

PERFIL DA VÍTIMA DE *MOBBING* EN GALICIA. ESPECIAL ATENCIÓN ÁS DIFERENZAS DE XÉNERO ¹

MARÍA ÁNGELES LÓPEZ CABARCOS / PAULA VÁZQUEZ RODRÍGUEZ
CARLOS MONTES PIÑEIRO
Universidade de Santiago de Compostela

Recibido: 29 de outubro de 2010

Aceptado: 12 de xaneiro de 2011

Resumo: Este traballo analiza o perfil da vítima de “mobbing” entre unha mostra da poboación asalariada de Galicia, prestándolles especial atención ás diferenzas de xénero. Neste sentido, os resultados mostran diferenzas significativas entre os homes e as mulleres en relación coa taxa de incidencia de “mobbing” e co tipo e gravidade das condutas sufridas. En concreto, as mulleres vense máis afectadas polos procesos de acoso psicolóxico que os homes, padecendo un maior número de condutas nocivas, pero de xeito menos intenso. No caso das mulleres, as condutas sufridas están máis relacionadas coa esfera persoal, mentres que os homes sofren condutas relacionadas co traballo. En ambos os dous casos, as vítimas sinalan a envexa como a causa do “mobbing”, optando por actuar de xeito pasivo ante os ataques do agresor ou da agresora, normalmente un/unha superior/a xerárquico/a.

Palabras clave: Mobbing / Acoso psicolóxico / Bullying / Diferenzas de xénero.

MOBBING VICTIM PROFILE IN GALICIA. SPECIAL ATTENTION TO GENDER DIFFERENCES

Abstract: This paper analyzes the victim profile of mobbing among a sample of Galician working population, with special attention to gender differences. The results show significant differences between men and women in relation to the mobbing incidence and the type and seriousness of the behaviours suffered. In particular, women are more affected by the processes of psychological harassment than men and they suffer a greater number of behaviours although less intense. In the case of women, the behaviors suffered are more related to the personal sphere, while men suffer work-related behaviours. In both cases, the victims indicate envy as a cause of mobbing, who choose to act passively to attack the aggressor, normally a superior.

Keywords: Mobbing / Psychological harassment at work / Bullying / Gender differences.

1. INTRODUCCIÓN

Nos últimos anos o acoso psicolóxico no traballo (*mobbing*) adquiriu unha relevancia importante debido á súa consideración como risco psicosocial emerxente, á súa elevada incidencia entre a poboación traballadora e á súa potencialidade para causar numerosos e importantes danos sobre a vítima, a organización e a sociedade en xeral.

O *mobbing* defínese como o intento repetido e sistemático dunha persoa ou dun grupo de persoas de danar a outra, onde as vítimas teñen dificultades para defen-

¹ Este traballo forma parte dun proxecto de investigación titulado *Validación dunha escala de medida de mobbing en galego e estudo sobre a incidencia do mobbing entre a poboación asalariada galega. Especial atención ás diferenzas de xénero*, realizado ao amparo dunha axuda para proxectos de investigación concedida no ano 2007 pola Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar – Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia (VP438C 2007/17-0). Así mesmo, o traballo recibiu o segundo premio na modalidade de investigación do *I Premio á Introducción da Perspectiva de Xénero na Docencia e na Investigación*, convocado pola Vicerreitoría de Calidade e Planificación – Oficina de Igualdade de Xénero da Universidade de Santiago de Compostela.

derse e onde existe un desequilibrio de poder –real ou percibido– entre as vítimas e os/as seus/súas agresores/ras (Einarsen, 2000). Estes comportamentos negativos tradúcense habitualmente en actuacións sutís, como o illamento ou a exclusión do grupo, a infravaloración do desempeño ou a busca de situacións ridiculizadoras (Einarsen, Raknes e Matthiesen, 1994), existindo unha serie de características comúns que permiten identificar este tipo de procesos (Einarsen *et al.*, 2003; Leymann, 1996):

- 1) *A natureza das condutas hostís*, na súa maioría de natureza psicolóxica.
- 2) *A repetición –frecuencia–* da agresión, xa que o *mobbing* é un proceso formado por unha multitude de comportamentos hostís que se repiten de xeito sistemático no tempo –criterio estatístico: frecuencia semanal–.
- 3) *A lonxevidade –duración–* da agresión, posto que o obxectivo último deste tipo de procesos é desembarazarse da vítima –criterio estatístico: últimos seis meses–.
- 4) *A intencionalidade* do/da agresor/a, isto é, humillar, vexar, illar e obrigar á vítima a deixar a organización.
- 5) *A asimetría de poder* entre o/a acosador/a e a vítima, ben sexa de feito ou de dereito.
- 6) *O resultado do mobbing* sobre a saúde física e mental da vítima e sobre a súa contorna profesional e persoal.

Os últimos datos oficiais recollidos na *Cuarta Enquisa Europea sobre as Condicións de Traballo* (Parent-Thirion *et al.*, 2007) sinalan que o *mobbing* afecta a un 5% dos/das traballadores/ras europeos/as. España sitúase entre os países europeos menos afectados polo *mobbing*, pasando dunha incidencia do 5% dos/das asalariados/das na enquisa anterior a un 2,8% nesta enquisa, coincidindo esta cifra cos datos da *V Enquisa Nacional de Condicións de Traballo en España* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004).

Unha das liñas de investigación do *mobbing* céntrase en identificar aquelas características sociodemográficas da vítima que a poidan predispoñer a sufrir procesos de acoso psicolóxico no traballo, sendo o xénero da vítima a que recibe unha maior atención por parte dos/das investigadores/ras. Neste sentido, algúns estudos analizan as diferenzas de incidencia que existen entre o sexo feminino e o sexo masculino a fin de determinar cal dos dous ten unha maior probabilidade de converterse en vítima de *mobbing*. Aínda que algúns estudos sinalan que o *mobbing* afecta de xeito similar a homes e a mulleres (Einarsen e Skogstad, 1996; Hoel e Cooper, 2000; Quine, 1999; Vartia, 1996), a maioría dos investigadores apuntan a unha maior incidencia deste tipo de procesos entre as mulleres (Björkqvist, Österman e Hjelt-Bäck, 1994; Björkqvist, Österman e Lagerspetz, 1994; Justicia, 2003; Lewis e Gunn, 2007; Piñuel e Oñate, 2003; Salin, 2001). Nesta liña, os datos oficiais recollidos tanto na enquisa europea (Parent-Thirion *et al.*, 2007) como na enquisa española (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004)

coinciden en sinalar que o colectivo máis afectado por este tipo de procesos é o das mulleres asalariadas –enquisa europea: un 6,1% de mulleres, fronte a un 4,3% de homes; enquisa española: un 5,8% de mulleres, fronte a un 3,8% de homes–.

