blogspot.com/>