

Críticas al movimiento *anti-bullying*

Kenneth Westhues

Profesor de Sociología, Universidad de Waterloo, Waterloo, Ontario, Canadá

Ponencia presentada en la 6ª Conferencia Internacional sobre *Bullying* en el lugar de trabajo
Montreal, 4 al 6 de junio de 2008

Para la presentación oral en la conferencia, esta es una versión abreviada y no anotada de un
documento más extenso, que estará disponible en julio o agosto de 2008

Versión en inglés disponible vía solicitud en:

<http://www.workplacebullying.org/research/further-studies.html>

Disponible también en

<http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/bullyingconf0806prelim.pdf>

Este documento no es acerca de acoso escolar, sino de acoso psicológico laboral (*mobbing*)

Traducción, notas 1 a 4 y notas a pie de página:

Psic. Sergio Navarrete Vázquez

México, D.F., Marzo 2011

Nota 1:

La traducción de esta ponencia -titulada originalmente *Critiques of the anti-bullying movement and responses to them*- se difunde con el amable permiso del profesor Kenneth Westhues (e-mail: kwesthue@uwaterloo.ca y sitio web: <http://www.arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/>), otorgado el 14 de marzo de 2011. El título fue ajustado también con autorización de su autor. Le he pedido al profesor Westhues que me indique, de ser el caso, cualquier error que encuentre en la traducción, a efecto de corregirlo inmediatamente. Lo mismo solicito al (la) lector(a), a quienes mucho agradeceré sus observaciones y sugerencias a la siguiente dirección: luzdesiglos@yahoo.com.mx

Nota 2:

En lengua inglesa hay estudiosos que emplean la palabra *bullying* para referirse al acoso entre niños y adolescentes en el ámbito escolar y quienes la usan para referirse al acoso entre adultos en el ámbito laboral; al parecer, también hay quienes la usan en sentido amplio, abarcando ambos grupos y además otros ámbitos. Al referirse al fenómeno entre adultos, algunos la usan como equivalente de *mobbing* (acoso psicológico laboral), y otros opinan que existen diferencias importantes entre ambos términos. En lengua española, la palabra *bullying* significa “intimidación” y también “acoso”. Como término especializado, se ha traducido al menos de dos formas, según el fenómeno que se pretende denominar: “acoso escolar” e “intimidación laboral”, con predominio del primer caso. En México se asocia claramente *bullying* con acoso escolar y *mobbing* con acoso psicológico laboral.

En esta ponencia el profesor Westhues se refiere principalmente al uso del término *bullying* como equivalente de *mobbing*. Para evitar confusiones, he preferido mantener intacto el término *bullying* a lo largo del texto -sea usado individualmente o en formas compuestas (“workplace bullying” o “academic bullying”, por ejemplo)-, así como sus derivados *bully* y *bullies*, salvo en el segundo párrafo de la página 10 y en el primero y último de la página 13 (ver notas a pie de página 9, 23 y 25, respectivamente).

Como antecedente, el lector puede revisar dos textos que he traducido donde se abordan las diferencias:

- *Aterrorización psicológica - el problema de la terminología*, de Heinz Leymann (1996) [Psychological terrorization - the problem of terminology]: <http://es.scribd.com/doc/33467955/Aterrorizacion-psicologica-el-problema-de-la-terminologia-y-resumenes-de-5-libros-Heinz-Leymann> y
- *Diez Elecciones en el Estudio del Mobbing o Bullying en el lugar de trabajo*, de Kenneth Westhues (2006) [Ten Choices in the Study of Workplace Mobbing or Bullying]: <http://www.scribd.com/doc/18921893/Diez-Elecciones-en-El-Estudio-Del-Mobbing-o-Bullying>

Nota 3:

El término *mobbing* ha sido traducido al español de distintas maneras. Entre las expresiones más usuales se encuentran “acoso psicológico laboral” y “acoso moral”, basadas en los trabajos de dos de los autores posteriores a Leymann más reconocidos: Iñaki Piñuel y Marie-France Hirigoyen, respectivamente. En 2007, con motivo de la publicación del primer libro sobre el tema en México (Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el *mobbing* en México), Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez, los coordinadores, propusieron traducirlo como “linchamiento emocional en el trabajo”; en 2009 se publicó un segundo libro, titulado “Testimonios de *mobbing*. El acoso laboral en México”, en el cual los coordinadores Peña y Sánchez mantienen la misma postura.

En virtud de que todavía no existe un consenso respecto a la forma más adecuada de traducirlo al español, he preferido mantener el término original *mobbing*- a lo largo del texto cuando es usado individualmente. Sin embargo, cuando aparecen formas compuestas como “workplace mobbing”, “academic mobbing”, “academic mobbing targets” y “mobbing episode”, he apelado provisionalmente a una de sus versiones en español (acoso psicológico) para respetar el sentido que tienen en el texto.

Nota 4:

Con la venia del (la) lector(a), quiero agradecer el apoyo de la gente que con entusiasmo participa en los foros del sitio web WordReference.com (<http://www.wordreference.com/>).

