

## **Mobbing maternal: un flagelo que sufren algunas trabajadoras de la administración pública de la provincia de Corrientes**

*Maternal mobbing: a scourge that have been some workers of the public administration of the province of Corrientes*

Recibido  
12 | 03 | 2019

Aceptado  
31 | 03 | 2020

Publicado  
15 | 09 | 2020

**Verónica Itatí González**

vero\_gonzalez86@hotmail.com

Universidad Nacional del Nordeste. Argentina

### **RESUMEN**

Este trabajo aborda la violencia laboral por razón de embarazo que sufren algunas trabajadoras del sector público de la provincia de Corrientes. El objetivo de esta investigación es analizar la situación de las trabajadoras estatales de dicha provincia durante y después del embarazo como circunstancia generadora o agravante de discriminación y violencia laboral e identificar y analizar las tensiones, los problemas y consecuencias en la relación maternidad y trabajo. Para lograr este objetivo, durante el mes de agosto y septiembre del año 2018 se realizaron entrevistas a mujeres que fueron madres mientras se encontraban trabajando en el sector público de la provincia de Corrientes, para dar cuenta que si bien el *mobbing* maternal es menos frecuente que lo sufran las trabajadoras no deja de estar presente en ciertos organismos estatales y que provoca consecuencias graves tanto para la madre como para el feto.

**Palabras clave:** Violencia laboral; Discriminación; Mujer; Embarazo.

### **ABSTRACT**

This work deals with workplace violence due to pregnancy suffered by some workers in the public sector of the province of Corrientes. The objective of this research is to analyze the situation of the state workers of said province during and after pregnancy as a generating or aggravating circumstance of discrimination and workplace violence and to identify and analyze the tensions, problems and consequences in the maternity and work relationship. To achieve this goal, during the month of August and September of 2018 interviews were conducted with women who were mothers while they were working in the public sector of the province of Corrientes, to realize that although maternal mobbing is less frequent than The workers suffer it is present in certain state agencies and causes serious consequences for both the mother and the fetus.

**Key words:** Labor violence; Discrimination; Woman; Pregnancy.

## INTRODUCCIÓN

Para la realización de la presente investigación nos encontramos con el obstáculo de la falta de antecedentes y datos empíricos tanto a nivel nacional como provincial, lo que nos llevó a recurrir a estudios de otros países para demostrar que el problema existe y la padecen muchas mujeres en todo el mundo.

Esta falta de datos hace que nuestra investigación adquiera relevancia por ser la primera en realizarse en organismos estatales la provincia de Corrientes y podrá servir como insumo para investigaciones futuras a realizarse en Argentina o en cualquier otra provincia en la que se indague o cubra otros temas que no fueron investigados en este trabajo como ser el análisis de la problemática desde la perspectiva del empleador, ya que en la presente investigación se parte de las experiencias de las empleadas que trabajando en diferentes organismos del Estado fueron madres.

El embarazo en el lugar de trabajo es una cuestión fundamental de derechos humanos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las mujeres no deben sufrir consecuencias negativas en sus ámbitos de trabajo simplemente porque están embarazadas. Las funciones de trabajo y las reglas del lugar de trabajo pueden afectar a una empleada embarazada de manera diferente que a otros empleados. Como resultado, pueden requerirse ajustes a las condiciones de trabajo para reducir o eliminar los efectos discriminatorios.

Cientos de mujeres que han sido madres en todo el mundo creen que se les niegan las oportunidades de trabajo y se las obliga a demostrar su valía después de regresar al empleo, y en la cual las trabajadoras embarazadas o que han sido madres de algunos organismos estatales de la provincia de Corrientes no están exentas, incluso en la mayoría de las entrevistas de trabajo se les preguntan a las mismas si están casadas y si tienen hijos, es decir, el derecho que tienen las mujeres a decidir sobre su vida reproductiva, número de embarazos y cuando tenerlos se ve condicionada cuando el empleador impone la maternidad de la trabajadora como un prejuicio o condición excluyente.

En ocasiones, los grupos discriminados mismos creen que son inferiores y merecen ser abusados, es decir, hay una cultura de aceptación de la violencia, que ni los hombres ni las mujeres informan a otros de las experiencias negativas que han soportado o están soportando. Además de estas costumbres culturales que puede aumentar el riesgo de violencia en el lugar de trabajo, es decir, la normalización del comportamiento violento, la falta de leyes y regulaciones y conciencia de los derechos también contribuye a la existencia y prevalencia de esta problemática.

Así, muchas empleadas estatales carecen de conocimiento de las leyes laborales, es decir, no tienen conciencia de sus derechos y las víctimas a menudo no saben qué pasos seguir (Park, et al, 2015). Esta situación no solo existe en los países en desarrollo; sino que sigue siendo un problema en todo el mundo. En Alemania, el 50% de los trabajadores que han sufrido algún tipo de acoso en el lugar de trabajo tampoco sabía dónde reportar incidentes, o no los reportó por temor a perder sus trabajos (Hanson, et al, 2015).

Un empleador no puede negarse a contratar a una mujer debido a su condición relacionada con el embarazo, siempre y cuando sea capaz de realizar las funciones principales del mismo, es decir, un empleador no puede negarse a contratarla por sus prejuicios contra las trabajadoras embarazadas o por los prejuicios de sus compañeros de trabajo o clientes. En la misma línea, tampoco debe existir la discriminación basada en el embarazo cuando se trata de cualquier otro aspecto del empleo, incluido el pago, las asignaciones de trabajo, promociones, despidos, capacitación, beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo.