Salin (2003) apunta varias razóns que levan a pensar que as mulleres son o colectivo de maior risco de sufrir procesos de *mobbing*. En primeiro lugar, e en liña coa teoría da identidade social, as mulleres poden ter unha maior probabilidade de sufrir condutas intimidatorias naquelas profesións ou sectores tradicionalmente masculinos, ao ser percibidas como intrusas –alleas ao grupo– polos seus compañeiros varóns. En segundo lugar, as mulleres soen interpretar estas condutas de xeito diferente aos homes e sentirse máis impotentes á hora de defenderse. E por último, as mulleres tenden a ser menos reticentes que os homes a etiquetar as condutas sufridas como *mobbing*. Estas tres razóns mencionadas por Salin (2003) están relacionadas directamente co estatus organizativo que ocupan as partes en conflito e cunha das principais características dos procesos de *mobbing*: a asimetría de poder –real ou percibido– entre a vítima e o/a agresor/a (Niedl, 1995).

En relación co poder real, as mulleres ocupan de xeito habitual os postos de subordinación, mentres que os homes ocupan os de maior responsabilidade e estatus dentro da organización (Artazcoz, Escribá Agüir e Cortés, 2004; Zapf e Einarsen, 2003). Isto converte ás mulleres nun colectivo de risco para o *mobbing* ao existir de xeito reiterado un desequilibrio de poder formal favorable aos homes. Este feito confírmase na maioría dos casos, ao ser os/as superiores/ras os/as que, de xeito illado ou en colaboración con compañeiros/ras da persoa afectada, exercen este tipo de procesos (Einarsen e Skogstad, 1996; Justicia, 2003; López Cabarcos *et al.*, 2004; Piñuel, 2004). Mesmo cando as mulleres ocupan postos relevantes dentro da organización son vulnerables ao *mobbing*, xa que son vistas como intrusas polo colectivo masculino ao ocupar un posto desempeñado tradicionalmente por un home (Salin, 2003). Veale e Gold (1998) atribúen este feito á presenza de actitudes sexistas nas organizacións, así como ás barreiras estruturais –*teito de cristal*– que dificultan o desenvolvemento profesional das mulleres en postos de dirección. Pola súa parte, o estudo de Vartia (1993) indica que as mulleres sofren en maior medida condutas indirectas de *mobbing* –rumores ou illamento social–, mentres que os homes son obxecto de condutas máis directas –ameazas ou críticas–.

As mulleres tamén se ven máis afectadas que os homes polo desequilibrio de poder percibido. Salin (2003) indica que, por un lado, é posible que as mulleres estean máis expostas que os homes a un maior número de condutas intimidatorias debido a que os/as agresores/ras non soen temer as reaccións e as represalias das vítimas femininas e, por outro lado, tamén é posible que as mulleres sexan máis sensibles aos conflitos interpersoais e amosen unha menor reticencia que os homes a catalogar as condutas sufridas como *mobbing* e a etiquetarse a si mesmas como vítimas. Este feito pode deberse á relación que existe entre a socialización feminina e a asunción da muller do rol de vítima, na medida en que foi educada para ser menos asertiva e máis compracente que os homes (Björkqvist, 1994), o que provoca,

así mesmo, que se sinta menos capaz que eles para defenderse do acoso psicolóxico cando este comeza (Salin, 2003; Zapf e Einarsen, 2003). De feito, as estratexias de afrontamento de *mobbing* empregadas pola maioría das vítimas masculinas son de tipo asertivo –por exemplo, enfrontarse ao/á agresor/a–, mentres que as mulleres optan por buscar axuda ou por evitar a situación.

Polo que respecta aos motivos que levan a unha/s persoa/s a acosar psicolóxicamente a outra, existe unha tendencia clara entre as vítimas –homes e mulleres– a considerar a envexa e os celos profesionais como principais atribucións a este tipo de procesos (Björkqvist, Österman e Hjelt-Bäck, 1994; Einarsen *et al.*, 1994; Justicia, 2003, López Cabarcos *et al.*, 2004; Vartia, 1996). Á parte deste motivo, existen outras razóns como non ceder á chantaxe e ao servilismo (Piñuel, 2004), ademais doutras cuestións máis relacionadas coa organización do centro, coa contorna de traballo negativo e coa obtención de resultados superiores á media (López Cabarcos *et al.*, 2004). Outros/as autores/ras tamén sinalan a ineficiencia do/da superior/a, a competitividade polas tarefas ou polo ascenso, a loita pola protección e aprobación dos/das superiores/superioras (Vartia, 1996), o desexo do/da acosador/a de desfacerse da vítima, o clima organizacional, a mala resolución de conflitos ou os elevados índices de estrés (Zapf, Knorz e Kulla, 1996) como posibles causas deste tipo de procesos.

Tendo en conta o exposto, o obxectivo xeral deste traballo é identificar o perfil da vítima de *mobbing* en Galicia, prestándolles especial atención ás diferenzas de xénero. Para iso, formulamos os seguintes obxectivos parciais: 1) calcular a taxa xeral de incidencia do *mobbing* e a súa incidencia entre os homes e as mulleres; 2) analizar a taxa de incidencia do *mobbing* entre homes e mulleres segundo certas variables sociodemográficas –idade, estado civil e nivel de estudos–; 3) analizar a taxa de incidencia do *mobbing* entre homes e mulleres segundo certas variables laborais –sector de actividade, situación laboral, antigüidade na empresa e antigüidade no posto–; 4) identificar o autor das condutas de *mobbing* segundo o xénero; 5) calcular o número de condutas sufridas pola vítima segundo o xénero; 6) identificar a tipoloxía de condutas de *mobbing* segundo o xénero; 7) analizar a maneira de reaccionar ante o *mobbing* segundo o xénero; e 8) identificar as diferentes razóns que empregan os homes e as mulleres para “xustificar” o *mobbing*.

2. METODOLOXÍA

2.1. PARTICIPANTES

Empregouse unha mostra de 378 persoas maiores de 18 anos pertencentes á Comunidade Autónoma galega –representativa da poboación activa ($e = \pm 5\%$)–, das que 213 foron homes (56,3%) e 165 mulleres (43,7%), cunha idade media de 33,23 anos ($DT = 10,69$). A táboa 1 recolle as características demográficas e laborais da mostra.

Táboa 1.- Caracterización sociodemográfica e laboral da mostra (en %)

	TOTAL	HOMES	MULLERES
ESTADO CIVIL			
Solteiro/a	58,2	58,3	58,2
Casado/a	32,2	32,7	31,5
Parella de feito	4,5	5,7	3,0
Separado/a-divorciado/a	4,0	2,8	5,5
Viúvo/a	1,1	0,5	1,8
ESTUDOS			
Primaria	18,9	23,6	12,8
Bacharelato	19,9	19,3	20,7
Formación profesional	23,4	26,9	18,9
Titulación superior	34,6	25,9	45,7
Doutoramento	2,1	2,4	1,8
Outros	1,1	1,9	-
SECTOR DE ACTIVIDADE			
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	1,9	2,8	0,6
Pesca	1,4	1,9	0,6
Industria extractiva	1,6	1,4	1,9
Industria manufacturera	9,2	11,8	5,7
Produción e distribución de enerxía eléctrica, gas e auga	3,2	5,7	-
Construción	7,6	12,3	1,3
Comercio, reparación de vehículos de motor	16,5	12,3	22,0
Hostalaría	10,5	8,1	13,8
Transporte, almacenamento e comunicacións	5,7	6,2	5,0
Intermediación financeira	3,2	3,8	2,5
Actividades inmobiliarias e de alugamento, servizos empresariais	5,7	6,6	4,4
Administración Pública, defensa e Seguridade Social obrigatoria	8,6	9,5	7,5
Educación	10,8	8,5	13,8
Actividades sanitarias e veterinarias, servizos sociais	5,4	1,9	10,1
Outras actividades sociais e de servizos prestados á comunidade	7,6	6,6	8,8
Actividades do fogar	0,8	-	1,9
Organismos territoriais	0,3	0,5	-
SITUACIÓN LABORAL			
Eventual	34,2	28,7	41,4
Fixo	57,1	59,8	53,7
Outros	8,6	11,5	4,9

FONTE: Elaboración propia.