CRÍTICAS AL MOVIMIENTO *ANTI-BULLYING*

Kenneth Westhues
Profesor de Sociología
Universidad de Waterloo
<http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/mobbing.htm>

Ponencia presentada en la 6ª Conferencia Internacional sobre *Bullying* en el lugar de trabajo, Montreal, 4 al 6 de junio de 2008

Para la presentación oral en la conferencia, esta es una versión abreviada y no anotada de un documento más extenso, que estará disponible en julio o agosto de 2008

El conflicto acerca de cuáles ideas son más verdaderas, cuáles ameritan más mantenerse y actuar con base en ellas, es tan antiguo como la humanidad.

Un ejemplo clásico rugió en Europa hace cuatro siglos. Por un lado estaban estudiosos como Christoph Scheiner y eclesiásticos como Roberto Bellarmino, quienes defendieron la astronomía centrada en la tierra de Ptolomeo, según la cual la tierra permanece fija mientras el Sol y los planetas giran a su alrededor. En el otro lado estaban los estudiosos como Johannes Kepler y Galileo Galilei, y eclesiásticos como Ascanio Piccolomini, quienes abogaron por la astronomía más reciente y centrada en el Sol de Copérnico, según la cual la tierra se mueve alrededor del sol.

Entre los numerosos informes acerca de este conflicto, un tesoro especial es el libro *Galileo's Daughter* [La Hija de Galileo] del periodista científico Dava Sobel, publicado en 1999, que captura la complejidad familiar, religiosa y humana que rodea la discusión científica, en particular del hombre en el centro de la misma.

Disputas académicas como ésta parecen no tener fin. En 1992, una comisión designada por el Papa Juan Pablo II reconoció que enjuiciar a Galileo y condenarlo fue un error. Sin embargo, a principios de este año, al sucesor de Juan Pablo II, Benedicto XVI, se le retiró la invitación para dar una conferencia en la Universidad La Sapienza en Roma, por haber dicho anteriormente que Galileo obtuvo lo que merecía.

Por cuatro razones, el antiguo conflicto en la astronomía es un punto de referencia útil para la evaluación de los conflictos actuales en la investigación sobre el *bullying*. En primer lugar, porque demuestra la normalidad de los conflictos en la historia de la ciencia. T.S. Kuhn distinguió la “ciencia en crisis” de la “ciencia normal”. En un sentido más amplio, la ciencia en “crisis” es la norma. El consenso acerca del paradigma y la teoría no sólo se alterna sino que coincide con la división en bandos opuestos. Los científicos aislados en la rutina de recolección de datos y comprobación de hipótesis dentro de un marco conceptual que se da por sentado pierden la cuestión sobre la que el avance científico depende en mayor medida, a saber, que vale más la pena trabajar en un marco conceptual opuesto.

En segundo lugar, la revolución copernicana es la evidencia vívida de que en las controversias científicas importa quién gana. Si la Iglesia Romana y los astrónomos Ptolomeicos hubieran ganado hace cuatro siglos, la industria aeroespacial de hoy en día estaría en la forma que estaba en aquel entonces. Kepler, Galileo y los otros copernicanos estaban más cerca de la verdad objetiva de lo que sus oponentes estaban, y por esta razón su astronomía y física podrían aplicarse para mejorar las condiciones de la vida terrenal - como el mundo de hoy lo avala.

En tercer lugar, la revolución copernicana muestra cuán decisiva es la libertad de expresión para garantizar que en las controversias científicas, el lado más cercano a la verdad objetiva prevalecerá. En la medida que a los científicos se les impide decir libremente la verdad como ellos la ven, debatir sus afirmaciones opuestas y llevar a cabo pruebas empíricas, el conocimiento deja de avanzar y la sociedad se estanca - o peor.

El año pasado en la Universidad de Graz, Austria, encontré correspondencia fechada en 1597 entre Kepler, que entonces enseñaba en Graz, y Galileo, su colega en Florencia. Kepler había enviado un libro a Galileo, y éste contestó dándole las gracias, llamándolo “un amigo de la verdad y mi compañero en la búsqueda de ella.” Galileo dijo que había estado escribiendo también “pero todavía no me he atrevido a publicarlo, intimidado por el destino del propio Copérnico, nuestro maestro. Ha ganado fama imperecedera entre unos pocos e infinitamente más se han burlado de él y le han silbado (porque el número de necios es tan grande).” En respuesta, Kepler instó a la publicación: “Sé valiente Galileo y da un paso adelante. Si son correctas mis suposiciones, son pocos entre los matemáticos europeos quienes podrían diferir de nosotros. Tal es el poder de la verdad.”

Galileo dio un paso adelante a su debido tiempo, y en 1633 fue llevado a juicio por ello, declarado culpable y obligado a retractarse de que lo que sabía por su telescopio era cierto. Él no fue ejecutado como Giordano Bruno había sido por un pensamiento similar en 1600. Él fue silenciado oficialmente. Fue sólo a pesar de este hecho, sólo porque la Inquisición Romana no gobernó toda Europa, que llegó la Era de la Ilustración. Todavía vivimos en esa era, como da testimonio la aceptación aquí del planteamiento de mis preguntas críticas acerca del tema mismo de esta conferencia.