## LEGISLACIÓN EXISTENTE EN LA MATERIA EN LA PROVINCIA DE CORRIENTES

La Provincia de Corrientes si bien no tiene una ley que regule específicamente este tipo de violencia contra mujeres por razón de embarazo, cuenta con una variedad de normas nacionales y provinciales tendientes a prevenir y erradicar la violencia laboral del sector público, en cuya cúspide están la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.

El artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional es fundamental en cuanto impone a la ley no sólo el aseguramiento de condiciones de trabajo equitativas, sino también dignas, expresando: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor... protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público...”. Asimismo, consagra el Principio de Igualdad ante la Ley (Art. 16) y de Igualdad de Oportunidades (Art. 37). También consagra el derecho de gozar de un ambiente sano, equilibrado y apto para el desarrollo humano (Art. 41) y el de interponer acción expedita y rápida de Amparo contra todo acto u omisión que altere o amenace con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta derechos y garantías reconocidos por la Constitución, un Tratado o una Ley y contra cualquier forma de discriminación (Art. 43). también confiere al Congreso Nacional proveer lo conducente al Desarrollo Humano al Progreso Económico con Justicia Social, asegurando la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna (Art. 75, Inc. 19). Asimismo, el Artículo 75, Inciso 23, faculta al Congreso a promover medidas de acción positivas con relación a las mujeres, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y de goce de los derechos que le son reconocidos.

Los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. Estas normas, desde la reforma constitucional del año 1994, alcanzaron la cúspide del ordenamiento jurídico en tanto se les confirió jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22). Consagran un conjunto de facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el hecho de serlo, teniendo como fundamento la dignidad humana y entre otros, el derecho a la igualdad y no discriminación, al trabajo, a la intimidad, etc. Así por ejemplo la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dejan establecido el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo “dignas y satisfactorias” (art. 23 y 7 respectivamente). También, teniendo en cuenta la íntima vinculación entre trabajo y salud de los trabajadores, vale citar que la Convención Americana sobre Derechos Humanos también se consagra el derecho de toda persona a que se “respete su integridad física, psíquica y moral” (art. 8 inc. 1) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (art. I). Por su parte, el PIDESC reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (art. 12). A los mencionados se agregan la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en especial art. I; art. XI; art. XIV); Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (en especial art. 5); Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en especial art. 2 y 11); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, en especial art. 2; art. 3).

La ley contra la Discriminación N°23.592, sancionada en 1988, obliga a todo aquel que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución”, a poner fin al acto discriminatorio y a reparar el daño moral y material causado.

El artículo 16 de la Constitución de la Provincia de Corrientes expresamente establece que: “Todos los funcionarios y empleados públicos son responsables en los casos y forma establecidos en esta constitución y las leyes”.

Asimismo, el actual artículo 28 de la Constitución de la Provincia de Corrientes, reza: “*La administración pública provincial está regida por los principios de legalidad, eficacia, austeridad, congruencia normativa, desconcentración operativa, capacidad, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas y actos. Su actuación tiende a lograr economía, sencillez e informalismo en el trámite, celeridad, participación y el debido procedimiento público para los administrados. Los funcionarios y empleados públicos deben ajustar su actuación a dichos principios. Ningún*

*funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia. La violación de este precepto constituye falta grave”.*

Por último, cabe mencionar que el Artículo 45 del mismo cuerpo legal, en su parte pertinente establece que: *“El Estado garantiza la igualdad real de oportunidades para mujeres y varones en lo cultural, económico, laboral, político, social y familiar; incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas y estimula la modificación de los patrones socio culturales con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros.”*

Ley Provincial de Ética Pública N°5911/09, en su artículo 16, 6°, establece pautas de conducta para los funcionarios de todos los poderes públicos en orden a evitar el fenómeno indeseado del acoso laboral, expresando como prohibición *“Ejercer cualquier tipo de coacción entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechase de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la configuración de la conducta antes descripta podrán ejercitarse conforme el procedimiento general o, a opción del agente, ante el responsable del área de la jurisdicción respectiva.”*

En el 2009 se dictó la Ley N°5903 a través de la cual la Provincia se adhería a la Ley Nacional N°26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (Artículo 1°).

Esta Ley Nacional tiene por objeto promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; y, g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Esta norma garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, por la Convención sobre los Derechos de los Niños y por la Ley N°26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

Su Artículo 4° define “violencia contra las mujeres” como *“toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.”* Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Asimismo, considera violencia indirecta a *“toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.*

Quedan comprendidos en dicha definición los siguientes tipos de violencia contra la mujer: Física, Psicológica, Sexual, Económica y Patrimonial, y Simbólica (Art. 5°).

Su Artículo sexto define a la “Violencia laboral contra las mujeres” diciendo que es *“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 de 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.”*

## IMPACTOS PSICOSOCIALES DEL *MOBBING* MATERNAL

Como consecuencia de este flagelo según Landsbergis y Hatch, (1996) algunas mujeres durante el embarazo sufren estrés en el lugar de trabajo, que impactan directamente en el feto, así, algunas investigaciones indican que las mujeres en posiciones con bajos niveles de decisión tienen un mayor riesgo de hipertensión gestacional en comparación con aquellas con mayor poder. En el mismo sentido, Spinillo et al. (1995) encontraron niveles más bajos de preeclampsia materna entre las trabajadoras de oficina que las mujeres desempleadas. Salaija y Swaminathan (1992) hallaron mayores niveles de ansiedad entre las mujeres embarazadas empleadas, en comparación con las mujeres embarazadas desempleadas.