2.2. INSTRUMENTOS

O acoso psicolóxico no traballo mediuse a partir da escala Cisneros (Fidalgo e Piñuel, 2004) que obxectiva 43 condutas de *mobbing* nas que as persoas sinalan a frecuencia coa que sofren cada unha delas nunha escala que vai de 0 (“nunca”) a 6 (“todos os días”). Así mesmo, permite identificar a procedencia do acoso psicolóxico para cada conduta, distinguindo entre acoso psicolóxico procedente de xefes/as, compañeiros/ras ou subordinados/das. A escala ofrece tres índices de acoso psicolóxico: o número total de condutas de acoso psicolóxico empregadas (NEAP), o índice global de acoso psicolóxico (IGAP) e o índice medio da intensidade das estratexias de acoso psicolóxico (IMAP). Ademais, a escala inclúe un ítem adicional de resposta dicotómica (“si/non”) que recolle a percepción subxectiva do suxeito para cualificar un caso como *mobbing*: “Ao longo dos últimos seis meses, foi voste-

de vítima de cando menos algunha das anteriores formas de maltrato psicolóxico de xeito continuado (cunha frecuencia de máis dunha vez por semana)?”.

As propiedades psicométricas da escala foron analizadas nunha primeira fase do proxecto, concluíndo coa validación da escala Cisneros ao galego (López Cabarcos, Vázquez Rodríguez e Montes Piñeiro, 2009). Os resultados da validación indican a existencia de cinco factores que recollen un total de 35 ítems e que explican o 60,31% da varianza total do *mobbing*:

- *Degradación persoal* (17 ítems): recolle condutas de infravaloración, críticas e ameazas ao/á traballador/a (“*Recibo críticas e reproches por calquera cousa que faga ou decisión que tome no meu traballo*”, “*Humillanme, desprézanme ou infravalóranme en público en presenza de colegas ou de terceiros*”; $\alpha = ,96$).
- *Degradación profesional* (7 ítems): recolle condutas orientadas á limitación profesional do/da traballador/a (“*Asígnanme tarefas ou traballos por debaixo da miña capacidade profesional ou das miñas competencias*”, “*Infravaloran continuamente o meu esforzo profesional*”; $\alpha = ,86$).
- *Humillación persoal* (4 ítems): inclúe condutas de desprezo á vida persoal do/da traballador/a (“*Recibo ferozes e inxustas críticas sobre aspectos da miña vida persoal*”, “*Fan bromas inapropiadas e crueis sobre min*”; $\alpha = ,84$).
- *Exposición a riscos de xeito deliberado* (4 ítems): inclúe condutas deliberadas e malintencionadas relacionadas coa seguridade e desenvolvemento da carreira profesional do/da traballador/a (“*Asígnanme tarefas que poñen en perigo a miña integridade física ou a miña saúde de maneira intencionada*”, “*Impídenme que adopte as medidas de seguridade necesarias para realizar o meu traballo coa debida seguridade*”; $\alpha = ,84$).
- *Infravaloración* (3 ítems): inclúe condutas de illamento social do/da traballador/a (“*O meu superior restrinxe as miñas posibilidades de comunicarme, de falar ou de reunirme con el*”, “*Ignóranme, exclúenme, finxen non verme ou fanme «invisible»*”; $\alpha = ,75$).

O cuestionario complétase coa recollida dunha serie de variables sociodemográficas e laborais.

2.3. PROCEDEMENTO

O cuestionario foi enviado durante os meses de setembro e outubro de 2007 á mostra de 384 traballadores/ras asalariados/das galegos/gas seleccionados/das aleatoriamente nas principais poboacións de cada provincia seguindo a afixación proporcional por xénero, logo da obtención do consentimento verbal dos/das interesados/das en participar no estudo.

As respostas recollidas nos cuestionarios pasáronse a unha matriz de información nun ficheiro de datos en formato folla de cálculo. Para isto utilizouse o programa informático SPSS 15.0. Unha vez introducidos os datos no programa, depu-

rouse para incrementar a súa calidade deses datos e para mellorar a súa fiabilidade e validez. Déronse casos nos que o/a entrevistado/a deixou algún ítem sen contestar (descoñecemento, despiste, falta de axuste do ítem ao seu posto de traballo concreto), procedéndose de dous xeitos en función do número de casos perdidos. Naqueles casos onde o número de datos perdidos era pequeno efectuáronse imputacións, procedéndose á eliminación de seis casos que deixaron a maioría dos ítems sen contestar. Deste xeito, a mostra final quedou constituída por 378 persoas.

3. RESULTADOS

3.1. INCIDENCIA DO MOBBING

Os dous métodos máis estendidos para analizar a incidencia de *mobbing* nas organizacións son o método subxectivo –autodiagnose da propia vítima a partir dunha definición de *mobbing*– e o método operativo –frecuencia coa que se sofren unha serie de condutas no traballo–. Neste último método sóese empregar o criterio de Leymann (1996), isto é, sufrir polo menos unha conduta cunha frecuencia cando menos semanal durante os últimos seis meses. Segundo o criterio subxectivo, os resultados indican que un 5% das persoas que compoñen a mostra se recoñecen a si mesmas como vítimas de *mobbing* (19 persoas). Baseándonos no criterio Leymann –operativo–, un 18,3% das persoas sinalan cando menos unha conduta cunha frecuencia mínima semanal durante os últimos seis meses (69 persoas).

Existe unha gran diferenza entre as dúas cifras de incidencia, polo que se realiza un axuste entrambos os dous criterios. Piñuel e Oñate (2006) realizan este axuste partindo da porcentaxe de afectados polo método subxectivo e restándolle a porcentaxe de persoas que, considerándose vítimas, non sinalan ningunha conduta. No entanto, seguindo as recomendacións de Mikkelsen e Einarsen (2001), adóptase un criterio máis conservador e decídese descartar non só as persoas que non sinalan ningunha conduta, senón tamén as que sinalan unha única conduta. Isto supón unha minoración do 0,8% (3 persoas) na porcentaxe de traballadores/ras que se consideran vítimas de *mobbing* (5%, 19 persoas), co que se obtén un resultado do 4,2% de prevalencia. A esta cifra é preciso engadirlle o número de traballadores/ras que refiren condutas de *mobbing* de xeito frecuente –semanal e/ou diario– e que por diversas razóns non se recoñecen a si mesmos/mas como vítimas. De novo, adóitase un criterio conservador e engádese á porcentaxe anterior unicamente aquelas persoas que, sen autodiagnosticarse como vítimas de *mobbing*, padecen dúas ou máis condutas de xeito frecuente, reducindo así a probabilidade de incorporar á diagnose persoas que sofren só de xeito puntual algunha conduta (4,8%, 18 persoas) (táboa 2).