Por último, la historia de Galileo es un referente porque lo que le sucedió es un ejemplo arquetípico (como las historias de Sócrates y Jesús) del proceso social de enorme importancia que he estado estudiando estos últimos quince años, el *workplace mobbing* [acoso psicológico en el lugar de trabajo]. Konrad Lorenz acuñó este término [*mobbing*]

para describir la agresión colectiva entre las aves. Paul Heinemann y Heinz Leymann lo aplicaron a los seres humanos. He tratado de ampliar su obra, centrándome en el *mobbing* en las instituciones académicas, aquellas cuyo propósito distintivo es la búsqueda de la verdad.

Este proyecto me ha puesto en contacto con investigadores de muchos temas relacionados: búsqueda de chivos expiatorios, comportamiento de pandilla, tiroteos en las escuelas, linchamientos, cacería de brujas, condena injusta, denuncia de irregularidades, prejuicios raciales y sexuales, corrección política, democracia, postmodernismo, y más.¹ Con los investigadores que trabajan acerca del acoso psicológico en el lugar de trabajo directamente en la tradición de Lorenz-Leymann he sentido un vínculo especialmente estrecho. También he hecho amistad con y han buscado mi amistad investigadores del *bullying* en el lugar de trabajo, algunos de los cuales tratan el *mobbing* y el *bullying* como sinónimos. Este último lazo me llevó a la conferencia de Gary y Ruth Namie en Oakland en el año 2000, a la conferencia de Dublín hace dos años, y ahora a esta reunión en Montreal.

Sin embargo, considero la investigación sobre el *bullying* a cierta distancia y con algunas dudas.

Por una parte, veo al *bullying* como un despertar, en el nivel individual, del mismo impulso para humillar y socialmente eliminar a un blanco, como aparece en el nivel colectivo en el *mobbing*. Si el *mobbing* se define por la erupción al mismo tiempo de dos impulsos elementales, para atacar en grupo y para destruir, entonces veo el *bullying* como la misma cosa sin el ataque en grupo. Estos son, por tanto, fenómenos distintos pero relacionados, iguales en su legitimidad como temas de estudio científico.

Por otra parte, al leer la literatura sobre el *bullying* en el lugar de trabajo, a menudo siento un malestar, como si la idea central revelara una visión del mundo diferente de la que aparece en la literatura sobre el acoso psicológico en el lugar de trabajo, al que he dado mi carrera. A veces tengo la sensación de que la mayoría de los investigadores del *bullying* juegan en un estadio muy distinto del mío, incluso que su juego tiene reglas diferentes.

De los más o menos 50 blancos de acoso psicológico académico descritos en mi sitio web -Lawrence Summers, Ward Churchill, Therese Warden, James D. Watson, Norman Finkelstein, Sami Al-Arian, Justine Sergent y muchos más- algunos han sido identificados en los medios académicos o públicos como blancos de *bullying*. Muchos se han llamado *bullies*² a sí mismos.

¹ En el original dice: "(...) scapegoating, crowd behaviour, school shootings, lynching, witch hunts, wrongful conviction, whistleblowing, racial and sexual prejudice, political correctness, democracy, postmodernism, and more."

² *Bullies* debería traducirse como "matones" (ver siguiente nota a pie de página), pero en virtud de que, como ya mencioné en la Nota 2, en este escrito *bullying* es sinónimo de *mobbing*, la palabra *bullies* adquiere el sentido contrario y se refiere a los blancos o víctimas del acoso psicológico.

El término “persona difícil” es un sinónimo común para *bully*,³ el compañero de trabajo que necesita ser corregido o del que hay que librarse, el clavo que sobresale que necesita ser golpeado. En el primer libro sobre *mobbing* publicado en Estados Unidos, Noa Davenport y sus colegas sostienen que etiquetar a un compañero de trabajo como “persona difícil” es una técnica de *mobbing*.

El popular libro de Robert Sutton publicado en 2007, *The No Asshole Rule* [La regla de No Imbéciles],⁴ informa y refleja el trabajo de muchos presentadores en esta conferencia. Sin embargo, en su *Hammerly Memorial Lecture on Academic Mobbing*⁵ esta primavera, Joan Friedenberg criticó a Sutton con dureza por simplificar demasiado las complejidades del conflicto en el lugar de trabajo. Sutton es brillante y cauteloso. Dice que le preocupa “un poco” que “si somos demasiado entusiastas acerca de volvernos nazis educados... se reprimirá la creatividad y la individualidad.” La preocupación de Friedenberg -y la mía- no es leve, sino grave, que el libro de Sutton da ocasión para el acoso psicológico en el lugar de trabajo.