Los estudios que examinaron la relación entre la tensión laboral y los resultados de morbilidad infantil también han arrojado resultados mixtos. Los altos niveles de tensión laboral se han relacionado con la disminución del peso al nacer (Vrijkotte et al, 2009, p. 1410). Sin embargo, los estudios también han establecido que no existe una relación entre la tensión laboral y la preeclampsia materna (Niedhammer et al, 2009, p. 950). o aborto espontáneo (Fenster, 1995, p. 1176). A pesar de estos hallazgos contradictorios, la literatura sugiere que el embarazo es una fuente de estrés materno.

El concepto de tensión de rol durante el embarazo también es un área de preocupación que causa estrés laboral. La tensión de roles ocurre cuando los roles sociales de uno están en conflicto, ya sea entre ellos o con los deseos personales de uno. Cuando las mujeres quedan embarazadas, deben agregar el rol de “madre” a su rol preexistente de “empleada” o “profesional” (Greenberg et al, 2009; Tinsley, 2000). A veces, estos roles pueden entrar en conflicto. La integración de estos dos roles es uno de los desafíos más importantes que enfrentan las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo.

Greenberg et al (2009) documentaron la clarificación de roles internos entre las mujeres embarazadas a través de un estudio cualitativo de sus experiencias como mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. Surgieron varios temas, incluido cuestionar la legitimidad profesional, equilibrando los grados de importancia que tiene cada rol y cómo el embarazo afecta las aspiraciones profesionales. Muchas mujeres sintieron que necesitaban desafiar las creencias comunes de que el embarazo indica una falta de dedicación, ambición y competencia, que son generalmente los prejuicios que tienen los empleadores con respecto a las trabajadoras embarazadas o que fueron madre, prejuicios que son una de las causas del *mobbing* maternal.

Otros estudios han demostrado la omnipresencia de las percepciones negativas de las mujeres embarazadas. En general, se cree que la empleada embarazada no se invierte y, en cambio, sirve como responsabilidad y carga (Greenberg et al, 2009; Pattison, et al, 1997).

Para combatir las percepciones erróneas comunes, las mujeres embarazadas emplean numerosas estrategias para reafirmar su papel de “profesionales”. Muchas mujeres rechazan las adaptaciones especiales o el tiempo libre adicional para evitar ser etiquetadas como perezosas o no comprometidas (Greenberg et al, 2009).

Otra estrategia empleada por las mujeres embarazadas es evitar conversaciones sobre el embarazo con compañeros de trabajo y superiores hasta más adelante en el embarazo después de determinar las posibles respuestas (Greenberg et al, 2009). El retraso también podría ser estratégico en torno a aumentos de sueldo o promociones. Esto a menudo requiere un delicado malabarismo de las citas con los médicos antes o después del trabajo o tomarse un descanso con el pretexto de alguna otra excusa (Greenberg et al, 2009).

Después de que se conoce un embarazo entre colegas, las mujeres a menudo toman medidas para cambiar deliberadamente las conversaciones de temas relacionados con el embarazo a temas relacionados con el trabajo (Greenberg et al, 2009). Esto puede ser desafiante, ya que muchas mujeres embarazadas indican un cambio en las normas de conversación durante el embarazo.

Es así que el apoyo social de las mujeres embarazadas o que han sido madres juega un papel importante en el ámbito ocupacional. Las mujeres que perciben a los empleadores y superiores como personas de apoyo tienen más probabilidades de volver a trabajar después del parto. Esto

reduce el riesgo para los empleadores con respecto a la pérdida de habilidades y capacitación. Una actitud negativa en el lugar de trabajo con respecto al embarazo también puede contribuir a la insatisfacción laboral, que se asocia con un aumento del parto prematuro (Henrich et al, 2003, p. 39).

En general, para que los esfuerzos preventivos tengan éxito, es necesaria una cultura organizativa que apoye a las mujeres y el embarazo para aliviar cualquier temor de consecuencias negativas en el ámbito laboral (Greenberg et al, 2009). El problema del embarazo debe abordarse de manera proactiva con un énfasis en la lucha contra los estereotipos de mujeres embarazadas como incompetentes o no comprometidas. Este cambio organizativo debe ocurrir a nivel sistémico, con el liderazgo y el apoyo de superiores jerárquicos y compañeros de trabajo.

El impacto de la cultura laboral puede tener profundas implicaciones para la salud psicosocial materna y las intenciones de volver a trabajar después del parto. Como las mujeres constituyen un segmento creciente de la fuerza laboral y una proporción cada vez mayor de personas con capacitación educativa avanzada, una cultura que abarca a las mujeres y el embarazo proporciona apoyo social adicional y una mayor satisfacción laboral. Esto se traduce en menores niveles de pérdida institucional con respecto al talento y la experiencia, ya que las mujeres tienen más probabilidades de volver a trabajar después del parto (Greenberg et al, 2009).

Es importante la promoción de estas actitudes positivas hacia las mujeres embarazadas en el entorno laboral como parte de la estrategia general para minimizar la carga de tensión y los factores de estrés psicosociales en el lugar de trabajo.

