

Organización social del trabajo en la posmodernidad

Salud mental, ambientes laborales y vida cotidiana

Norma González González.
Coordinadora

ÍNDICE

1. Trabajo, sociedad posindustrial y subjetividad. Reformulaciones teórico conceptuales de cara a los escenarios de cambio 03
Norma González González; Alicia Margarita Tinoco García; Laura Elizabeth Benhumea González
2. Estrés laboral ¿burnout? y contradicciones estructurales. Elementos para una discusión desde lo histórico-social 25
Norma González González
3. Construcción social del estrés. Definiciones, indefiniciones y factores explicativos 53
Josefina Ramírez Velázquez
4. El mobbing en la esfera pública: el fenómeno y sus características 91
Brian Martín; Florencia Peña Saint Martin
5. ¿Homo faber redivivus en las organizaciones de la posmodernidad? Hacia un planteamiento teórico-metodológico psicosocial para la administración estratégica del síndrome de burnot 115
Rebeca Del Pino Peña
6. El trabajo doméstico y su impacto en la Salud de las mujeres 139
Ma. de los Ángeles Garduño Andrade y Ana Lau Jaiven
7. Abatimiento Psíquico: principal corrosivo de la calidad de la producción de la comunidad académica 165
Paola Zenteno Luna y Aristeo Santos López
8. Mecanismos de poder político: Mobbing ¿individual o grupal? 197
Karla Fernández Marín

**ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO EN LA POSMODERNIDAD.
SALUD MENTAL, AMBIENTES LABORALES Y VIDA COTIDIANA**

Norma González González. Coordinadora

D.R. © 2014 Primera Edición, Febrero de 2014,
Guadalajara, Jalisco, México.

ISBN: 978-607-8336-09-8
Número de ejemplares: 500

Edición: Prometeo Editores S.A. de C.V.
C. Libertad 1457 Col. Americana C.P. 44160
Guadalajara, Jalisco, México
Tels: 3826 2726, 3826 2782

Este libro fue arbitrado por pares académicos, se privilegia con el aval de la institución coeditora.

Esta publicación es resultado del trabajo en RED de investigación apoyado por la SEP, y donde además de la UAEM participan la UAM-X y la ENAH

Todos los derechos reservados. A parte de los usos legales relacionados con la investigación, el estudio privado, la crítica o la reseña, esta publicación no puede ser reproducida ni en su totalidad o parcialidad, en español o cualquier otro idioma, ni registrada en, transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro, inventado o por inventar, sin permiso expreso, precio y por escrito del autor.

Impreso y hecho en México / Printed in Mexico

**El *mobbing* en la esfera pública:
el fenómeno y sus características**

Brian Martin; Florencia Peña Saint Martin
DUMMY

Nada justifica la destrucción emocional de una persona

Iñaki Piñuel, investigador español

El *mobbing*

En los estudios laborales, el *mobbing* ya es un fenómeno reconocido en prácticamente todo el mundo (Hoel, Cooper y Faragher, 2001; McKay et al, 2008; Ocegüera, Aldrete y Ruiz, 2009; Rayner y Keashly, 2005; Seydl de 2005 y muchos otros). Se puede definir como el ataque sistemático por parte de un grupo, principalmente a la reputación de una persona, durante un largo período de tiempo, utilizando comunicación negativa como arma fundamental. La intención es destruir el valor del atacado, estigmatizándolo, así como su confianza en sí mismo; en un inicio provocándole pérdida de prestigio y poder, pero con el objetivo a largo plazo de lograr su despido, renuncia y/u ostracismo generalizado. El objetivo de este trabajo es demostrar que este tipo de comportamiento, en parte debido a las nuevas tecnologías de la información y las redes sociales, está comenzando a ocurrir también en la esfera pública. Para ello, presentamos el estudio de un caso que involucra a dos grupos con puntos de vista contrarios sobre la vacunación, pero donde un grupo, en vez de centrarse en el debate sobre el tema, ha recurrido a perpetrar *mobbing* contra el otro, dado que ha atentado de forma sistemática contra la reputación del grupo, así como su figura principal, y lo ha hecho durante un largo período de tiempo.

A los blancos de *mobbing* los perpetradores los juzgan y condenan como “culpables”, sin posibilidad alguna de defensa, posteriormente, buscan –o inventan– pruebas *ad hoc* para mostrar como válida esa primera sentencia. Después, los perpetradores realizan ataques persistentes, quizá para convencerse a sí mismos y seguramente persuadir al colectivo del “tipo de persona que es el agredido”, para justificar su comportamiento, pretendiendo hacer creer al colectivo que se merece las agresiones de que el blanco es objeto.³⁷ En estos contextos, los blancos no tienen escapatoria: todo lo que sean, hagan, escriban o digan seguramente será usado en su contra. Los

grupos perpetradores de *mobbing* manipulan y ocultan información, mienten, exageran los pequeños errores de su blanco (o los fabrican), pasan por alto incluso sus logros sobresalientes y los vigilan obsesivamente en una continua búsqueda de “nuevas pruebas” que sostengan y refuercen sus acusaciones.

Hay una larga historia de comportamiento de masas basados en comportamientos agresivos y negativos, que no deben confundirse con *mobbing*. Por ejemplo, en el sur de los EEUU, después de la Guerra Civil, turbas de ciudadanos blancos -en particular el Ku Klux Klan- aterrorizaron a la población negra, seleccionando a personas para hacerlas blanco de palizas, tortura y linchamientos (González-Day, 2006). El genocidio también puede ser considerado como un tipo de *mobbing* en el que violencia física extrema perpetrada por un grupo es utilizada contra otro. Algunos genocidios implican turbas organizadas para atacar “al otro”, por ejemplo, grupos de asesinos hutus matando a los tutsis en Ruanda durante 1994 (Des Forges, 1999; Hatzfeld, 2005).