Un lema popular para los colegios en el pasado, que establecía con exactitud su propósito académico, fue “Doce, disce, aut discede” - en inglés, “Enseña, aprende, o vete.” El lema merece circulación renovada a la luz del libro *The Shadow University* [La Universidad de las Sombras] de Alan Kors y Harvey Silverglate, publicado en 1998, acerca de unos parásitos académicos que ni enseñan ni aprenden y en lugar de ello se entrometen en la vida de los académicos. El filósofo Murray Miles, de la Universidad de Brock [Canadá], recientemente ha informado que su institución tiene una política inspirada en las de las universidades de Bath, Kent y Bradford en el Reino Unido, contra el “*bullying* académico”. El oficial de derechos humanos que ayuda a administrar la política de Brock ofrece un taller titulado “Desaprender”, la primera línea de la descripción del cual es: “Sé agradable, o vete.” Comparto el horror de Miles por la inversión de valores que este consejo implica.

El temor en el que se basa este trabajo es que, enfrentado a la evidencia en el caso de Galileo, un experto representante del *bullying* podría defender su enjuiciamiento⁶: “Sí, Galileo es un científico capaz, reclama que es leal a la iglesia, pero también es una persona

³ *Bully* en español significa “matón”, alguien que intimida a otros. Aquí tiene el sentido contrario y se refiere al blanco o víctima del acoso psicológico (ver nota anterior).

⁴ Otras formas de expresar la idea son: La regla “No imbéciles” o La regla “se prohíben imbéciles”.

⁵ El título completo es: **The First Hector Hammerly Memorial Lecture on Academic Mobbing** [Primera Conferencia Conmemorativa de Héctor Hammerly sobre Acoso Psicológico Académico], ofrecida por Joan Friedenberg -Profesora de Educación Bilingüe en la Universidad Florida Atlantic, y profesora emérita de Lingüística en la Universidad del Sur de Illinois- el 11 de abril de 2008 en la Universidad de Waterloo. Héctor Marcel Hammerly (1935-2006) fue Profesor de Lingüística en la Universidad Simon Fraser, en Columbia Británica, Canadá. El profesor Westhues indica que Hammerly pasó “los últimos once años de su vida analizando y denunciando las tendencias autoritarias en la administración de su universidad, y defendiéndose contra los consecuentes ataques de la universidad sobre él.” Para obtener más detalles, visitar:

<http://www.mobbingportal.com/friedenberg-hh.html> y

<http://www.mobbingportal.com/hammerlymemorial.html>

⁶ La frase original dice: “(...) a representative expert on bullying might defend his being put on trial: “Yes, Galileo is (...)” Otra forma de traducir esta frase -con un inevitable tono irónico o paradójico- podría ser: “(...) un experto representante del *bullying* podría salvarlo de ser sometido a juicio [de la siguiente manera]: ‘Sí, Galileo es (...)’”

muy difícil, en realidad un imbécil. Piensa que sabe más que todos los demás. En cartas personales ha dicho que el mundo está lleno de necios. Por admisión propia, es engreído. Ha ridiculizado públicamente incluso al Papa, poniendo las consideraciones del Papa en la boca de Simplicio, el simplón en sus *Diálogos*. Galileo es un *bully* estridente, arrogante y pretencioso. Necesita que le enseñen una lección, ‘Sé agradable, o vete.’”

El aumento de la preocupación sobre el *bullying*

Una cosa segura: el *bullying* ha sido objeto de un gran aumento de preocupación académica y pública en los últimos veinte años. Mis asistentes -Hannah Masterman y Rachel Morrison- y yo hemos tabulado el número de artículos que mencionan la palabra *bullying* para intervalos de dos años de 1986-87 a 2006-07. El Cuadro 1 muestra los resultados de dos de los periódicos de mayor circulación en el Reino Unido, *The Times* y *The Guardian*.

Cuadro 1. Número de artículos con la palabra *bullying* y el término “workplace bullying”, dos de los periódicos británicos más importantes, 1986-87 a 2006-07. Fuente: Lexis-Nexis Academic.⁷

	<i>Times</i>		<i>Guardian</i>	
	<i>Bullying</i>	<i>Workplace Bullying</i>	<i>Bullying</i>	<i>Workplace Bullying</i>
1986-1987	215	0	135	0
1988-1989	312	0	158	0
1990-1991	290	0	238	1
1992-1993	372	0	346	1
1994-1995	443	3	335	4
1996-1997	515	4	543	3
1998-1999	648	10	636	26
2000-2001	845	10	609	8
2002-2003	1010	10	638	5
2004-2005	1020	13	660	6
2006-2007	1369	23	845	11

El aumento de las menciones es asombroso, más de seis veces durante veinte años. La mayoría de ellas se refieren al *bullying* en las escuelas, pero las menciones del término

⁷ De acuerdo con su sitio web oficial, LexisNexis es “un proveedor global líder de soluciones de flujo de trabajo, de contenido habilitado, diseñadas específicamente para los profesionales de los mercados jurídico, de gestión de riesgos, corporativo, gubernamental, del orden público, de contabilidad y académico.” Son pioneros de la información en línea. Mediante la integración de información y tecnología, proporcionan a sus clientes el acceso a millones de documentos y registros de miles de fuentes jurídicas, de noticias y de negocios. Específicamente, *Lexis-Nexis Academic* es una herramienta de búsqueda.

específico “workplace bullying” muestran la misma tendencia ascendente, de ninguna en absoluto antes de 1990, a una al mes en *The Times* en los últimos años.