Los estudios futuros que examinen los problemas legales deben emplear un diseño prospectivo para comprender las consecuencias de la discriminación por embarazo en el lugar de trabajo. Además, se deben realizar evaluaciones de las políticas en el lugar de trabajo que abordan la discriminación, así como las evaluaciones de riesgo, para obtener más información sobre las intervenciones y prácticas beneficiosas.

## NEGOCIACIONES DURANTE EL EMBARAZO

Si bien el embarazo en el lugar de trabajo es una ocurrencia bastante común hoy en día, todavía hay numerosos sesgos encubiertos y ocultos que las mujeres deben navegar cuando están embarazadas en el ámbito laboral. En este estudio, nos movemos más allá de la investigación existente sobre *mobbing* maternal para explorar la gama completa de temas como la maternidad y la definición de rol que las mujeres embarazadas negocian en el lugar de trabajo como consecuencia de padecer este flagelo.

A través de entrevistas en profundidad con 42 mujeres profesionales que sufren violencia laboral en forma recurrente, de las cuales 5 de ellas han sufrido *mobbing* maternal, identificamos problemas intrapersonales e interpersonales que las mujeres negocian durante el embarazo y exploramos por qué surgieron estos problemas y cómo las mujeres respondieron a ellos.

En la última década, ha habido un aumento en los estudios interdisciplinarios sobre el embarazo en el lugar de trabajo (Correll et al, 2007; Gross & Pattison, 2007; Hilfiner Messias & DeJoseph, 2007). La investigación existente se ha centrado principalmente en el impacto que tiene el embarazo en las dimensiones de la carrera de una mujer, tales como la trayectoria de la carrera, la trayectoria profesional y la contratación y el despido de personal (Correll et al., 2007; Judiesch & Lyness, 1999). Esta investigación ha demostrado que a pesar de que el embarazo en el lugar de trabajo es un hecho bastante común (Miller et al., 1996), las mujeres embarazadas que trabajan todavía se enfrentan a sesgos ocultos y abiertos (Liu y Buzzanell, 2004). En los Estados Unidos, los casos de quejas por sesgo de embarazo han aumentado en un 40% en la última década (Shellenbarger, 2008). En Gran Bretaña, la mitad de las mujeres embarazadas que trabajan pueden esperar experimentar algunas desventajas en el trabajo (Gross & Pattison, 2007). Las mujeres embarazadas también encuentran que su identidad profesional y su legitimidad son atacadas de manera encubierta (Gross & Pattison, 2007; Liu & Buzzanell, 2004). Estos ajustes surgen en parte

debido a los sesgos que los miembros de la organización pueden tener contra las embarazadas mujeres.

La mayoría de las organizaciones aún están estrechamente ligadas al modelo ideal de trabajador tradicional, que asume que los miembros de la organización dedican la mayor parte de su tiempo físico y psicológico a su trabajo. Esta norma perpetúa la expectativa de que los miembros de la organización deberían trabajar a tiempo completo, incluso, crea la expectativa de que las empleadas que se ausentan del trabajo para la maternidad o la crianza de los hijos limitan su potencial de éxito y avance en el trabajo (Williams, 2000). Esto lleva a las trabajadoras a que durante su embarazo o después de haber sido madres, a ser desafiadas a asimilarse a la norma ideal de trabajadores.

Durante el embarazo, el cuerpo materno y sus sugerencias de embarazo, bebés y leche materna distinguen a las madres de las normas del trabajador ideal, ya que estas normas se basan en suposiciones masculinas sobre el trabajo (Gartrell, 2007 y Williams, 2000). Se sostiene que el modelo ideal de trabajador es fundamentalmente una norma de género que discrimina a las madres. La contradicción inherente que enfrentan las mujeres embarazadas –entre desempeñarse como una trabajadora ideal y una madre ideal– puede dar lugar a una amplia gama de conflictos personales e interpersonales que una mujer embarazada tendrá que negociar mientras trabaja (Williams, 2000; Miller et al., 1996 y Millward, 2006).

Por otra parte, los compañeros de trabajo a menudo asumen que la maternidad debilitará el compromiso de una mujer con su desempeño laboral y su profesión (Correll et al., 2007; Gross & Pattison, 2007). Estos prejuicios encubiertos y abiertos crean un paisaje complejo que las mujeres embarazadas deben tener en cuenta.

Comprender estas negociaciones es importante, ya que la forma en que las mujeres negocian estos conflictos tiene un efecto duradero en la relación de la mujer con el trabajo y su organización (Gross & Pattison, 2007).

## METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo cualitativa e inductiva, orientada a producir conocimiento científico desde una comprensión compleja y heterogénea de la realidad social con un diseño de investigación abierto y flexible.

Siguiendo a Miles and Huberman (1994), optamos primeramente por utilizar un enfoque inductivo, ya que queríamos desarrollar una comprensión profunda de las experiencias de las mujeres desde su propia perspectiva. Como tal, nuestra recopilación de datos y su análisis se guiaron por un interés en comprobar que las mujeres también padecen violencia laboral y discriminación por razón de embarazo.

En esta investigación se entrevistaron a 42 mujeres de entre los 26 a 45 años, en su gran mayoría eran casadas, otras solo convivientes. Poseían entre 2 a 4 hijos. Las antigüedades en sus puestos de trabajos oscilaban entre 2 a 8 años. Algunas estaban en planta permanente, otras poseían contrato con renovación cada seis meses o cada un año.