Sin embargo, en la psicología, los estudios organizacionales, la administración contemporánea, etc., el concepto de *mobbing*, hoy, se refiere a formas más sutiles de agresión. En el proceso del *mobbing* una combinación de métodos es utilizada, típicamente: la exclusión, los comentarios despectivos frecuentes y recurrentes sobre el blanco, la imposición de tareas desagradables, la diseminación de rumores acerca de su desempeño y su “personalidad”, entre otros.³⁸ La persistencia y la duración de estas acciones generan en sus blancos la sensación de persecución (literalmente, de ser cazados) y pueden causarles gran ansiedad y dañar profundamente su salud y su calidad de vida. A veces pierden sus puestos de trabajo, con graves consecuencias financieras, y con frecuencia todas sus relaciones personales se ven afectadas.³⁹ Como “daño colateral” o hecho intencional (hay discusión al respecto), el *mobbing* casi siempre causa sufrimiento

37. En la corte, los presuntos culpables son considerados inocentes hasta que no son declarados legalmente como tales, mientras que en el *mobbing* se actúa al revés, violando, por tanto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>, 13 de marzo de 2012).

38. Leymann y Tallgren (1989) clasificaron 45 diferentes conductas que agruparon en cinco categorías. Otra categorización comúnmente utilizada es el Cuestionario de Actos Negativos (*Negative Acts Questionnaire* o NAQ; Notelaers, Einersen, de Witte y Vermunt, 2006).

emocional profundo que puede llevar a los blancos graves problemas de salud física y psicológica (Einarsen y Skogstad, 1996), incluso al desarrollo del síndrome de estrés postraumático (Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2004). Entre los académicos existe consenso en que el *mobbing* es una forma de abuso emocional (Davenport, Schwartz, and Elliott, 2005), mientras que la mayoría de los blancos y algunos estudiosos sostienen que se trata de una forma de tortura psicológica.⁴⁰

Términos

En la literatura en inglés estas conductas negativas han sido asociadas principalmente con lugar de trabajo, por lo que al fenómeno se le conoce como *workplace bullying* (acoso laboral). Sin embargo, cada una de las características del *mobbing* se puede encontrar en una amplia gama de espacios de interacción colectiva no laboral. Creemos que, por tanto, es importante pasar de su identificación exclusiva en los lugares de trabajo, a analizarlo en otros escenarios dónde estas formas de agresión también pueden estar presentes, con las mismas posibles consecuencias negativas para los afectados, las organizaciones y la sociedad. Proponemos aquí que el *mobbing* existe también en la esfera pública, por lo que proponemos el término “*mobbing* público”.

Desde hace casi quince años en el mundo anglosajón ha habido un debate sobre si el *workplace bullying* (acoso laboral) y el *mobbing* son el mismo fenómeno (Crawshaw, 2009; Einarsen *et al.*, 2003). En lugar de repetir el núcleo de ese debate, nuestra posición es que el *bullying* (en inglés, en español se le asocia con agresiones entre compañeros dentro de la escuela) se refiere a comportamientos de acoso más generales e inclusivos, que se pueden realizar de forma esporádica y por una sola persona –el *bullying* o agresor abusivo– mientras que el *mobbing* implica siempre un grupo organizado atacando al mismo blanco durante un período de tiempo relativamente largo

39. Los blancos no necesariamente experimentan consecuencias adversas, unos pocos tienen suerte para evadir las consecuencias de los ataques –por ejemplo, buscando otro trabajo– o encuentran aliados para resistir o contestar los ataques.

40. Terror psicológico fue el primer término con el que Leymann (1990) se refirió a este fenómeno.

y de manera repetitiva (Leymann, 1990). Por lo tanto, usamos el término *mobbing* en el presente documento, con base en la obra de Leymann (1990), Sandvik Lutgen, Tracy y Alberts (2007) y Westhues (2006a), entre otros.

Estudios sobre *mobbing*

Estudios anteriores han examinado los “perfiles” de los perpetradores y los blancos (Babiak y Hare, 2006; Glaso, Matthiesen, Nielsen y Einarsen, 2007), los métodos utilizados para devaluar a los últimos (Leymann y Tallgren, 1989; Notelaers, Einarsen, y el Witte de Vermunt, 2006), los impactos de los ataques sobre los blancos (Einarsen y Skogstad, 1996; Zapf y Leymann, 1996) y su desempeño en el puesto de trabajo (Himachali, sin fecha), así como, cómo hacer frente a los ataques (Elbing y Elbing, 1994; Piñuel, 2003). Sin embargo, la mayoría de los estudios han limitado su atención al *mobbing* en el espacio laboral, con pocas excepciones. Se ha reportado la presencia de *mobbing* en barrios (*mobbing* inmobiliario: Gutiérrez, 2008; Peña y Quiroz, 2009; Ramos y Peña, en prensa), sindicatos, organizaciones ciudadanas (Peña, 2009) y aún entre estudiantes de posgrado (Peña, 2010; Peña y López, en prensa).

Los medios de comunicación a veces conspiran contra los blancos de *mobbing* mediante la publicación de declaraciones falsas y/o perjudiciales, usando sensacionalismo y falta de equilibrio, un fenómeno que se ha llamado “*mobbing* mediático” (Maciá y Herrera, 2009). Por ejemplo, durante la campaña electoral 2006 por la presidencia de México el Consejo Coordinador Empresarial financió spots de radio y televisión que en repetidas ocasiones atacaron al candidato de la izquierda, afirmando repetitivamente: “López Obrador es un peligro para México”, esta frase fue creada por Antonio Solá, un consultor político de origen español contratado específicamente para desarrollar esta campaña basada en *mobbing* mediático.