El Cuadro 2 muestra los mismos resultados para cuatro periódicos en los Estados Unidos y Canadá: *The New York Times* y *The Globe & Mail*, los diarios nacionales de mayor autoridad en los dos países, *The Toronto Star*, el diario más grande de Canadá, y *The Waterloo Region Record*, el diario más pequeño para la ciudad de mi universidad. Los tres grandes periódicos muestran la misma tendencia que los dos británicos, aunque la curva empieza a bajar y no es tan pronunciada: el aumento de las menciones es de tres o cuatro veces. Obsérvese el increíble aumento del interés de parte del *Waterloo Region Record* en el *bullying*. La palabra no se mencionó ni una sola vez en el período de cuatro años de 1986 a 1989; en el último período de dos años, 2006-07, *bullying* fue mencionada, en promedio, en dos artículos a la semana. En los resultados que no se presentan aquí, la misma tendencia de creciente interés es observada en el caso del término específico “workplace bullying” aunque, como en Gran Bretaña, en un nivel inferior.

Cuadro 2. Número de artículos con la palabra *bullying*, periódicos seleccionados de Estados Unidos y Canadá, 1986-87 a 2006-07. Fuente: Lexis-Nexis Academic.

	<i>New York Times</i>	<i>Globe & Mail</i>	<i>Toronto Star</i>	<i>Waterloo Record</i>
1986-1987	113	62	91	0
1988-1989	131	83	85	0
1990-1991	162	89	189	38
1992-1993	161	119	238	49
1994-1995	181	137	338	75
1996-1997	199	175	200	68
1998-1999	263	209	314	120
2000-2001	293	220	211	134
2002-2003	310	254	313	146
2004-2005	349	250	357	143
2006-2007	336	273	358	199

Ahora, finalmente, para extender la documentación de la tendencia a la Europa continental, el Cuadro 3 muestra el número de menciones de la palabra *mobbing* en el diario austriaco *Die Presse*, tres periódicos alemanes (*Frankfurter Zeitung*, *Berliner Zeitung* y *Die Welt*), y el mayor diario italiano, *La Stampa*. Sospecho que la misma tendencia se observaría en la prensa francesa para el término “harcèlement moral”, en los españoles para el término “acoso moral” y en los periódicos de los países escandinavos, Bajos, del Báltico, los Balcanes y Europa del Este, para los términos equivalentes en sus respectivos idiomas.

Cuadro 3. Número de artículos con la palabra *mobbing*, periódicos seleccionados de la Europa continental, 1986-87 a 2006-07. Fuente: Lexis-Nexis Academic.

	<i>Die Presse</i> (Austria)	<i>Frankfurter Zeitung</i>	<i>Berliner Zeitung</i>	<i>Die Welt</i>	<i>La Stampa</i> (Italia)
	(Alemania)				
1986-1987	0	0	0	0	0
1988-1989	0	0	0	0	0
1990-1991	0	0	0	0	0
1992-1993	0	1	0	0	2
1994-1995	0	12	0	0	0
1996-1997	0	25	0	0	1
1998-1999	0	51	0	52	9
2000-2001	0	95	75	72	83
2002-2003	0	116	31	115	77
2004-2005	14	102	35	107	76
2006-2007	47	134	66	85	61

La ampliación de la definición

Junto con el aumento del interés en el *bullying*, en los últimos veinte años se ha producido la ampliación de la definición de la palabra. Ahora vemos al *bullying* donde antes no lo hicimos.

El significado original de la palabra era más restringido: violencia real o amenaza de violencia, especialmente sin ningún propósito aparente salvo hacer alarde del dominio del agresor. En un estudio realizado en 1850 para el Parlamento Británico acerca de las condiciones para los pasajeros de tercera clase en buques que navegaban a América del Norte, Vere Foster⁸ informó que miembros de la tripulación “sin ninguna provocación, maldijeron y abusaron, y abofetearon y patearon a los pasajeros y sus latas” y arbitrariamente les negaron agua. Foster dijo que le había reprochado a un miembro de la

⁸ Vere Henry Louis Foster (1819–1900), filántropo y educador irlandés. Trabajó en el Cuerpo Diplomático del Reino Unido. Fundó el Fondo para la Emigración de la Mujer Irlandesa en 1852 y ayudó a muchas jóvenes a emigrar a Canadá. Preocupado por las denuncias de las terribles condiciones de quienes los utilizaban, Foster viajó en un barco de emigrantes a Nueva York y, por contraer fiebre, permaneció hospitalizado ahí durante meses. Su posterior campaña en los Estados Unidos y Gran Bretaña llevó a mejorar las condiciones para los pasajeros. Ayudó a fundar y se convirtió en el primer presidente de la Organización Nacional de Profesores de Irlanda (viajó por el país haciendo campaña para el mantenimiento de las escuelas). Foster es más conocido por la popular *Vere Foster National School Writing Books* [Escuela Nacional de Escritura de Libros Vere Foster]. Murió en Belfast el 21 de diciembre de 1900.

tripulación, quien “dijo que me iba a tumbar si decía una palabra más. Yo estaba feliz de encontrar, sin embargo, que mi reproche tuvo el efecto de comprobar por el momento su conducta de *bullying*.”