Con respecto a su nivel sociodemográfico la mitad solo tenía el secundario completo, el resto poseían estudios universitarios o lo estaban cursando. El lugar de residencia de todas las mujeres era Corrientes capital. Sus familias estaban compuestas por ellas, su marido y sus hijos. Solo un pequeño porcentaje vivían en la casa de los padres.

La muestra de participantes fue tomada de las diversas áreas de los diferentes organismos estatales donde se desempeñaban como personal administrativo y otras como asesoras legales a saber: Área de Administración, Departamento de Gestión Administrativa y Servicios Generales, Departamento de Asesoría Legal, Departamento de Recursos Humanos y Liquidaciones, Departamento de Rendiciones de Cuenta, Departamento de Despacho y Mesa de Entradas,

Departamento de Desarrollo de Tecnología, Dirección de Políticas Socioeducativas, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Diversidad de Género.

Se les preguntó cuáles eran sus puestos de trabajo, cómo era su contrato, cuánta antigüedad en el puesto de trabajo tenían, cuál era su nivel sociodemográfico, su estado civil, cuántos hijos tenían, si habían sido madres mientras se encontraban trabajando en dichos organismos, sobre sus experiencias durante el embarazo en el trabajo, si había sufrido violencia laboral a causa del mismo, qué tipo de violencias, cuáles fueron las consecuencias que les trajo dicho maltrato.

Sobre la base de los datos que se extrajeron de las entrevistas y la revisión de la literatura, diseñamos un estudio cualitativo e inductivo, en el que se realizó un análisis de todo lo recopilado finalizando la investigación con algunas conclusiones.

La recolección de la información se realizó con diversas técnicas con el objetivo de enfatizar que las realidades sociales son complejas y deben ser abordadas desde distintas perspectivas.

Las técnicas de recolección de información consistieron en la realización de las entrevistas individuales trabajadoras del sector público que han sufrido violencia laboral y revisión de bibliografía y evidencia científica en relación con los temas estudiados.

El análisis de la información recopilada contempló dos fases. En la primera, se revisó las fuentes primarias y secundarias. En el primer grupo, se identificaron las normas, su aplicación y eficacia. En el grupo de las fuentes secundarias se incluyó bibliografía especializada en la problemática para poder contextualizarla. Además, se analizó las evidencias científicas sobre la relación entre maternidad, trabajo, violencia y discriminación como el contenido de los grupos focales.

En una segunda fase, se elaboró un análisis integrado de las conclusiones y resultados de cada uno de los estudios específicos realizados, así como de las propuestas para prevenir este flagelo que emergieron de cada uno de ellos.

## DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Uno de los objetivos principales de esta investigación es contribuir al conocimiento científico sobre la prevalencia de la violencia de género por razones de embarazo contra las mujeres en el ámbito laboral y los factores y consecuencias asociados a ésta en la provincia de Corrientes, a partir del examen de los datos que surgieron de las entrevistas realizadas y la revisión bibliográfica.

Es decir, lo que se buscó es investigar la relación entre maternidad, violencia y discriminación en el lugar de trabajo. Los resultados cubren los puntos de vista y las experiencias de trabajadoras madres en una variedad de cuestiones relacionadas con el manejo del embarazo, la licencia de maternidad y las madres que regresan a trabajo después de haber finalizado la misma. Los resultados de las entrevistas se basan en las percepciones de las madres sobre sus experiencias.

Anterior a esta investigación, habíamos realizado un estudio (González, 2018) sobre violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración pública de la provincia de Corrientes a través de una encuesta semiestructurada realizadas a trabajadoras en algunos entes estatales de dicha provincia, cuyo resultado fue que las mujeres son las que más sufren este flagelo por razón de su género. Pero hablar del género “mujer” implica también reconocer del derecho que tienen a decidir cuándo y cómo quedar embarazadas y cuantos hijos tener, derecho que el empleador debe respetar. Como dicho tema no fue analizado en el estudio anterior, decidimos volver a los mismos organismos en los que ya habíamos trabajado para profundizar el estudio sobre el aspecto referido a la maternidad en el ámbito laboral específicamente, donde se realizó entrevistas a aquellas mujeres que habían sufrido violencia laboral preguntándoles si ellas creían que fue por razón de su embarazo o por haber sido madres recientemente, si el embarazo actuó

como determinante de la violencia o agravante, como se manifestaban esos maltratos, acosos o violencias, las consecuencias que tuvieron que padecer a causa de este flagelo y como sobrellevaban esta problemática en sus ámbitos de trabajo.

De esta manera se visitaron los siguientes Organismos Estatales: a) Ministerio de Industria, Trabajo y Comercio de Corrientes; b) Subsecretaría de Trabajo; c) Ministerio de Educación; d) Ministerio de Desarrollo Social; e) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; f) Consejo General de Educación; g) Ministerio de Seguridad.

El estudio se realizó sobre las 42 mujeres que habían sufrido violencia laboral, resultados que se dieron en la investigación anteriormente realizada (González, 2018). De este total solo cinco (5) de ellas habían transitado su embarazo trabajando en dichos organismos y manifestaron haber sufrido violencia por razón de sus embarazos.