El *mobbing* mediático, instigado por aquéllos con mucho poder e intereses creados, como los dueños de los medios, los oponentes políticos o los funcionarios de la policía, puede combinarse con otros modos de ataque, tales como procesos judiciales formales ampliamente publicitados. Un ejemplo son los métodos utilizados para perseguir al ex presidente de los EEUU, Bill Clinton, utilizando el caso Whitewater y su *affair* con

Monica Lewinsky. Otro ejemplo con las investigaciones a Brian Mulroney, ex Primer Ministro de Canadá (Mathias, 2008).

Características del *mobbing*

Dada la extensa bibliografía existente sobre *mobbing* en el trabajo, parece razonable corroborar si el mismo tipo de elementos pueden encontrarse en la esfera pública, para ello, presentamos los componentes del *mobbing* (con base en Westhues, 2006b):

1. Existencia de grupos con intereses creados.
2. Posibles blancos de *mobbing* porque amenazan dichos intereses de alguna manera.
3. El grupo con intereses creados se convierte así en el equipo perpetrador de *mobbing*.
4. Existencia de un instigador principal o de un pequeño grupo de instigadores en el equipo agresor.
5. Cambio de enfoque, desde lo que alguien hace o dice, que pone en peligro los objetivos del grupo, hacia la degradación de su persona como una estrategia para eliminar su valor, quitándole poder a su acción o dicho.
6. Iniciar la desacreditación y/o destrucción persistente y continuada de su reputación como objetivo, acompañada de un afán de encontrar continuamente información para este propósito (o inventarla).
7. Coordinación de las actividades del grupo con respecto a este objetivo.
8. Ataques persistentes por parte del equipo agresor contra el blanco.

En la mayoría de las organizaciones, hay grupos con intereses comunes, que en sí mismos no son dañinos (1). Que estos grupos se vean amenazados (2) no conduce necesariamente a una conducta problemática. Las discusiones abiertas, los desacuerdos y los enfrentamientos entre grupos, siempre que se adhieran a las cuestiones que se debaten, son legítimos. Sin embargo, estos grupos a veces se convierten en autores de *mobbing* (3) cambiando su enfoque de las cuestiones relevantes en desacuerdo a

la degradación de las personas que expresan puntos de vista contrarios a los suyos, lo que transforma las interacciones interpersonales en formas perjudiciales de ataques. La articulación de un grupo en contra de un sujeto (3) distingue al *mobbing* de la intimidación, el acoso autoritario y otras formas individuales o esporádicas de agresión. Estos grupos perpetradores de *mobbing*, por lo general, cuentan con instigadores principales (4).

El ejercicio del poder para destruir la reputación del afectado y su capacidad de actuar por la estigmatización de la que es objeto (5) son necesarios para que el *mobbing* tenga algún efecto. En el lugar de trabajo, el equipo del agresor suele utilizar recursos -tales como el control sobre la información o los procesos propios de la organización- para interferir con el trabajo de aquél elegido como blanco. El equipo agresor a menudo tiene el apoyo abierto o la participación en los ataques de los jefes, mismos que pueden controlar las asignaciones de trabajo y varios otros aspectos laborales (como permisos, evaluaciones, etc.). Sin embargo, en lo que se llama *mobbing* ascendente (de los empleados a las autoridades), las agresiones puede ser utilizadas para afectar la jerarquía en la que está basada el poder de quiénes tienen posiciones de autoridad.

El fin de desacreditar y/o destruir la reputación del blanco (6) distingue al *mobbing* de otros ataques, un trabajador pudiera verse sometido a un ataque *ad hoc* en función de su posición ante una coyuntura política determinada, pero se le ignoraría después en relación a otras cuestiones. La coordinación de las actividades de un grupo perpetrador (7) también distingue al *mobbing* de las acciones negativas esporádicas contra colegas, subordinados o jefes por parte de diferentes individuos. La existencia de ataques persistentes durante largos períodos (8), asimismo, caracteriza escenarios de *mobbing*, diferenciándolo de ataques individuales, breves o erráticos. El *mobbing* es un proceso continuo, no un solo evento aislado.

En un lugar de trabajo puede haber una campaña para mejorar el rendimiento, reducir el ausentismo o cualquiera otra meta, de manera legítima, el comportamiento de un trabajador puede ser objeto de examen, pero esto difiere de atacar a la persona para desvalorarla. Por ejemplo, un trabajador puede denunciar corrupción; si otros trabajadores disputan energéticamente y abiertamente las acusaciones centrándose en la cuestión, se trata de una respuesta legítima frente a tal denuncia; pero si un grupo se

una para desacreditar concertadamente a la persona que habló, estamos ante un proceso abusivo que puede acabar en *mobbing*.

Estudio de caso: el debate acerca de la vacunación en Australia

Para ilustrar el fenómeno del *mobbing* público, presentamos como estudio de caso el ataque a los miembros de un grupo australiano crítico de la vacunación. A raíz de este estudio de caso se comentan las similitudes y diferencias entre el *mobbing* laboral y el *mobbing* en la esfera pública. A continuación, señalamos una serie de conclusiones que pueden derivarse del estudio del *mobbing* público. El estudio de caso se ha elegido porque ilustra el cambio típico que se produce cuando conductas negativas surgen de un grupo se ve inmerso en una controversia. El *mobbing* emerge al cambiar el foco de la discusión de la evidencia o las razones planteadas en disputa, a la degradación de las personas que las sustentan, atacándolas continuamente (frecuencia cotidiana) y por un período de tiempo prolongado (en este caso, de varios años).