A taxa de incidencia de *mobbing* axustada sitúase no 9% (34 persoas). Dese 9%, a metade foron homes (50%, 17 persoas) e a outra metade mulleres (50%, 17 persoas). Este resultado débese non tanto ao feito de que homes e mulleres sufran en igual medida procesos de acoso psicolóxico no traballo, senón á menor representatividade da muller entre a poboación asalariada galega. De feito, se se analiza por

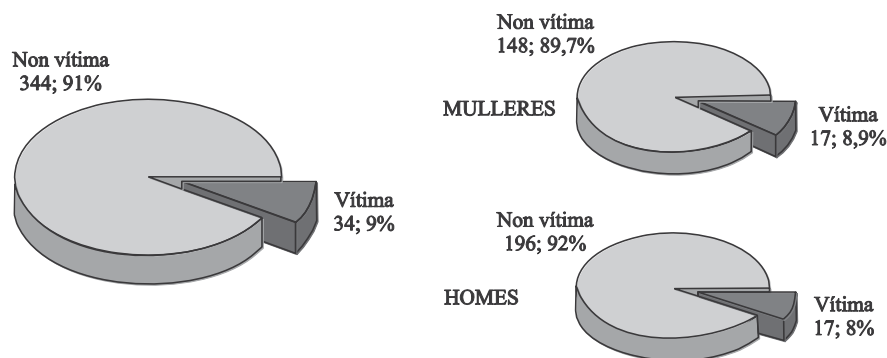
separado a poboación feminina e a masculina, obsérvase que as mulleres están afectadas por procesos de acoso psicolóxico no traballo nun 10,3% con respecto ao total de mulleres asalariadas galegas, fronte a un 8% dos homes (gráfica 1).

Táboa 2.- Diferenzas de incidencia do *mobbing* en función do criterio de diagnose

		CRITERIO SUBXECTIVO					
		Vítima		Non vítima		Total	
		N	%	N	N	%	N
Criterio operativo	Vítima	16	4,2%	18	4,8%	34	9,0%
	Non vítima	3	0,8%	341	90,2%	344	91,0%
TOTALS		19	5,0%	359	95,0%	378	100,0%

FONTE: Elaboración propia.

Gráfica 1.- Taxa de incidencia do *mobbing* entre a poboación asalariada galega



FONTE: Elaboración propia.

Comparando os datos referentes a homes e a mulleres vítimas de *mobbing* (34 persoas), obtense que as maiores porcentaxes de mulleres acosadas psicolóxicamente respecto dos homes se presentan entre as persoas de máis de 30 anos, viúvas, separadas ou divorciadas, e con estudos superiores (táboa 3).

Táboa 3.- Vítimas homes e mulleres segundo diferentes variables sociodemográficas (en %)

VARIABLES DEMOGRÁFICAS		% DE VÍTIMAS	
		Homes	Mulleres
Idade	Menos de 30 anos	76,5	64,7
	Máis de 30 anos	23,5	35,3
Estado civil	Solteiro/a	64,7	64,7
	Casado/a – En parella	35,3	23,5
	Viúvo/a, separado/a, divorciado/a	0,0	11,8
Nivel de estudos	Primarios	17,7	11,8
	Secundarios	58,8	47,0
	Estudios superiores	23,5	41,2

FONTE: Elaboración propia.

Con respecto ás variables laborais sinalamos, por un lado, que no sector servizos existen máis mulleres acosadas psicolóxicamente que homes e, por outro, que

as mulleres con contratos eventuais e cunha antigüidade menor de dous anos na empresa e no seu posto vense máis afectadas polo *mobbing* que os homes (táboa 4).

Táboa 4.- Vítimas homes e mulleres segundo diferentes variables laborais (en %)

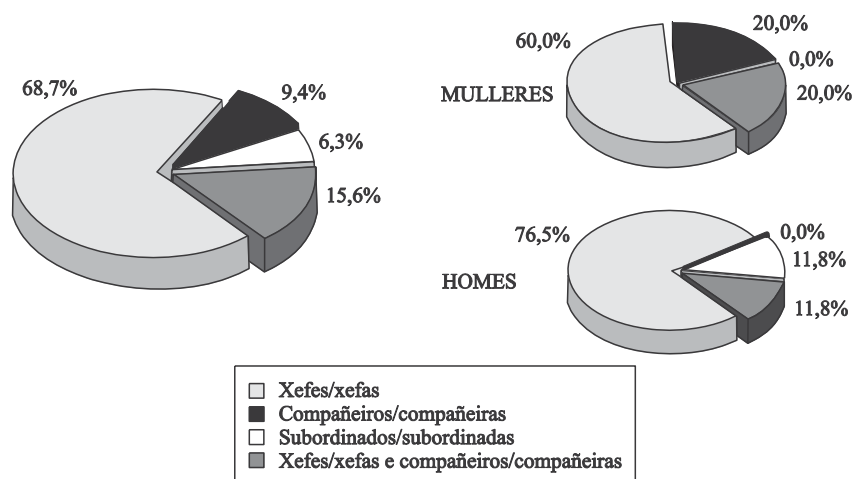
VARIABLES DEMOGRÁFICAS		% DE VÍTIMAS	
		Homes	Mulleres
Sector de actividade	Primario	4,7	1,2
	Secundario	31,0	8,5
	Servizos	64,3	90,3
Situación laboral	Eventual	28,7	41,4
	Fixo/a	59,8	53,7
	Outros	11,5	4,9
Antigüidade na empresa	Ata dous anos	45,5	46,7
	Máis de dous anos	54,5	53,3
Antigüidade no posto	Ata dous anos	49,3	55,2
	Máis de dous anos	50,7	44,8

FONTE: Elaboración propia.

3.2. AUTORES DO MOBBING

O *mobbing* procede fundamentalmente dos/das superiores/ras, tanto entre as vítimas homes como entre as mulleres. No caso das mulleres tamén resulta relevante a incidencia do *mobbing* procedente dos compañeiros e das compañeiras de traballo, así como das condutas levadas a cabo por grupos formados por persoas que ocupan posicións xerárquicas superiores e iguais á da propia vítima. Ao contrario que as vítimas homes, non se presenta ningún caso de *mobbing* ascendente, é dicir, procedente de subordinados/das (gráfica 2).

Gráfica 2.- Autores das condutas de *mobbing*



FONTE: Elaboración propia.