Este significado esencial de la palabra *bullying* sigue siendo, como en el pasado, el ejemplo estereotípico de la agresión de un adolescente más grande sobre sus pares más pequeños y más débiles, sobre todo por la diversión de mostrar destreza física y social. La película de Larry Clark *Bully* (2001), dramatiza este significado clásico de la palabra, y muestra también lo que significa *mobbing*, cuando los pares del matón⁹ lo atacan en grupo y lo asesinan.

Pero hoy, ya que ha sido operacionalizado¹⁰ mediante listas de verificación de “actos negativos” en encuestas, el término “workplace bullying” incluye técnicas de alarde de dominación no sólo violentas, sino no violentas o “psicológicamente violentas”: comentarios de menosprecio o contrarios a la ética profesional, eludir la jerarquía, mirar con odio, gritar, vocabulario soez, sarcasmo, desafiar la autoridad, insultar, interrumpir, violar la confidencialidad, ocultar información, torcer los ojos, miradas asesinas, incivilidad, grosería, hablar en tono condescendiente, minar la confianza del otro en sí mismo, fallar para corregir información falsa, presión excesiva, intrusión en la privacidad, visitas inadecuadas a la oficina de otro, insinuaciones, rumores malintencionados, ostracismo, intimidación, cambiar las directrices de trabajo, bromas ofensivas, asignación de muy poco o demasiado trabajo y bloquear la promoción de alguien.¹¹

¿Qué está pasando? ¿Qué cambio cultural subyace en la ampliación de la definición y la creciente preocupación? Dos cosas, según Barbara Reeves, una destacada mediadora de Nueva York: más *bullying* y más hipersensibilidad. Cita, por una parte, la creciente presión sobre los administradores para lograr la eficiencia en el lugar de trabajo, y por otra parte, la “piel fina como el papel” de los trabajadores mayores cuyas vidas no han sido la serie de triunfos que esperaban, y de los trabajadores más jóvenes de la generación “todos los chicos en el equipo de fútbol consiguen un trofeo”.

Reeves tiene razón. Podemos imaginar fácilmente a dos trabajadores muy diferentes puntuando alto en una lista de verificación de actos negativos, como los mencionados anteriormente. Uno de ellos es el empleado de alto desempeño serio y capaz buscando lo

⁹ “bully’s peers” en el original. Este es el único momento en que a la palabra *bully* se le da, como indica el autor respecto a *bullying*, el significado clásico, por lo cual he debido traducirla (ver notas a pie 2 y 3).

¹⁰ La frase original dice: “But today, as operationalized by checklists of “negative acts” on questionnaire surveys, the term “workplace bullying” includes (...)” En la investigación científica, “operacionalizar” significa convertir una variable (propiedad o característica observable en un objeto de estudio, que puede adoptar diversos valores) en un hecho medible a través un instrumento. En este caso, la variable es el acoso (*bullying*), los hechos son las técnicas de acoso y el instrumento las listas de verificación de “actos negativos”.

¹¹ El original dice: “(...) techniques of parading dominance: belittling or unprofessional remarks, bypassing hierarchy, glaring, shouting, swearing, sarcasm, challenging authority, name calling, interrupting, breaching confidentiality, withholding information, rolling the eyes, dirty looks, incivility, rudeness, talking down, eroding another’s self-confidence, failing to correct false information, excessive pressure, intrusion on privacy, inappropriate visits to another’s office, innuendo, malicious rumours, ostracism, intimidation, changing work guidelines, offensive jokes, assigning too little or too much work, and blocking someone’s promotion.”

que G.B. Shaw llamó “la alegría verdadera en la vida - el ser usado para un propósito reconocido por ti mismo como uno poderoso”,¹² pero que es robado de esa alegría por un jefe tiránico, un compañero de trabajo envidioso o subordinados subversivos. El otro trabajador de puntuación alta en la lista de verificación es lo que Shaw describió como el polo opuesto, el llorica manipulador, “un febril, egoísta puñadito de dolencias y agravios, quejándote de que el mundo no se dedicará a hacerte feliz.”

En la medida en que el creciente interés en el *bullying* se debe a que hay más de él, la explicación radica sobre todo en la despiadada cultura del capitalismo avanzado, una economía cada vez más el-ganador-se-lleva-todo, en donde una minoría menguante tiene la sartén por el mango y aprieta su puño sobre la vida laboral de la mayoría. La concentración del capital y el poder es un sello de nuestro tiempo. Desde la administración científica y el fordismo en el siglo pasado hasta la vigilancia y monitoreo asistidos por computadora de nuestros días, la tendencia fundamental en el trabajo ha sido hacia la racionalización, lo que significa un control más estricto de los que tienen una posición inferior de parte de los que tienen una posición superior. Dadas las políticas neoliberales y el avance tecnológico, la competencia se ha vuelto global. El trabajo de nadie está a salvo. La disparidad se ha ampliado entre los ricos y los pobres. Los empleados no reparan en medios para subir las escaleras de la posición e ingresar en las jerarquías burocráticas, para ampliar su participación de los bienes de consumo que definen la buena vida.