Contexto

La vacunación es un procedimiento médico diseñado para preparar al sistema inmune de una persona para resistir efectivamente ciertas enfermedades. Existen vacunas para diversas patologías, tales como la poliomielitis, el sarampión y la tosferina. Las autoridades médicas de todo el mundo avalan la vacunación como una medida altamente eficaz para la reducción de la mortalidad y discapacidad por enfermedades graves (André *et al*, 2008; Offit y Bell, 2003). Confrontando a la autoridad médica, una serie de grupos ciudadanos y un pequeño número de médicos realizaron críticas a la vacunación (Habakus y Holanda, 2011; Halvorsen, 2007). Estos grupos críticos ponen en duda que los beneficios de la vacunación sean tan grandes como se afirma y apuntan hacia los riesgos de la vacunación, por lo que promueven la elección informada de los padres en cuanto a la vacunación de sus hijos, con información que les permita valorar beneficios, pero también los riesgos.

La Red de Vacunación de Australia (*Australian Vaccination Network* o AVN) es un grupo crítico de las vacunas, similar a otros grupos afines en otros países (Hobson-West, 2007). Creado en 1994, publica una revista,

tiene un sitio web y promueve sus ideas a través de conferencias y correos electrónicos, la figura clave de la AVN, su fuerza motriz, es Meryl Dorey.

La AVN (<http://www.avn.org.au/>, 21 de noviembre de 2011) se presenta en estos términos:

Creemos que es un derecho de los padres poder elegir qué es lo mejor para sus hijos... algunos dirían que ésta es una de las reglas más básicas de cualquier sociedad civilizada. Sin embargo, los gobiernos de todo el mundo les han coartado o negado el derecho de libre elección cuando se trata de vacunas e inmunizaciones. La Red de Vacunación de Australia está trabajando para ayudar a los padres a recuperar su derecho a la elección libre e informada, que les permita ver del lado menos publicitado de esta importante cuestión, antes de tomar una decisión.

En 2009, un grupo a favor de la vacunación se estableció: “Alto a la Red de Vacunación de Australia” (*Stop the Australian Vaccination Network* o SAVN), con el objetivo explícito de clausurar a la AVN. SAVN se presenta en estos términos (<http://stopavn.com/contact.html>, 4 de marzo de 2012):

Alto a la Red de Vacunación de Australia (SAVN) se formó a mediados de 2009 tras la muerte de la bebé Dana McCaffery por tosferina, una enfermedad prevenible. Creemos que la propaganda anti vacunación expedida por la AVN y su presidente, Meryl Dorey, es una amenaza para la salud pública. *Stop the AVN* comprende más de 2000 científicos, médicos, enfermeras, paramédicos y laicos. Usted puede unirse a nosotros en Facebook aquí: <http://www.facebook.com/stopavn>.

La presencia pública de la SAVN es su página de *Facebook*, con miles de amigos, en la que hay ataques sistemáticos a la AVN pero, sobre todo, a Dorey como persona, apostando continuamente a su devaluación. Además, los participantes del SAVN han hecho numerosas denuncias en los organismos gubernamentales australianos en contra de la AVN, tales como la Comisión de Quejas a la Atención a la Salud y la Oficina de Bebidas Alcohólicas, Casinos y Carreras, con el objetivo de denunciar como problema, restringir o clausurar las actividades de la AVN. La SAVN también vigila a Dorey permanentemente e intenta detener prácticamente todas sus

actividades, por ejemplo, sus conferencias, y socavar sus estructuras de apoyo, incluidos sus partidarios y sus fuentes de financiamiento. Esta es la razón por la que tipificamos tales estrategias derogatorias y boicoteadoras como un escenario de *mobbing* público y no acoso cibernético (Patchin y Hinduja, 2012), que se limita a ataques vía la Internet.

De inicio, existe una discrepancia entre lo que AVN reclama como su propio objetivo (“... ayudar a los padres a recuperar su derecho a la elección libre e informada...”) y lo que SAVN afirma acerca del objetivo de la AVN: “... decirle a los padres que no deben vacunar a sus hijos...”. De acuerdo con SAVN:

La Red de Vacunación de Australia propaga información errónea, *diciendo a los padres que no deben vacunar a sus hijos* contra enfermedades mortales como el sarampión, las paperas, la rubéola, la tosferina y la poliomielitis [cursivas nuestras].

Cree que las vacunas son parte de una conspiración mundial para implantar chips de control mental en cada hombre, mujer y niño y que los “*illuminati*” planean un sacrificio masivo de seres humanos. Usan el argumento de que “las vacunas causan daño” para encubrir su teoría conspiratoria. Mienten a sus miembros y al público en general y después de la muerte de un niño de cuatro semanas de edad por tosferina, sus miembros enviaron un aluvión de cartas de odio a los afligidos padres del niño. La Comisión de Quejas para el Cuidado a la Salud de NSW [Nueva Gales del Sur, estado australiano] ha informado oficialmente de que la Sra. Dorey y la AVN “proporcionan información engañosa e imprecisa sobre el tema de la vacunación”, para promover su lucha contra la vacunación...

La peligrosa retórica y las mentiras de la AVN deben ser detenidas y ser responsabilizada por su campaña de desinformación (<http://www.stopavn.com/>, <http://www.stopavn.com/>, 4 de marzo de 2012).