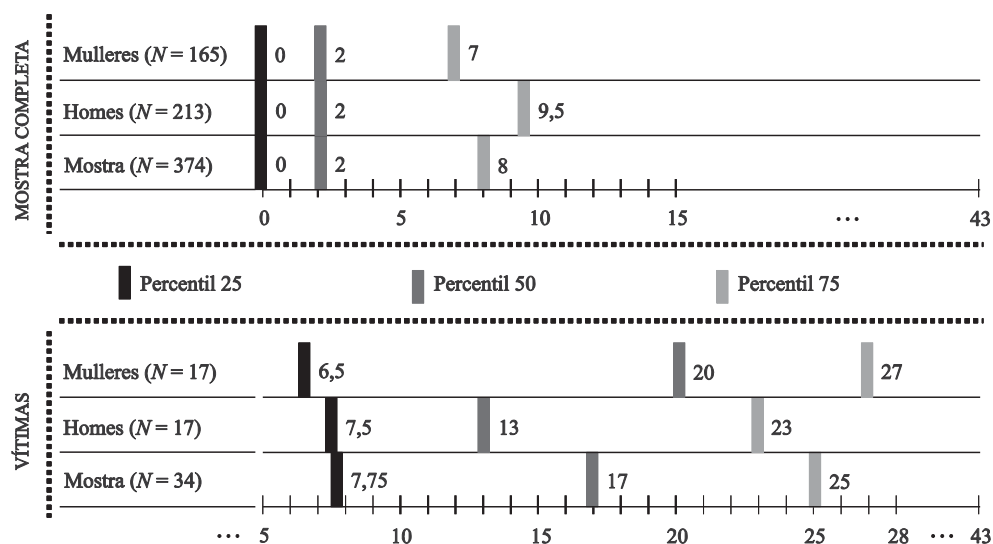
3.3. CONDUTAS DE *MOBBING* SUFRIDAS POLA VÍTIMA

3.3.1. Número de condutas e intensidade do *mobbing*

Tal e como se comentou, a escala Cisneros distingue tres tipos de índices ou indicadores de *mobbing*: o número de condutas de *mobbing* (NEAP), o índice global de *mobbing* (IGAP) e o índice medio de intensidade de *mobbing* (IMAP). A continuación preséntanse os resultados dos tres índices obtidos na mostra xeral, na de homes e na de mulleres.

Os resultados do NEAP indican que o número medio de condutas de acoso psicolóxico sufridas pola poboación asalariada galega ascende a dúas, aínda que o 25% da mostra sofre máis de oito condutas de *mobbing*. A análise dos datos por xénero indica que as mulleres asalariadas sofren de media o mesmo número de condutas que os homes, aínda que é certo que un 25% de homes sofren máis de nove condutas de *mobbing*, fronte ás sete que sofren as mulleres. Se a análise se centra unicamente nas vítimas de *mobbing*, os resultados varían de xeito significativo. O número medio de condutas sufridas polas vítimas ascende a dezasete, e un 25% delas manifestan sufrir máis de vinte e cinco condutas de *mobbing*. A análise por xénero sinala que, por termo medio, as mulleres vítimas sofren vinte condutas de *mobbing*, fronte ás trece sufridas polos homes, á vez que existe un 25% das mulleres que sinalan máis de vinte e sete condutas (figura 1).

Figura 1.- Percentís 25, 50 e 75 do índice NEAP



FONTE: Elaboración propia.

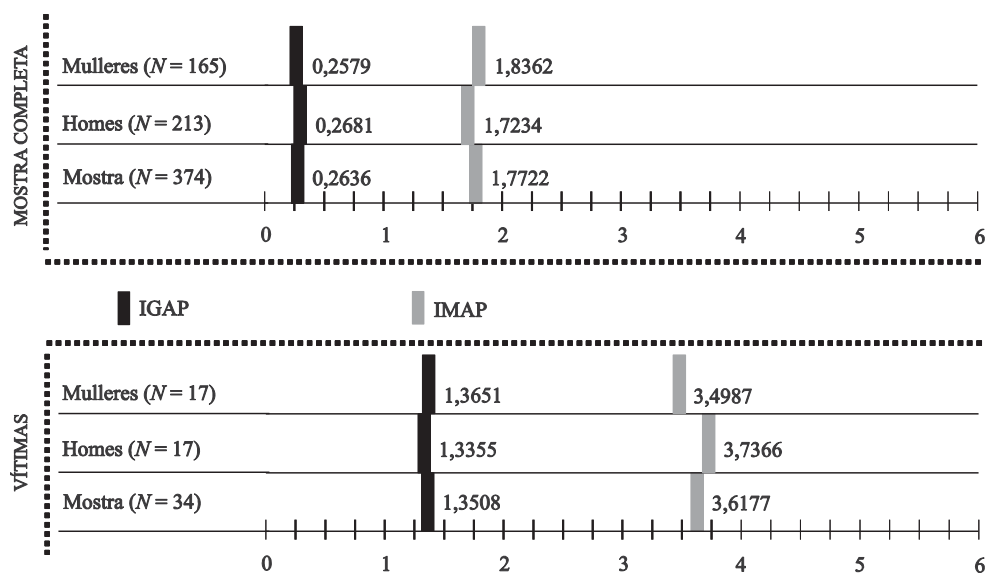
O IGAP estima o efecto que as condutas de *mobbing* teñen sobre a vítima, e obtense sumando os valores asignados a cada conduta de *mobbing* e dividindo esta

suma entre as 43 condutas recollidas na escala Cisneros. Deste xeito, o valor IGAP queda expresado na mesma escala en que se responden os ítems (de 0 a 6).

Pola súa parte, o IMAP cuantifica o valor medio asignado ás respostas positivas, é dicir, á intensidade e frecuencia das condutas de *mobbing* sufridas. Calcúlase sumando os valores asignados a cada conduta de *mobbing* e dividindo esta suma entre o número de condutas sufridas (NEAP). Loxicamente, o valor de IMAP é sempre maior –ou igual– que o valor de IGAP, aproximándose a el canto maior sexa o número de condutas sufridas pola persoa. Diferenzas notables entre o IMAP e o IGAP indican que a persoa sofre poucas condutas de *mobbing*, pero de xeito moi intenso.

De acordo co previsto, o IGAP e o IMAP presentan un valor medio maior na mostra de vítimas que na xeral. A comparación por xénero reflicte que a intensidade media do *mobbing* (IMAP) é maior entre o colectivo masculino, aínda que o IGAP é maior nas mulleres que nos homes. Con todo, estas diferenzas non resultaron significativas (figura 2, táboa 5).

Figura 2.- Puntuacións medias de IMAP e IGAP



FONTE: Elaboración propia.

Táboa 5.- Proba *t* entre homes e mulleres nos tres indicadores de *mobbing*

	<i>t</i>	gl	SIG. (BILATERAL)	DIFERENZA DE MEDIAS	ERRO TÍPICO DA DIFERENZA	95% INTERVALO DE CONFIANZA PARA A DIFERENZA	
						Superior	Inferior
NEAP	-,809	32	,425	-3,05882	3,78287	-10,76428	4,64663
IGAP	-,086	32	,932	-,02961	,34549	-,73335	,67414
IMAP	,570	32	,572	,23787	,41707	-,61167	1,08742

FONTE: Elaboración propia.