Esto quiere decir que las condiciones de trabajo y empleo en el mundo de hoy fomentan cada vez más el *bullying*. Para el sector académico, Darla Twale y Barbara De Luca dieron en el clavo con el subtítulo de su nuevo libro: *The Rise of the Academic Bully Culture...* [El surgimiento de la cultura del *bully* académico...].¹³ El lugar de trabajo hipercompetitivo implica que cualquiera que tenga el propósito de ascender, o incluso de sobrevivir, tiene que exceder los límites. El ex vicepresidente para el desarrollo de mi universidad solía decir: “Estamos flacos y hambrientos”;¹⁴ ahora ha sido ascendido al mismo cargo en la Universidad de Oxford.

Pero el punto de Reeves es doble: no sólo más *bullying*, sino más hipersensibilidad, más lloriqueo, más interpretación de la rutina de abrasiones¹⁵ verbales como *bullying*. Esto puede entenderse en términos de las mismas tendencias básicas de la economía capitalista. ¿Qué hacen los empleados cuando se encuentran en el lado perdedor de la lucha hipercompetitiva? ¿Atribuirlo a sus propias ineptitudes? Lo más probable es que digan que el sistema apesta - como de hecho apesta por la contaminación y la reducción del entorno natural, el consumo evidente, las guerras innecesarias y la destrucción de la comunidad humana. No sorprende, entonces, que una cultura de resentimiento del éxito florezca en

¹² La frase completa es: “Esta es la alegría verdadera en la vida - el ser usado para un propósito reconocido por ti mismo como uno poderoso; el ser una fuerza de la naturaleza en lugar de un febril, egoísta puñadito de dolencias y agravios, quejándote de que el mundo no se dedicará a hacerte feliz.” Se encuentra en el libro *Hombre y Superhombre* (1903). La traducción es mía.

¹³ El título completo es: *Faculty Incivility: The Rise of the Academic Bully Culture and What to Do About It* (Incivilidad en la Facultad: El surgimiento de la cultura del *bully* académico y qué hacer al respecto).

¹⁴ La frase fue tomada de *Julio César*, de Shakespeare. Aplicada a Casio, es una forma de referirse a alguien avaricioso y peligroso, envidioso y manipulador.

¹⁵ Abrasión: Acción y efecto de raer o desgastar por fricción (Diccionario RAE, 2011).

innumerables lugares de trabajo, lo mismo que “deconstruir”¹⁶ las cosas sigue siendo un pasatiempo popular de los intelectuales. Entre quienes son partícipes del desencanto visceral de la civilización occidental que data principalmente de la década de 1960, las autoridades de las burocracias de hoy en día disfrutan de poco respeto. Incluso una directiva de rutina del jefe puede parecer *bullying*, aires de grandeza,¹⁷ una afrenta personal. Y si la crítica de un jefe o un colega daña mi autoestima, bueno, por Dios, voy a presentar una queja ante la Oficina de Derechos Humanos y Dignidad en el lugar de Trabajo.¹⁸

¿Es *bullying* un término científico útil?

Por más que lo intento, no puedo considerar *bullying*, en su sentido más amplio, medido por las listas de actos negativos, como un término científico útil. Combina las dos cosas que Reeves dice que están pasando: más *bullying* y más hipersensibilidad. Lo que es más preciso, ignora la hipersensibilidad: las exageraciones, las falsas acusaciones y hablar pestes sin fundamento. El método de investigación más común, la encuesta, pone demasiada confianza en el punto de vista de la presunta víctima, que en realidad no es más confiable que el del presunto autor. El punto de vista que cuenta en la ciencia es el de los observadores disciplinados e independientes que entrenan sus ojos y oídos en los hechos.

A pesar de las fortalezas del libro de Twale y De Luca, ellas, como la mayoría de los investigadores del *bullying*, sistemáticamente privilegian las quejas de las presuntas víctimas. Citan con aprobación (pág. 27) el argumento de Peyton de que “*bullying* no es acerca de lo que el perpetrador quiso hacer; es acerca de lo que el destinatario sintió.”¹⁹ Citando a Heim y Murphy, dicen “el poder está en la percepción del destinatario o quien percibe, no en el ejecutor...”²⁰ Tanto uno como otro pensamiento no son ciencia. Nos atasca en el pantano de las diferencias irreconciliables. Hay parcialidad en la vista desde arriba, y amargura en la vista desde abajo.²¹ El estudio científico del *bullying*, como de cualquier tipo de conflicto, requiere que el investigador dude de las demandas de ambas partes, y examine de manera independiente y objetiva los hechos de lo que está pasando.

¹⁶ Deconstruir: Deshacer analíticamente los elementos que constituyen una estructura conceptual (Diccionario RAE, 2011).

¹⁷ “Power-tripping” en el original. La expresión *power trip* se refiere a una acción de auto-engrandecimiento realizada simplemente por el placer de ejercer el control sobre otras personas (The Free Dictionary).

¹⁸ “Office of Human Rights and Workplace Dignity” en el original.