Hallazgos

Dimos cuenta de las contribuciones en el muro de *Facebook* de la SAVN (<http://www.facebook.com/stopavn>) en 36 días diferentes, seleccionados arbitrariamente en un período de 18 meses en los años 2010 y 2011. El hallazgo clave es que una proporción significativa de este material está dedicado a atacar a Dorey como persona, denigrándola. A continuación, enumeramos sus tácticas.

1. Una muy común es tomar una captura de pantalla de algunos comentarios hechos por Dorey en el blog de la AVN, publicarla en la página SAVN y burlarse de ésta y de Dorey, pero sin discutir el asunto en discrepancia con seriedad. Algunos de los participantes SAVN se apoyan unos a otros entre sí, marcando “me gusta” en los comentarios de otros, a pesar de su tono ofensivo y despectivo. *Mensaje: Dorey no debe ser tratada con seriedad.*

2. Un tema recurrente de la SAVN es acusar a Dorey de ser mentirosa. Por ejemplo, una figura de la SAVN, Ken McLeod, muestra un documento de gran tamaño, cuyo contenido y estilo de ataque se indica el título:

Problemas de Meryl Dorey con la verdad, Parte 1: ¿Cómo Meryl Dorey miente, ofusca, tergiversa, exagera, confabula y confunde en la promoción de su lucha contra la vacunación (McLeod, 2010).

Mensaje: es una mentirosa

3. Cuando Dorey tenía previsto dar una charla pública, un contribuyente de SAVN publicó en *Facebook* los datos de la anfitriona de la charla, alentando a otros a enviarle mensajes que informaran acerca de las supuestas “mentiras” y demás transgresiones de Dorey .

Mensaje: es una mentirosa y no se le debe conceder un lugar para hablar.

4. De vez en cuando los comentarios en la página de *Facebook* de SAVN son especialmente abusivos hacia Dorey. Éste es un ejemplo particularmente atroz de el muro de *Facebook* de la SAVN:

Carol Calderwood: Meryl ahora afirma que la viruela no ha sido erradicada...

Peter Tierney: Mierda, por fin ha llegado el día en que ha roto su credibilidad médica.

Rhianna Miles: Puede que esté borracha, pero Meryl es una tonta beligerante.

Rhianna Miles: y una cabrona (*and a cunt*, uno de los peores insultos que se pueden proferir en inglés).

Rhianna Miles: ¿Yo dije eso? No puedo creer que lo dije...

Amy Ives: ¿Qué si lo veo? Sí, veo que es una pinche idiota (*fucking idiot*).

Scott Lewis: Algo que se hace aún más evidente es que las opiniones de Meryl y Greg nunca han cambiado y nunca podrán ser discutidas. La respuesta ha sido hacer reclamaciones (AKA, hacer mierda) que no podemos refutar...

Simón Vicente: Dos por cabrona (*cunt*). Tuve que ascenderla de simple ladrona.

Simón Vicente: Perdón por lo grosero, etc... una disculpa, pero, en serio... estoy teniendo problemas para encontrar mejores palabras: desgraciada, bocona, circunspecta, sin sentido común, comportamiento bastardo peligroso para la ciencia es una frase demasiado larga para escribirse cada vez. Debería arderle la cara de vergüenza.⁴¹

Mensaje: ella es una persona repugnante, horrible, no merece respeto.

5. Algunos participantes de SAVN producen material gráfico en los que se burlan abiertamente de Dorey. Una ilustración tiene el título general de “El rancho de nueces de Bangalow”⁴² y tiene una foto de un árbol con nueces con una flecha apuntando a ellas que dice “nuts”.⁴³ En otra ilustración se ve una foto de Meryl con su rostro digitalmente cubierto por una máscara de Guy Fawkes, un rebelde británico que fue ahorcado por sus crímenes, la gráfica de SAVN implica que Dorey merece la misma suerte que Fawkes.⁴⁴

Mensaje: ella está loca, es una criminal y merece la muerte.

Debido a que Dorey es la persona más visible y activa en la AVN, la estrategia del SAVN se ha centrado en atacarla, denigrándola. Pero SAVN también a veces se dirige a otros de los miembros de la AVN, un ejemplo es Mina Hunt, que en noviembre de 2011 hizo un *post* en la página de la AVN. Tierney Peter, miembro de SAVN, tomó una captura de pantalla de los comentarios de Hunt y la publicó en la página del SAVN, añadiendo su propio comentario:

Allí está Mina Hunt, repugnante por culpar a los padres cuyos bebés mueren de VPD [enfermedad prevenible por vacunación], citando a Scheibner como villano. Esta es una de las razones por las que luchó tan duro contra la vileza y la crueldad del culto contra la vacunación

[Varios colaboradores de SAVN añaden sus propios comentarios, como, por ejemplo]:

41. Este comentario no está disponible en Facebook ya en la página de la SAVN, Dorey lo reprodujo en su blog en Noviembre 6/7 de 2011 (<http://www.avn.org.au/nocompulsoryvaccination/?p=1193>).

42. Dorey vive en Bangalow y su esposo tiene un rancho de producción de macadamias.

43. *Nuts* en inglés se usa para nueces y para llamar loca, desequilibrada, a una persona.

44. Estas imágenes fueron publicadas en 2011, ya no están disponibles, pero los autores tienen copia de ellas.

Ken McLeod: Es 100% una arpía y aquí yo pensando que era una buena chica. Soy un perro ante una cara bonita [...].

Ilijas Milisic: Estoy de acuerdo, un individuo vicioso y despreciable que se ha ganado la falta de respeto de la opinión pública.