3.3.2. Tipoloxía das condutas de *mobbing*

Un dos aspectos máis relevantes no estudo do *mobbing* é determinar o tipo de condutas que afectan en maior medida aos traballadores (táboa 6). Os resultados permiten concluír que as condutas sufridas con maior frecuencia polo grupo de afectados son as relacionadas coa degradación profesional e, en concreto, que se lles asignen tarefas por baixo da súa capacidade profesional (*cisneros 8*), que se lles encarguen tarefas monótonas ou sen valor ningún (*cisneros 9*) ou que reciban unha presión indebida para sacar adiante o traballo (*cisneros 36*); despois, cunha intensidade menor aparecen o resto de condutas de acoso psicolóxico no traballo.

Táboa 6.- Estatísticos descritivos e porcentaxe de vítimas que sinalan cada conduta cunha frecuencia cando menos semanal

	MEDIA	DESV. TÍP.	MÍN	MÁX	% VÍTIMAS		
					Total	Mulleres	Homes
DEGRADACIÓN PERSOAL	1,37	1,58	,00	5,94			
<i>cisneros17</i>	1,97	2,21	,00	6,00	26,5	29,4	23,5
<i>cisneros18</i>	1,85	2,19	,00	6,00	26,5	29,4	23,5
<i>cisneros29</i>	1,68	2,45	,00	6,00	26,5	35,3	17,6
<i>cisneros15</i>	1,97	2,17	,00	6,00	23,5	23,5	23,5
<i>cisneros22</i>	1,62	2,23	,00	6,00	23,5	29,4	17,6
<i>cisneros19</i>	1,65	2,31	,00	6,00	20,6	17,6	23,5
<i>cisneros40</i>	1,50	2,14	,00	6,00	20,6	29,4	11,8
<i>cisneros42</i>	1,44	2,03	,00	6,00	20,6	29,4	11,8
<i>cisneros5</i>	1,82	1,95	,00	6,00	17,6	17,6	17,6
<i>cisneros24</i>	1,47	2,22	,00	6,00	17,6	11,8	23,5
<i>cisneros23</i>	1,38	2,00	,00	6,00	14,7	17,6	11,8
<i>cisneros27</i>	,94	1,95	,00	6,00	14,7	11,8	17,6
<i>cisneros32</i>	1,21	2,04	,00	6,00	14,7	11,8	17,6
<i>cisneros41</i>	,79	1,67	,00	6,00	14,7	23,5	5,9
<i>cisneros20</i>	,85	1,78	,00	6,00	8,8	0,0	17,6
<i>cisneros35</i>	,62	1,60	,00	6,00	8,8	0,0	17,6
<i>cisneros21</i>	,56	1,40	,00	6,00	5,9	5,9	5,9
DEGRADACIÓN PROFESIONAL	2,33	1,48	,00	5,00			
<i>cisneros8</i>	3,03	2,26	,00	6,00	50,0	52,9	47,1
<i>cisneros9</i>	3,06	2,33	,00	6,00	50,0	47,1	52,9
<i>cisneros36</i>	2,59	2,46	,00	6,00	41,2	29,4	52,9
<i>cisneros37</i>	2,29	2,37	,00	6,00	35,3	23,5	47,1
<i>cisneros39</i>	2,47	2,51	,00	6,00	35,3	23,5	47,1
<i>cisneros38</i>	1,85	2,16	,00	6,00	26,5	23,5	29,4
<i>cisneros33</i>	1,00	1,61	,00	6,00	8,8	5,9	11,8
HUMILLACIÓN PERSOAL	,48	1,05	,00	4,00			
<i>cisneros25</i>	,50	1,38	,00	6,00	8,8	11,8	5,9
<i>cisneros30</i>	,56	1,50	,00	6,00	8,8	11,8	5,9
<i>cisneros26</i>	,53	1,31	,00	6,00	5,9	5,9	5,9
<i>cisneros31</i>	,32	,77	,00	3,00	0,0	0,0	0,0
EXP. RISCOS XEITO DELIBERADO	1,27	1,61	,00	6,00			
<i>cisneros10</i>	2,00	2,19	,00	6,00	29,4	29,4	29,4
<i>cisneros11</i>	1,18	1,98	,00	6,00	14,7	5,9	23,5
<i>cisneros34</i>	1,00	1,92	,00	6,00	14,7	11,8	17,6
<i>cisneros12</i>	,91	1,85	,00	6,00	11,8	5,9	17,6
INFRavalORACIÓN	1,57	1,64	,00	6,00			
<i>cisneros3</i>	1,88	2,25	,00	6,00	29,4	23,5	35,3
<i>cisneros2</i>	1,50	2,08	,00	6,00	17,6	17,6	17,6
<i>cisneros1</i>	1,32	1,93	,00	6,00	14,7	17,6	11,8

FONTE: Elaboración propia.

En relación co sexo da vítima, os resultados indican que os homes sofren en maior medida que as mulleres condutas relacionadas coa degradación profesional e coa exposición a riscos de xeito intencionado, mentres que as mulleres sofren en maior medida que os homes condutas relacionadas coa degradación persoal, coa humillación persoal e coa infravaloración (táboa 7). Con todo, estas diferenzas entran en ambos os dous colectivos non son estatisticamente significativas (táboa 8).

Táboa 7.- Medias de cada dimensión de *mobbing* segundo o sexo da vítima

CONDUTAS	VÍTIMA	MEDIA	DESV. TÍP.	ERRO TÍP. DA MEDIA
Degradación persoal	Home	1,2457	1,81046	,43910
	Muller	1,4983	1,34928	,32725
Degradación profesional	Home	2,6639	1,77277	,42996
	Muller	1,9916	1,07437	,26057
Humillación persoal	Home	,3382	,86576	,20998
	Muller	,6176	1,20907	,29324
Exp. riscos xeito deliberado	Home	1,4706	1,82620	,44292
	Muller	1,0735	1,39968	,33947
Infravaloración	Home	1,3922	1,84178	,44670
	Muller	1,7451	1,45072	,35185

FONTE: Elaboración propia.

Táboa 8.- Proba *t* entre homes e mulleres nas cinco dimensións de *mobbing*

	<i>t</i>	gl	SIG. (BILATERAL)	DIFERENZA DE MEDIAS	ERRO TÍPICO DA DIFERENZA	95% INTERVALO DE CONFIANZA PARA A DIFERENZA	
						Superior	Inferior
Degradación persoal	-,461	32	,648	-,25260	,54763	-1,36809	,86290
Degrad. profesional	1,337	26,356	,193	,67227	,50276	-,36048	1,70502
Humillación persoal	-,775	32	,444	-,27941	,36067	-1,01407	,45525
Exp. riscos xeito delib.	,712	32	,482	,39706	,55805	-,73965	1,53377
Infravaloración	-,621	32	,539	-,35294	,56863	-1,51120	,80532

FONTE: Elaboración propia.

De xeito concreto, as condutas sufridas con maior frecuencia polos homes son o feito de recibir unha presión indebida para sacar o traballo adiante ($M = 3,35$), de que lles asignen tarefas monótonas ou sen valor ($M = 3,29$) ou de que infravaloren de xeito continuo o seu esforzo profesional ($M = 3,00$). No caso das mulleres, as condutas sufridas con maior intensidade correspóndense coa asignación de tarefas por baixo da súa capacidade ($M = 3,29$), coa asignación de tarefas monótonas e sen valor ($M = 2,82$), coas críticas e reproches ao traballo realizado ($M = 2,18$) e coa amplificación de xeito intencionado de pequenos erros ($M = 2,18$).