De las cinco (5) trabajadoras, cuatro (4) manifestaron que el maltrato que sufrían lo padecían desde antes de quedar embarazadas, lo cual se intensificó al anunciar su embarazo y que continuó después de sus regresos de la licencia de maternidad. Solo una (1) mujer expresó que durante su embarazo comenzó el acoso laboral tanto por sus compañeros como de su jefe.

En las entrevistas como se dijo anteriormente, se preguntó si las madres consideraban que el acoso laboral que sufrían se debía a su embarazo. Además, las entrevistas capturaron también si las madres habían experimentado o no una situación particular de violencia después de su embarazo.

Los resultados de las entrevistas realizadas resumen los hallazgos clave de esta investigación. Algunas de las mujeres dijeron que se les hacía sentir culpables por tomarse una licencia de maternidad y que se sentían que sus opciones de carrera eran limitadas en cuanto anunciaron que estaban embarazadas. El temor a perder su trabajo hizo que una trabajadora regrese al trabajo a pocas semanas después de dar a luz.

A pesar de mayores derechos en el trabajo, con una extensión de la licencia y el pago por maternidad reglamentarios, el derecho a solicitar trabajo flexible y tiempo libre remunerado para citas médicas, la discriminación contra las nuevas madres continúa.

Lucía Díaz, de 41 años (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad), expresó:

*“durante mi embarazo mi jefe me vivía haciendo reclamos, decía que era lerda para hacer las cosas, un día me dijo que no contrataría a una madre para ningún puesto porque las mujeres embarazadas no se comprometen con el trabajo”.*

María Valenzuela, de 37 años (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad), dijo:

*“mi último embarazo fue un infierno. En el momento en que les dije que estaba embarazada, sus actitudes hacia mí pasaron de ser amables a degradarse muy rápidamente. Mis compañeros de oficina comentaban el tamaño de mis senos. Me trataron tan mal y me hicieron sentir tan miserable que tuve a mi hijo un mes antes”.*

Carolina Suarez, de 33 años (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad), dijo:

*“Sufrí de hipertensión en cierta etapa de mi embarazo, todo debido a estrés en el trabajo, mi jefe me apuraba con las tareas que me mandaba a hacer, me daba poco tiempo para poder terminarlos y de los nervios sentía que se me ponía dura la panza.”*

Patricia Aranda, de 29 años, (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad), manifestó:

*“Tan pronto como supe que estaba embarazada, mi jefe y mis compañeros de trabajo comenzaron a tratarme de manera diferente. Me discriminaron y siempre me mantuvieron al margen. Cuando tuve a mi hijo y me fui de licencia, ninguno de mis compañeros de trabajo*

*trató de contactarme para mantenerme informada. Cuando regresé, me trataron mal y sentí que me perdía algo. Nunca me ascendieron y todavía me tratan mal”.*

Romina Prada, de 40 años, (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad), dijo:

*“uno año después de haber dado a luz a mi hijo, me había presentado a la entrevista laboral para este puesto. Yo ya tenía conocimiento de que tener hijos me podría resultar una desventaja a la hora de conseguir trabajo. Ese día cuando me presento a la entrevista laboral me preguntaron entre otras cosas si estaba casada y si tenía hijos, al cual respondí que no, por miedo a que no me dieran el puesto. Pienso que si en una entrevista para un trabajo te preguntan eso es para filtrarte y no darte el empleo. Es como que el empleador está menos interesado en la carrera de una mujer después de ser madres y tienen una percepción negativa de las madres trabajadoras. Creo que podría ser por los cuidados que deben tener los hijos, quizás tengan miedo de que en horario de trabajo pida permiso por alguna eventualidad ocurrida con el niño o que llegue tarde por tener que llevarlos a la escuela o faltar porque se han enfermado y no tener con quien dejarlos”.*

Cientos de nuevas mamás creen que se les niegan las oportunidades de trabajo y se las obliga a demostrar su valía después de regresar al trabajo.

Por otro lado, nuestra investigación brinda apoyo empírico a la afirmación de (Miller et al., 1996) (Williams, 2000) de que algunas de las mujeres que experimentaron algún tipo de acoso por razón de su embarazo o discriminación se vieron frente a una serie de conflictos personales e interpersonales que tuvieron que negociar mientras trabajaban, negociaciones que provocaban en ellas un alto nivel de estrés laboral.

Así, con la realización de las entrevistas se encontró que como consecuencia del *mobbing* maternal algunas las mujeres durante su embarazo negociaron conflictos que involucraban cuestiones sustantivas relacionadas con el embarazo, la identidad, la imagen profesional y sus roles laborales.

## NEGOCIACIONES PRIVADAS E INTRAPERSONALES

Desde nuestro análisis de datos, encontramos a mujeres involucradas en negociaciones privadas con ellas mismas como resultado de las luchas internas que experimentaron mientras navegaban por su embarazo en el trabajo como consecuencia del acoso laboral que padecían. Las mujeres negociaban la interfaz entre su pasado, presente y futuro y cuestionaban sus aspiraciones personales y profesionales (Millward, 2006). Estas negociaciones se basaron en supuestos que estas mujeres tenían sobre sus propias fortalezas, debilidades y deseos como profesionales y madres que trabajan (Kolb y Williams, 2000). Encontramos que había tres temas generales de estas negociaciones privadas e intrapersonales: negociaciones sobre la legitimidad de uno como profesional; el grado de importancia de la carrera sobre la familia y otros roles de la vida; y el impacto del embarazo en las aspiraciones de las mujeres como profesionales y madres.