Daniel Raffaele: palabra de cuatro letras, comienza con C. Así es, ella es una “*cram*” (metáfora utilizada para decir en realidad otra vez: *cunt*).⁴⁵

Mensaje: *Hunt Mina debe ser despreciada.*

Una organización diferente en lucha contra la AVN, “Concientización y Servicio de Información para la Vacunación” (*Vaccination Awareness and Information Service* o VAIS), creó un “Salón de la Vergüenza” (*Hall of Shame*), dando nombres y datos de varios profesionales de salud que se anuncian en la revista de la AVN, lo que los expone a ser también acosados. Tras encontrarse Hunt en la página del SAVN de *Facebook*, apareció en la parte superior de su “Salón de la Vergüenza”, con una nota del editor que leía:

Mina Hunt gana un lugar especial en el Salón por insinuar que un bebé muy pequeño que murió a causa de la tosferina, en realidad murió por irresponsabilidad de sus padres.

Mensaje: *Mina Hunt es una persona despreciable.*⁴⁶

En la página de *Facebook* de la SAVN se pueden encontrar muchos más ejemplos de este tipo de comentarios despectivos dirigidos en contra de Dorey, al AVN y a otros de sus miembros, la mayoría alejados del debate de la vacunación, centrados en degradarlos como institución o personas.

Discusión

Haciendo uso de los rasgos característicos del *mobbing* mencionados anteriormente, es posible concluir que la AVN y Dorey han sido blancos de

45. <http://www.facebook.com/stopavn>, 30 de noviembre de 2011. Este intercambio de opiniones aparentemente tampoco existe ya en la página de la SAVN, los autores tienen copia. El tabú que conlleva la palabra *cunt* en inglés es discutido por Maley (2012).

46. Mina Hunt informó a los autores que después de que sus palabras fueron malinterpretadas para atacarla, la bloquearon de la posibilidad de hacer comentarios en la página de la SAVN (comunicación personal, 5 de marzo de 2012).

mobbing por la SAVN durante varios años. Las personas involucradas con la AVN y los intereses de la SAVN giran en torno a acciones en materia de vacunación, desde puntos de vista opuestos y, por lo tanto, contrarios. Esto es legítimo. Los miembros de la AVN son críticos de la ortodoxia médica de promover la vacunación obligatoria y se han organizado para proponer la elección informada de los padres. Por otro lado, la SAVN se opone la posición de la AVN y se organiza en su contra. Esto es legítimo también. Sin embargo, desde el principio la SAVN optó por tratar de amordazar, obstaculizar e, incluso, cancelar a la AVN, en lugar de centrarse en debatir el tema de la obligatoriedad o la decisión informada de los padres con respecto a la vacunación de sus hijos.

De los dos grupos que participan en la lucha, la SAVN está confabulada en contra de la AVN, de Dorey, y de vez en cuando, de algunos otros miembros. Los participantes de la SAVN informan, organizan, participan y actúan en función de un plan concertado, especialmente en contra Dorey. Coordinan los ataques, realizan monitoreos para saber exactamente dónde se encuentra físicamente y en línea, con el fin de planear ataques allí donde pretenda hablar acerca de la elección con respecto a la vacunación. Buscan información sobre su vida personal, utilizándola para desacreditarla también, es decir, la asedian. Abusan de ella emocionalmente a través de comentarios despectivos y de humor negro y sarcástico, mostrando abiertamente su total falta de respeto hacia ella. Muchos de los miembros de la SAVN muestran su apoyo a estas tácticas mediante el dar click a “me gusta” a los comentarios despectivos en la página de *Facebook* del SAVN. Por lo tanto, es razonable decir que Dorey ha sido objeto de *mobbing* por parte de la SAVN.

Frente al mobbing en la esfera pública y en las organizaciones

Este estudio de caso sobre el debate acerca de la vacunación obligatoria o informada en Australia es útil para identificar las características del *mobbing* público. Esto es importante porque se puede esperar que aumente junto con el acceso a los medios tecnológicos, tales como blogs e internet, así como los llamados *social media*, como *Facebook* y *Twitter*. Aquí, observamos algunas semejanzas y diferencias entre el *mobbing* dentro de organizaciones y fuera, en la escena pública.

Similitudes

El *mobbing* tiene un propósito. Dentro de las organizaciones, es comúnmente expulsar a los empleados que son diferentes o que se perciben como una amenaza por grupos con intereses creados, por ejemplo, competidores, críticos o denunciadores. El *mobbing* puede construir lazos solidarios entre equipos a través de la oposición a un enemigo común. Lo mismo ocurre en el *mobbing* público. El AVN es una amenaza para la vacunación obligatoria que cuestiona la ortodoxia; los ataques a la AVN y a Dorey son una manera de hacer frente a tal amenaza, a la par que construyen de un sentido de identidad dentro de los integrantes de la SAVN.

El *mobbing* supone un ataque denigratorio a las personas y no sólo a las cuestiones específicas que plantean, esto sucede, por ejemplo, cuando se hacen equipos para ejercer represalias en contra de aquellos sujetos que denuncian, en lugar de lidiar con la cuestión planteada por esta persona (en inglés a esta acción se le conoce como “matar al mensajero”). SAVN se ha centrado en gran medida en atacar a Dorey y a la AVN, en lugar de mantener sus argumentos en las diferencias planteadas. El objetivo y, por lo general, el resultado del *mobbing* es la degradación de la imagen del destinatario de los ataques, en las audiencias pertinentes.