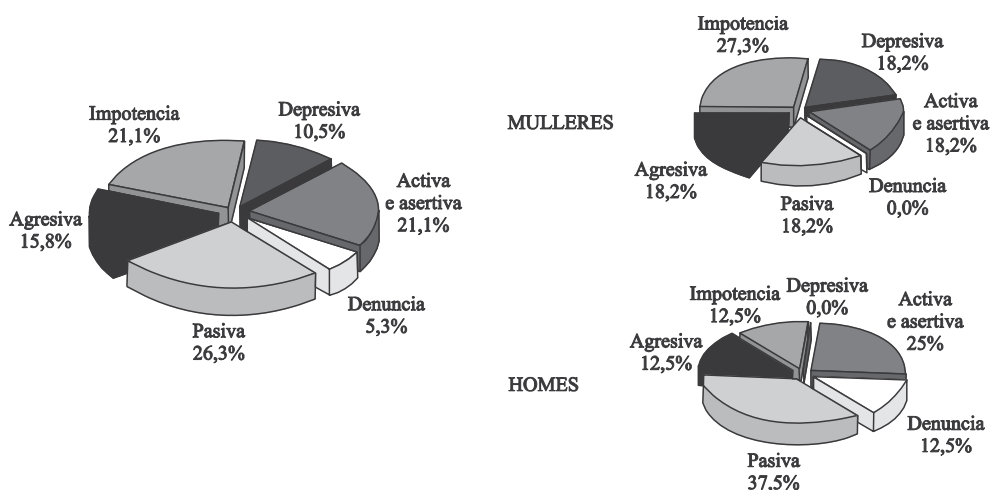
3.4. RESPONDA DA VÍTIMA ANTE O MOBBING

Para entender dun xeito máis amplo a problemática do acoso psicolóxico que afirman padecer os/as traballadores/ras galegos/gas, explorouse o tipo de resposta

habitual por parte destes –pasiva, agresiva, impotencia, depresiva, activa e asertiva, denuncia– ante as condutas de *mobbing* sufridas (gráfica 3).

A resposta máis habitual das vítimas de *mobbing* é a pasiva, é dicir, non facer nada e esperar a que as condutas cesen. Os homes toman en maior medida que as mulleres unha actitude pasiva, mentres que as mulleres sofren un sentimento de impotencia. A denuncia –poñer a situación en coñecemento da empresa ou doutros entes– só foi empregada polos homes. Pola contra, as mulleres son as únicas que afrontan a situación dun xeito depresivo, non sendo sinalada esta forma de resposta por ningún home.

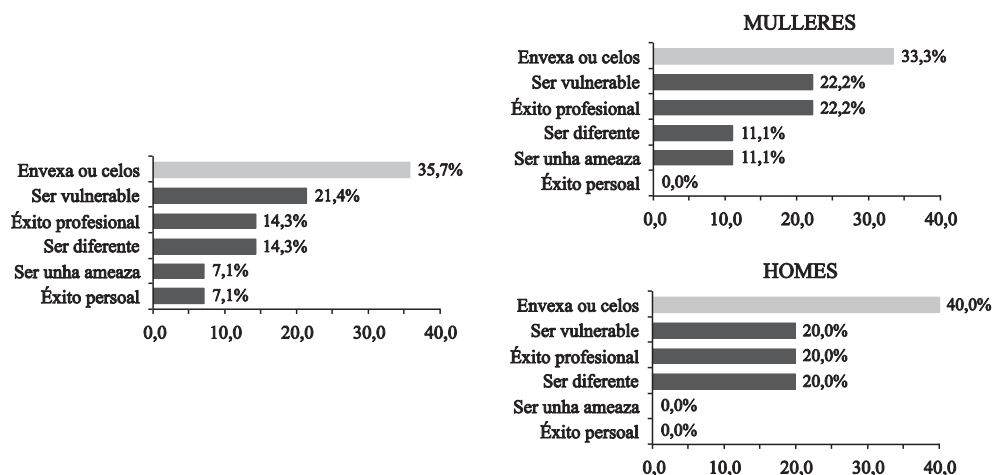
Gráfica 3.- Resposta habitual das vítimas ante as condutas de *mobbing*



FONTE: Elaboración propia.

3.5. AUTOATRIBUCIÓNS CAUSAIS DO *MOBBING*

Os principais motivos que sinalan as vítimas de *mobbing* para sufrir ese problema son a envexa e os celos por competencias ou habilidades especiais que eles posúen e que os demais non –o 35,7% dos que padecen *mobbing* atribúeno a este motivo–. A envexa está tamén tras da terceira e da cuarta atribución máis mencionada: o feito de ser diferente, de ter éxito profesional e de recibir felicitacións e recoñecemento por iso (14,3%). Ser vulnerable –dependencia, minusvalía, problemas físicos– aparece como a segunda causa máis citada polas vítimas de *mobbing*. Non se aprecian diferenzas entre homes e mulleres polo que respecta ás atribucións causais sinaladas. A envexa, os celos e ser ou semellar vulnerable son as atribucións sinaladas en maior medida tanto por homes coma por mulleres (gráfica 4).

Gráfica 4.- Autoatribucións causais do *mobbing*

FONTE: Elaboración propia.

4. DISCUSIÓN

A taxa axustada de incidencia de *mobbing* entre a poboación asalariada galega sitúase no 9%, isto é, 34 persoas sofren acoso psicolóxico de xeito frecuente –diaria ou semanalmente– e reiterado –durante os últimos seis meses–, situándose esta taxa por riba da porcentaxe sinalada nos datos oficiais (2,8%) (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004; Parent-Thirion *et al.*, 2007).

A comparación da taxa de afectados por sexo leva a concluír que son as mulleres as que sofren en maior medida o acoso psicolóxico no traballo (10,3% fronte a 8%), tal e como indican os datos oficiais (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004; Parent-Thirion *et al.*, 2007). En concreto, as mulleres de máis de 30 anos, viúvas, separadas ou divorciadas, con estudos superiores, empregadas no sector servizos, con contratos eventuais e cunha antigüidade inferior a dous anos na empresa e no posto vense máis afectadas polo *mobbing* que os homes. Tal e como se explicou, as mulleres ocupan de xeito habitual postos de subordinación, o que as sitúa nunha situación de inferioridade con respecto aos homes. De feito, é un/unha superior/a xerárquico/a o/a que exerce as condutas de acoso psicolóxico sobre a vítima, corroborándose os resultados obtidos por outras investigacións (Einarsen e Skogstad, 1996; Justicia, 2003; López Cabarcos *et al.*, 2004; Piñuel, 2004).