¹⁹ La frase se encuentra en el libro *Dignity at Work: Eliminate Bullying and Create a Positive Working Environment* (2003) [Dignidad en el Trabajo: eliminar el *Bullying* y crear un entorno de trabajo positivo], de Pauline Rennie-Peyton, psicoterapeuta integrativa.

²⁰ Aunque no pude verificarlo en Internet, la frase quizá se encuentra en el libro *In the Company of Women: Turning Workplace Conflict Into Powerful Alliances* (2001) [En Compañía de las Mujeres: Transformando el conflicto en el lugar de trabajo en alianzas poderosas], de Pat Heim, Susan A. Murphy y Susan K. Golant.

²¹ La frase original dice: “There is bias in the view from the top, and jaundice in the view from the bottom.” La palabra *jaundice* tiene dos acepciones. La primera es médica y se refiere a la coloración amarillenta del blanco de los ojos, la piel y las membranas mucosas, síntoma de varias enfermedades que afectan el procesamiento de la bilis - se traduce como ictericia. La segunda, al parecer sin traducción al español, se refiere a un estado mental de amargura, celos y mal humor que resulta en juicio distorsionado. (Fuente: The Free Dictionary). Por tanto, provisionalmente lo he traducido como “amargura”.

El comentarista británico Theodore Dalrymple, dice que hoy “vivimos en una cultura política en la que un sentimiento de agravio se erige como su propia justificación: eres tratado injustamente si crees que lo eres. De este modo, la definición de *bullying* empleada por muchas fundaciones del Servicio Nacional de Salud²² para propósitos disciplinarios es simplemente que alguien debe sentirse acosado [*bullied*]²³: no hay ningún requisito para establecer que es razonable que deba sentirse, por lo tanto, acosado. La razón para este absurdo no es difícil de ver: aumenta el poder de y proporciona el *locus standi*²⁴ a los burócratas para interferir sin cesar en la vida de los empleados, y les da el trabajo extra por el cual demuestran la naturaleza indispensable de sus puestos de trabajo.”

Nada haría avanzar el conocimiento acerca del *bullying* en el lugar de trabajo más que el que los investigadores renuncien a la parcialidad hacia los puntos de vista de las víctimas - incluso si miles de víctimas autodescritas están clamando reparación, e incluso si los cuestionarios que rellenan arrojan datos susceptibles de análisis estadísticos complejos. En la zona rural de Kenia, en este mismo momento, las encuestas mostrarían altos porcentajes de la población pretendiendo ser víctimas de brujería, miles de personas exigiendo una reparación en la forma de quema de las brujas identificadas - como ocurrió hace dos semanas a ocho ancianas y tres ancianos en un solo episodio de acoso psicológico. Los investigadores que aceptan en sentido literal las afirmaciones de las presuntas víctimas de *bullying* podrían también ir a Kenia y abrazar las pretensiones de las personas supuestamente embrujadas.

Si los investigadores del *bullying* pudieran examinar tenazmente los datos de una manera científica, desde todos los lados y ángulos, esta sería la mejor refutación posible de la crítica incisiva del psicólogo de Nueva York Israel Kalman, que “La obsesión actual de la sociedad con los abusadores [*bullies*]²⁵ es poco más que una cacería de brujas....”

²² “NHS trusts” en el original. Estas fundaciones prestan servicios en nombre del Servicio Nacional de Salud (NHS) en Inglaterra y Gales (Fuente: Wikipedia).

²³ La frase original dice: “(...) is merely that someone should feel bullied: there is no requirement whatever to establish that it is reasonable that he should feel thus bullied.” Con base en lo indicado en la Nota 2 (página 2), he traducido la derivación *bullied* como “acosado”.

²⁴ *Locus standi*: (Ley) derecho de una parte de comparecer y ser escuchado ante un tribunal (The Free Dictionary). El Dr. Sergio García Ramírez, en el capítulo “XII. La víctima y el acceso a la justicia” de su libro *Los Derechos Humanos y la Jurisdicción Interamericana* (IIJ-UNAM. 2002), señala, citando a Carnelutti, que es “la idoneidad de una persona para actuar en el proceso debido a su posición y, más exactamente, a su interés o a su oficio”. Véase el vínculo: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/324/14.pdf> (nota a pie 28, página 8 de la versión PDF). Por supuesto, en el texto se plantea como una forma de abuso.

²⁵ Al parecer, Kalman entiende el *bullying* como un fenómeno más amplio, que ocurre tanto entre niños y adolescentes como entre adultos, aunque en una entrevista donde se encuentra la frase que cita el profesor Westhues, manifiesta más adelante su desacuerdo con la palabra, pues la considera insultante. Por tanto, en esta frase en particular, he traducido provisionalmente la palabra *bullies* como “abusadores”, como también llama Kalman a los agresores. Para leer la entrevista (en inglés), el vínculo es:

<http://www.ednews.org/articles/an-interview-with-izzy-kalman-about-bullies-bullying-and-coping.html>

Para leer un poco más acerca del *Bullying*: <http://encyclopedia.thefreedictionary.com/bullying>