Los grupos que perpetran el *mobbing* suelen justificar su comportamiento, haciendo aparecer al agredido como merecedor de los ataques, lo cual se llama “lenguaje paradójico”, los grupos agresores frecuentemente acusan a sus blancos de patanes, de ser un peligro y de llevar a cabo las conductas y hacer las cosas que ellos mismos perpetran, en psicología, esto se llama “proyección” (Lichtenberg, 1994). Este fenómeno llama la atención en el ataque a Dorey porque aquéllos que denigran a la AVN, al igual que en el *mobbing* organizacional, justifican lo que hacen culpando a su víctima -Dorey- mediante la atribución de sus propios métodos de acción a ésta. Esta estrategia tiene el efecto de desviar la atención lejos de sus acciones agresivas, reubicándolas en las “fallas” de Dorey.

Los participantes en la SAVN en repetidas ocasiones la han acusado de censura (por su bloqueo a comentarios irrespetuosos y perniciosos en la página *web* de la AVN), cuando el propósito declarado SAVN es destruir y desaparecer a la AVN, lo cual puede ser interpretado como la más

extrema forma de censura. Cuando los participantes de la SAVN escriben a las organizaciones anfitrionas de las conferencias de Dorey tratando de detenerla, algunos de ellos dicen que lo que hacen no es censura, sino simplemente informar acerca de esta organización y “los hechos” concernientes a Dorey, es decir, que es una mentirosa, que está loca y todas las otras etiquetas negativas que han utilizado en su contra.

En resumen, el acoso moral público al accionar de Dorey reúne varias características del *mobbing* dentro de organizaciones: un ataque colectivo que se centra en los individuos, más que en las cuestiones en debate, el propósito de la destrucción del rival mediante su devaluación sistemática, un intento de degradar su imagen y de desalentar las voces disidentes que podría tener de su lado y su auto justificación a través de culpar al atacado y hacerlo aparecer como merecedor de la denigración de la que es objeto.

En el caso del *mobbing* en el trabajo, la etapa inicial informal de empañar la reputación del blanco a menudo es seguido por algún tipo de acusación oficial que cambia de nivel las agresiones, por lo general, se transita hacia los procedimientos formales y la solicitud de sanciones, que también sirven en el ritual de degradación.⁴⁷ Dorey no ha sido objeto de acusaciones formales ni de sanciones, pero sí la AVN, por ejemplo, a través de solicitudes que han culminado en investigaciones por parte de la *Health Care Complaints Commission* y la Oficina de Bebidas Alcohólicas, Juegos y Carreras, con advertencias y restricciones que estas agencias le ha impuesto. Dada la estrecha identificación de Dorey con la AVN, las investigaciones formales sobre ésta se pueden interpretar como sanciones oficiales a Dorey.

Diferencias

Sin embargo, hay diferencias importantes entre el *mobbing* dentro y fuera de las organizaciones. El *mobbing* en la esfera pública es, por necesidad, abierto, se lleva a cabo a la luz de todos. El *mobbing* organizacional es a menudo desconocido para los ajenos a éstas y difícil de documentar o explicar a un público más amplio. El *mobbing* público no es tan fácil de ocultar, muchas de las actividades de la SAVN -por ejemplo, su lenguaje

47. Los autores agradecen a Kenn Westhues por sugerir este punto.

abusivo- se dan en una página pública de *Facebook*, que tienen su origen y registro en los medios mismos.

Una segunda diferencia es la ausencia de un sistema de autoridad general institucional. Dentro de las organizaciones, las líneas de autoridad están bastante bien definidas: los jefes y altos directivos proporcionan mecanismos para la solución de controversias o, en muchos casos, para tolerar, apoyar o participar en el *mobbing*. En el *mobbing* público, en cambio, no hay una línea de mando formal. En el caso de la AVN y SAVN, no hay un jefe o alta dirección oficial a cargo de la esfera pública. SAVN ha utilizado las intervenciones de la *Health Care Complaints Commission* y otros organismos gubernamentales para realizar denuncias, pero su relación con la AVN es muy diferente a la de subordinados respecto a un gerente típico en el lugar de trabajo: estos organismos gubernamentales parecen más auditores, que gerentes.

La ausencia de una estructura de autoridad formal permite que el *mobbing* público sea menos contenido: cada parte puede tratar de inscribir a su favor a las otras partes y se produce en espacios dónde, en muchos casos, las personas consideran que simplemente están ejerciendo su libertad de expresión. La AVN, para defender su capacidad de dar a conocer sus propios puntos de vista, puede hacer referencia al valor de dicha libertad de expresión. Curiosamente, de un buen número de contribuyentes de la SAVN, pocos dan apoyo retórico a la libertad de expresión. Dentro de las organizaciones, por el contrario, el discurso es comúnmente restringido, sin las expectativas que otorgan las libertades civiles (Barry, 2007; Ewing, 1977). En los lugares donde el habla es nominalmente libre, los blancos de *mobbing* público pueden utilizar la libertad de expresión como una defensa de una manera de la que rara vez disponen los blancos de *mobbing* dentro de las organizaciones.

En el ámbito público, las funciones clave las desempeñan los medios de comunicación, incluidos los medios masivos “tradicionales” y las redes sociales. Tanto los equipos perpetradores de *mobbing*, como sus oponentes, pueden utilizar los medios de comunicación para atacar, como sucede con la página de *Facebook* de SAVN. La mayoría de las organizaciones no tienen un equivalente a los medios de comunicación independientes. El *mobbing* público, por tanto, implica mayores

posibilidades para la articulación de la posición de los diferentes actores, con diferentes sectores en apoyo a uno u otro lado.