Los hallazgos de esta investigación son consistentes con estudios anteriores que muestran que existen sesgos en contra de las madres, que a menudo se perciben como menos competentes, menos comprometidas, y menos adecuadas para ser contratadas (Correll et al., 2007). Muchas de las mujeres que entrevistamos estaban conscientes de estos sesgos. Cuestionaron si su legitimidad como profesional había cambiado como resultado de estar visiblemente embarazada. Por ejemplo, Carolina Suarez, de 33 años, (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad) explicó:

*"No quiero que nadie en la vida laboral tenga una impresión negativa de una mujer porque está embarazada, o que de alguna manera esta discapacitada y que la trates de manera diferente. Recuerdo que en ese momento me tenían que ascender de*

*puesto y estaba tan deprimida porque me hicieron sentir que no podía ser madre y trabajar al mismo tiempo, que no sería posible poner el 100% de mi esfuerzo en la maternidad y el trabajo, y que tenía que elegir entre esos dos roles, lo que me hizo dudar de mi capacidad y me pregunté: ¿Realmente quiero un ascenso con un bebé en casa? ¿Podré cumplir con las nuevas tareas que se me asignen? ¿Qué es lo que realmente quiero de la vida? ¿Qué es más importante? ¿Mi familia o mi carrera?"*

## CONFLICTOS PÚBLICOS E INTERPERSONALES

Mientras que los conflictos intrapersonales mencionados anteriormente ocurrían en forma privada, las mujeres de nuestro estudio también estaban involucradas en conflictos interpersonales públicos debido al acoso laboral por razón de su embarazo que padecían. Si bien los investigadores se han centrado principalmente en las negociaciones sobre la licencia de maternidad que se producen entre una trabajadora embarazada y su supervisor directo (Buzzanell & Liu, 2007), nuestra investigación muestra que las mujeres estaban negociando una amplia gama de problemas con diversos interesados en la organización, como sus jefes, representantes de recursos humanos, compañeros de trabajo y subordinados. Hubo tres temas generales para estas negociaciones públicas e interpersonales: temas sustantivos relacionados con el embarazo y la redefinición del rol de trabajo de la mujer.

Así, desde el momento en que revelaron sus embarazos, las mujeres de nuestro estudio se encontraron negociando de manera informal su rol laboral con sus colegas. Las investigaciones anteriores sugieren que las colegas laborales descartan implícitamente a las mujeres embarazadas (Gross & Pattison, 2007). Encontramos que las mujeres negociaban constantemente estos sesgos negativos de manera explícita e implícita. Por ejemplo, Rosa Álvarez, de 33 años, (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad) dijo: *“he escuchado recientemente de una colega que le había dicho a alguien una cosa negativa sobre mí que me molestó: “¿le vas a dar a Rosa que haga el control de legajos? ¡Pero está embarazada!! Pensalo...No vaya a ser que no lo termine a tiempo y tengas problemas” Y dije ¿Qué? Yo hago todo el trabajo siempre, Así que me enojé bastante”*. Aunque el desempeño en el trabajo de Rosa pueda no haber mostrado indicios de que el compromiso con su función laboral hubiera cambiado, los cambios físicos de su cuerpo señalaron un mensaje diferente para sus colegas.

Al abordar estas negociaciones formales, las mujeres en nuestro estudio a menudo ocultaban información relacionada con su embarazo porque les preocupaba que la información disminuiría su poder en estas negociaciones. Por ejemplo, al explicar por qué no había dicho que se aproximaba la fecha para el otorgamiento de su licencia de maternidad, Lucía Díaz, de 41 años, (sus datos han sido cambiados para proteger su identidad) comentó: *“la razón por la que no había discutido eso con mi superior era porque tenía un aumento de sueldo programado para octubre. Esperé deliberadamente para asegurarme de que la subida no quede en la nada de ninguna manera. Así que esa ha sido una estrategia mía”*.

Si bien, Rosa declaró que no creía que su embarazo sea la causa del maltrato que recibía por parte de su superior, ya que la misma provenía de muchos antes de estar embarazada, no estaba dispuesta a correr el riesgo de un posible impacto negativo.

## CONCLUSION

Las mujeres constituyen casi la mitad de la fuerza laboral de la provincia de Corrientes. El aumento de éstas en el lugar de trabajo ha puesto de relieve la necesidad de desarrollar políticas laborales que protejan a las mujeres, especialmente durante el embarazo. Varios Tratados

Internacionales, leyes, como la Constitución Nacional y Provincial están vigentes para delinear los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral en dicha provincia.

A pesar de la normativa existente, escuchamos historias preocupantes de las madres sobre cómo fueron maltratadas durante el embarazo y después de regresar de la licencia de maternidad, es decir, experimentaron una gran cantidad de discriminación, tanto formal como informal, en algunos casos debido a su estado de embarazo o por el hecho de haber sido madres, y en otros, el estado de preñez intensificó tales maltratos. Estas situaciones demuestran que algunas mujeres correntinas siguen siendo un blanco recurrente de discriminación en el lugar de trabajo, y enfrentan la violencia relacionada con las relaciones de género y el acoso moral, lo que sucede muchas veces cuando están embarazadas.

Los derechos de las mujeres embarazadas a la estabilidad permanente, el tiempo libre para los exámenes médicos, el cambio de deberes y la licencia de maternidad contrastan con la usurpación de la fuerza laboral de la administración y con el creciente poder del trabajo.

