

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

/ LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES / TÍTULO III. Calificación de enfermedades profesionales / C. Protocolo de enfermedades mentales / CAPÍTULO II. Normas especiales del proceso de calificación / 6. Perspectiva de género en acusaciones contra mujeres en cargos de responsabilidad sobre otras personas

6. Perspectiva de género en acusaciones contra mujeres en cargos de responsabilidad sobre otras personas

La denuncia de acoso realizada en contra de mujeres, sobre todo cuando la acusada ostenta algún cargo directivo, requiere una perspectiva de género interseccional para comprender plenamente las dinámicas de poder en juego. Estos cargos pueden ser de cualquier nivel: jefas de pequeños grupos operativos en cualquier ambiente de trabajo, supervisoras de grandes equipos de trabajo, mandos medios, altas directivas públicas o gerentas, cargos de representación popular, dirigentas sociales o sindicales.

Algunas orientaciones que deberán considerarse en estos casos, son:

- a) La ruptura del estereotipo femenino en mujeres con cargos de responsabilidad sobre otras personas. Las mujeres en puestos de supervisión, jefaturas o directivos rompen un estereotipo de género y pueden experimentar una presión por adaptarse a códigos masculinos. Esta conducta puede ser interpretada como una deslealtad tanto entre mujeres como en hombres subordinados. La investigación del organismo administrador y empresa con administración delegada por acoso en todas sus etapas debe considerar las relaciones efectivas de poder en el lugar de trabajo, más allá de las identidades de género de la o el denunciante y la acusada. Esto es, considerar cuál es el estilo de liderazgo que es permitido o promovido por la organización, por ejemplo, si se estimula un liderazgo autoritario o punitivo, o un liderazgo denominado "laissez-faire" o de dejar hacer, y si este estilo puede favorecer los conflictos interpersonales;
- b) La doble exigencia de las mujeres en puestos directivos. De las mujeres en puestos directivos se espera que ejerzan la autoridad, pero simultáneamente y por el estereotipo, se les puede cuestionar no ser suficientemente "femeninas". Se las percibe como excesivamente severas, mientras que los hombres en cargos similares no suelen ser cuestionados. Los testimonios deben analizarse teniendo en cuenta estos sesgos estereotipados contra la autoridad femenina. Esto implica cuestionar si las denuncias se derivan de acoso real o de expectativas de género en que, por ejemplo, las mujeres en puestos de poder deban ser protectoras en lugar de asertivas;
- c) Acoso, estructura y función organizacional. Algunos lugares de trabajo, especialmente sectores feminizados (por ej., salud, educación, trabajo social), pueden operar bajo estrés crónico, alta carga emocional y malas condiciones laborales, factores que afectan desproporcionadamente a las mujeres, las que estarán más vulnerables a ser afectadas por situaciones de abuso de poder. En esta materia, son importantes los antecedentes disponibles, por ejemplo, otras enfermedades profesionales en la misma unidad o espacio de trabajo;
- d) Denuncias contra una persona denunciante inicial. Cuando una mujer acusada presenta su propia denuncia contra el o la denunciante original, podría corresponder a un mecanismo de defensa o una forma de manipulación para socavar la credibilidad de la víctima. Al mismo tiempo, es crucial no asumir que todas estas denuncias son infundadas. Los profesionales del comité deberán aplicar un enfoque crítico a la evaluación de la credibilidad de estas denuncias, considerando, por ejemplo, los siguientes aspectos:
 - i) El patrón histórico de quejas en el lugar de trabajo;
 - ii) Si la denuncia surge inmediatamente después de la acusación inicial, y
 - iii) La posición de cada parte dentro de la jerarquía organizacional.
- e) Interseccionalidad y el rol de la clase, la nacionalidad, la etnia y la maternidad, entre otros factores. El lugar de trabajo no es un espacio neutral. Las experiencias de las mujeres difieren significativamente según la clase, la nacionalidad, la etnia o la situación de maternidad. Los estudios demuestran que las mujeres y madres racializadas o con otras características que favorecen la discriminación, se enfrentan a un mayor escrutinio en puestos de liderazgo, que a menudo se perciben como demasiado indulgentes o demasiado estrictas. La investigación y el análisis deben incluir una perspectiva interseccional, reconociendo que las mujeres marginadas (por ej., mujeres racializadas, de origen socioeconómico bajo, con discapacidad, migrantes o diversidades sexogenéricas) pueden sufrir microagresiones en el lugar de trabajo que contribuyen a que sus acciones se malinterpreten.