Polo que respecta aos indicadores de *mobbing*, os resultados indican que as vítimas sofren por termo medio un maior número de condutas (NEAP) que as non vítimas (17 fronte a 2). Por sexo, as mulleres que son vítimas de *mobbing* sofren de media máis condutas que os homes, pero cunha intensidade (IMAP) menor, situándose así os resultados en liña cos estudos previos (Salin, 2003). En relación coas

condutas sufridas polo colectivo de vítimas, os resultados indican que son as relacionadas coa degradación profesional as que se sofren en maior medida, aínda que as mulleres padecen de xeito máis frecuente que os homes condutas relacionadas coa degradación persoal, coa humillación persoal e coa infravaloración. A análise polo miúdo das condutas sufridas indica que, neste caso, tanto os homes coma as mulleres padecen condutas relacionadas co traballo e non tanto coa esfera persoal. Este resultado coincide co obtido por Einarsen e Hoel (2001) no que respecta á natureza das condutas sufridas con maior frecuencia polas vítimas de *mobbing* –acoso tarefas–, aínda que non se obtén apoio para a hipótese de Vartia (1993) sobre o feito de que as mulleres sofren en maior medida que os homes condutas indirectas de *mobbing* –rumores, illamento social–, mentres que eles son obxecto de condutas máis directas –ameazas, críticas–, xa que neste caso ambos os dous colectivos son obxecto de condutas similares.

Os principais motivos que sinalan as persoas acosadas para sufrir *mobbing* son a envexa e os celos por competencias ou habilidades especiais que elas posúen e que os demais non. Este motivo é indicado, en primeiro lugar, tanto polos homes coma polas mulleres, así como o feito de ser vulnerable, que aparece como a segunda causa máis mencionada polos dous sexos, coincidindo plenamente cos resultados acadados por outros/as investigadores/ras (Björkqvist, Österman e Hjelt-Bäck, 1994; Einarsen *et al.*, 1994; Justicia, 2003, López Cabarcos *et al.*, 2004; Vartia, 1996).

Ante este problema, a resposta máis habitual adoita ser a pasiva. Mentres que os homes reaccionan de xeito pasivo aos ataques do/a agresor/a, as mulleres son vítimas dunha sensación de impotencia que lles impide reaccionar. Os homes son os únicos que acoden á denuncia como un xeito de reaccionar ante as condutas sufridas, mostrando deste xeito unha actitude máis activa que as mulleres (Salin, 2003).

BIBLIOGRAFÍA

- ARTAZCOZ, L.; ESCRIBÁ AGÜIR, V.; CORTÉS, I. (2004): “Género, trabajos y salud en España”, *Gaceta Sanitaria*, 18 (2), pp. 24-35.
- BJÖRKQVIST, K. (1994): “Sex Differences in Aggression”, *Sex Roles*, 30, pp. 177-188.
- BJÖRKQVIST, K.; ÖSTERMAN, K.; HJELT-BÄCK, M. (1994): “Aggression among University Employees”, *Aggressive Behavior*, 20 (3), pp. 173-184.
- BJÖRKQVIST, K.; ÖSTERMAN, K.; LAGERSPETZ, K.M.J. (1994): “Sex Differences in Covert Aggression Among Adults”, *Aggressive Behavior*, 20 (1), pp. 27-33.
- EINARSEN, S. (2000): “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior: A Review Journal*, 5 (4), pp. 371-401.
- EINARSEN, S.; HOEL, H. (2001): “The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work”, *10th European Congress on Work and Organizational Psychology*. Praga.
- EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C.L. (2003): “The Concept of Bullying at Work: The European Tradition”, en S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper [ed.]:

- Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practise*, pp. 3-30. London: Taylor & Francis Books.
- EINARSEN, S.; RAKNES, B.I.; MATTHIESEN, S.B. (1994): "Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4 (4), pp. 381-401.
- EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. (1996): "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 185-201.
- FIDALGO, A.M.; PIÑUEL, I. (2004): "La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing", *Psicothema*, 16 (4), pp. 615-624.
- HOEL, H.; COOPER, C.L. (1999): "The Role of 'Intent' in Perceptions of Workplace Bullying", *9th European Congress on Work and Organizational Psychology: Innovations for Work, Organization and Well-Being*. Espoo-Helsinki.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2004): *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. <http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm>.
- JUSTICIA, F. (2003): *El acoso laboral en la Universidad de Granada*. <<http://www.ugr.es/~ccoo/informeacosouniversidad.pdf>>.
- LEWIS, D.; GUNN, R. (2007): "Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding of Racial Dimension", *Public Administration*, 85 (3), pp. 641-665.
- LEYMANN, H. (1996): "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 165-184.
- LÓPEZ CABARCOS, M.A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P.; MONTES PIÑEIRO, C. (2009): "Validación de la escala Cisneros de medida de mobbing al gallego", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (3), pp. 231-243.
- LÓPEZ CABARCOS, M.A.; VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P.; PICÓN, E. (2004): "Un estudio empírico de las características distintivas de las víctimas de mobbing", *Revista Mexicana de Psicología*, 25 (2), pp. 223-236.
- MIKKELSEN, E.G.; EINARSEN, S. (2001): "Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 293-313.
- NIEDL, K. (1995): *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische analyse zum phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten effekten von systematischen feindseligkeiten* [Mobbing/Bullying at Work: An Empirical Analysis of the Phenomenon and of the Effects of Systematic Harassment on Human Resource Management]. München: Hampp.
- PARENT-THIRION, A.; FERNÁNDEZ MACÍAS, E.; HURLEY, J.; VERMEYLEN, G. (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*. <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>>.
- PIÑUEL, I. (2004): *Estudio Cisneros IV sobre riesgos psicosociales en la Universidad de Alcalá*. <<http://www.acosoescolar.com/estudios/CISNEROS-IV.pdf>>.
- PIÑUEL, I.; OÑATE, A. (2003): "El mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España", en D.E. Gómez Fernández, N. Porto e S.M. Araña [ed.]: *Congreso Internacional Virtual: Intangibles e Interdisciplinarietà*, pp. 409-426. Santa Cruz de Tenerife: Red IRIS.
- PIÑUEL, I.; OÑATE, A. (2006): "La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización. El barómetro Cisneros", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), pp. 309-332.

- QUINE, L. (1999): "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey", *British Medical Journal*, 318, pp. 228-232.
- SALIN, D. (2001): "Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), pp. 425-441.
- SALIN, D. (2003): *Workplace Bullying among Business Professionals. Prevalence, Organizational Antecedents and Gender Differences*. Helsinfors: Swedish School of Economics and Business Administration.
- VARTIA, M. (1993): "Psychological Harassment (Bullying, Mobbing) at Work", en K. Kauppinen-Toropainen [ed.]: *OECD Panel Group on Women, Work and Health*, pp. 149-152. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.
- VARTIA, M. (1996): "The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 203-215.
- VEALE, C.; GOLD, J. (1998): "Smashing Into the Glass Ceiling for Women Managers", *Journal of Management*, 17 (1), pp. 17-26.
- ZAPF, D.; EINARSEN, S. (2003): "Individual Antecedents of Bullying. Victims and Perpetrators", en S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf e C.L. Cooper [ed.]: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practise*, pp. 103-126. London: Taylor & Francis Books.
- ZAPF, D.; KNORZ, C.; KULLA, M. (1996): "On the Relationships between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 215-238.