Esta investigación tuvo bastantes limitaciones desde el punto de vista metodológico, por ejemplo, la metodología basada en una entrevista abierta y el escaso número de mujeres que sufrieron *mobbing* maternal (solo 5 de 42). Por esta razón no podemos generalizar los datos obtenidos, pero sí quedó evidenciado que, aunque sea escasa la violencia laboral por razón de embarazo en la Administración pública, está presente y ninguna mujer queda exenta de padecerla.

## REFERENCIAS

1. Buzzanell, Patrice & Liu, Meina. Its 'give and take': Maternity leave as a conflict management process. *Human Relations*. 2007, 60, (3): 1-33.
  2. Correll, Shelley; Benard, Stephen; & Paik, In. Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*. 2007, 112: 1297-1338.
  3. Fenster, Laura; Schaefer, Christof; & Mathur, Ankit. Psychologic stress in the workplace and spontaneous abortion. *Am J Epidemiol*. 1995, 142: 1176-1183.
  4. Gartrell, Caroline. A fractional commitment? Part-time work and the maternal body. *International Journal of Human Resource Management*. 2007, 18 (3): 462-475.
  5. González, Verónica. La Violencia Laboral desde una Perspectiva de Género en la Administración Pública de la Provincia de Corrientes. *Revista Pilquen*. 2018, 21 (4) 10-21.
  6. Greenberg, Danna; Ladge, Jamie; & Clair Judy. Negotiating pregnancy at work: public and private conflicts. *Negot Conflict Manag*. 2009, 2: 42-56.
  7. Gross, Harriet & Pattison, Helen. *Sanctioning pregnancy: A psychological perspective on the aradoxes and culture of research*. London: Routledge. 2007.
  8. Hanson, Ginger.; Perrin, Nancy; Moss, Helen.; Laharnar, Naima; & Glass, Nancy. Workplace violence against homecare workers and its relationship with workers health outcomes: A cross-sectional study. *BMC Public Health*. 2015, pp. 15-11.
  9. Henrich Wolfgang; Schmider Annette, Fuchs Ilka & Dudenhausen, Joachim. The effects of working conditions and antenatal leave for the risk of premature birth in Berlin. *Arch Gynecol Obstet*. 2003, 269: 37-39.
  10. Hilfinger Messias, DeAnne K., & DeJoseph, Jeanne. The personal work of a first pregnancy: Transforming identities, relationships and women's work. *Women and Health*. 2007. 45 (4): 41-62.
  11. Judiesch, Michael & Lyness, Karen. Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal*. 1999, 42: 641-651.
  12. Landsbergis, Paul y Hatch, Maureen. Psychosocial work stress and pregnancy-induced hypertension. *Epidemiology*. 1996, 7: 346-351.
  13. Liu, Meina & Buzzanell, Patrice. Negotiating maternity leave expectations: Perceived tensions between ethics of justice and care. *Journal of Business Communications*. 2004, 41 (4): 323-349.
  14. Kolb, Deborah & Williams, Judith. *The shadow negotiation: How women can master the hidden agendas that determine bargaining success*. New York: Simon & Schuster. 2000.
  15. Miles, Matthew & Huberman, Michael. *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 1994.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
16. Miller, Vernon; Jablin, Frederic; Casey, Mary; Lamphear-Van Horn, Martha & Ethington, Caroline. The maternity leave as a role negotiation process. *Journal of Managerial Issues*. 1996, 8: 286-309.
  17. Millward, Lynne. The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2006, 79: 315-333.
  18. Niedhammer, Isabelle; O'Mahony, Deirdre; Daly, Sean; Morrison, John; & Kelleher Cecily. Occupational predictors of pregnancy out- comes in Irish working women in the Lifeways cohort, *BJOG*. 2009, 116: 943-952.

19. Park, Mihyun; Cho, Sung-Hyun; & Hong, Hyun-Ja. Prevalence and perpetrators of workplace violence by nursing unit and the relationship between violence and the perceived work environment. *J Nurs Scholarsh.* 2015, 47: 87-95.
20. Pattison Helen; Gross Harriet & Cast Charlotte. Pregnancy and employment: the perceptions and beliefs of fellow workers. *J Reprod Infant Psychol.* 1997, 15: 303-313.
21. Sailaja, Buddi & Swaminathan, Vijaya. Working and nonworking pregnant women on state and trait anxiety, *Psychol Stud.* 1992, 37: 173-177.
22. Shellenbarger, Sue. More women pursue claims of pregnancy discrimination. *Wall Street Journal.* 2008.
23. Spinillo, Arsenio; Capuzzo, Ezio; Colonna, Laura; Piazza, Gaia; Nicola, Sabrina; & Baltaro, Federica. The effect of work activity in pregnancy on the risk of severe preeclampsia, *Aust N Z J Obstet Gynaecol.* 1995, 35: 380-385.
24. Tinsley Joyce. Pregnancy of the early-career psychiatrist. *Psychiatr Serv.* 2000, 51: 105-110.
25. Vrijkotte, Tanja; Van der Wal, Marce; Van Eijdsden, Manon; & Bonsel, Gouke. First-trimester working conditions and birthweight: a prospective cohort study. *Am J Public Health.* 2009, 99: 1409-1416.
26. Williams, Joan. *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it.* New York: Oxford University Press. 2000.