Muchas víctimas de *mobbing* laboral pueden escapar de las agresiones dejando sus puestos de trabajo y encontrando trabajo en otra parte (aunque a veces esto es imposible debido a su inclusión en listas negras). En un entorno diferente, más solidario, muchos de estos trabajadores pueden comenzar de nuevo sin llevar el estigma de su persecución anterior, y sus carreras pueden todavía tener éxito. Sin embargo, a los blancos de *mobbing* público les puede resultar mucho más difícil escapar a un lugar seguro, precisamente porque los ataques son en la esfera pública, dónde no parece haber escapatoria.⁴⁸

En resumen, el *mobbing* público implica algunas diferencias significativas respecto al *mobbing* en el trabajo: el ataque es abierto, no hay sistema de autoridad general, los blancos pueden apelar a la libertad de expresión en su defensa, las diversas formas de medios de comunicación están disponibles como jugadores o comentaristas, pero no es fácil escapar del conflicto a un lugar más seguro. Estas características del *mobbing* público significan que las luchas públicas suelen ser más fluidas y menos predecibles que los escenarios típicos de *mobbing* dentro de las organizaciones, en parte porque por el espacio del debate, sus blancos parecen tener más recursos potenciales para resistir.

Conclusiones

El concepto de *mobbing* debe ampliarse desde su contexto habitual en los lugares de trabajo, para incluir a los espacios públicos. El *mobbing*, conceptualizado como un ejercicio colectivo y coordinado de poder para desacreditar o destruir a una persona, puede ocurrir en la política, los medios de comunicación y las controversias científicas, entre otras circunstancias. Una característica clave del *mobbing* laboral son los ataques persistentes a una persona, más allá de las cuestiones planteadas por ésta. El *mobbing* público se distingue de varias maneras, en particular, en que el ataque está abierto, no existe un sistema integral de autoridad institucional, los blancos pueden recurrir al principio de la libertad de expresión (al menos en las democracias liberales) y los medios de comunicación a menudo juegan un papel importante. También puede ser

48. Los autores agradecen a Kenn Westhues por sugerir este punto.

que valga la pena ampliar el concepto de *mobbing* para incluir organizaciones enteras como objetivos, a la par que los individuos.

El estudio del *mobbing* en el trabajo puede beneficiarse del estudio de *mobbing* público. Al observar los procesos de un dominio diferente, los supuestos en la investigación habitual se hacen visibles. Por ejemplo, el papel de las jerarquías en la organización es crucial en el *mobbing* laboral. Al observar el papel de los distintos organismos intervinientes en el *mobbing*, como los tribunales, medios de comunicación, los organismos reguladores del gobierno y las organizaciones profesionales, se puede observar el impacto de la presencia o ausencia de estas funciones dentro del espacio laboral.

Los investigadores sobre *mobbing* laboral muy rara vez analizan las estrategias de resistencia. Casi toda la atención está puesta en los procesos formales para tramitar las reclamaciones y en las consecuencias hacia las organizaciones y los blancos. Las opciones para los blancos son usualmente las mismas que para los sobrevivientes de la experiencia: la búsqueda de apoyo en los superiores o el personal de recursos humanos, o salir de allí. Los casos de *mobbing* en la esfera pública ofrecen ideas adicionales para la resistencia. Una de ellas es hacer que el *mobbing* se conozca en audiencias más amplias. En el *mobbing* público, los ataques son abiertos y diversos medios de comunicación pueden informar sobre ellos. Dentro de los lugares de trabajo, los blancos y sus aliados tienen la opción de crear sus propios tipos de apertura a los medios de comunicación, por ejemplo, mediante la documentación de los ataques (a través de oficios y grabaciones) y darlos a conocer a través de correo electrónico, sitios web y redes sociales. Esto podría ser visto como una violación a las prohibiciones implícitas o formales en el discurso de las organizaciones, puede tener el efecto de valorizar la denuncia de irregularidades y la libertad de expresión. Por otra parte, la divulgación de los ataques se puede hacer de forma anónima, por ejemplo, utilizando mensajes de correo electrónico enviados a través de *remailers* anónimos o mediante mensajes anónimos en línea, en la misma forma que la comunicación disidente bajo regímenes represivos.

Yendo en la otra dirección, la considerable investigación hecha sobre *mobbing* laboral se puede utilizar para proporcionar directivas para el estudio del *mobbing* público. En muchos casos, el *mobbing* público no se trata como un problema serio -los ataques a los políticos pueden ser vistos como ejercicios

lógicos derivados de la política de siempre. Los investigadores del *mobbing* en el lugar de trabajo han documentado los graves daños psicológicos, de salud, los impactos financieros y a la carrera de los blancos, así como los daños a la propia organización realizados a través de dirección disfuncional del esfuerzo colectivo. El *mobbing* en la esfera pública casi seguramente tiene consecuencias disfuncionales similares que merecen atención.

Los ataques de la SAVN sobre Dorey tienen todas las características del *mobbing*, son una operación coordinada y grupal: su muro de *Facebook* ofrece información sobre los esfuerzos para llevar a cabo las denuncias, así como de amigos que apoyan (“me gusta”) cada uno de los comentarios negativos acerca de Dorey y que comentan favorablemente los *posts*. El ataque denigratorio a Dorey ha sido persistente: se ha producido prácticamente casi todos los días y ha continuado durante varios años. Se trata de un ejercicio de poder, sobre todo del poder derivado del número de personas dispuestas a hacer comentarios adversos y presentar quejas formales cotidianamente. La SAVN también ha aprovechado el poder de los organismos, tales como la *Health Care Complaints Commission*, en contra de la AVN.

La característica más distintiva de las operaciones de la SAVN es su foco sobre individuos, alejado del centro del debate de la vacunación, especialmente enfocado en Dorey. En la página de la SAVN hay alguna discusión sobre la vacunación, pero la preocupación central es la destrucción de la AVN, como su nombre lo indica, y parecería que muchos relacionados con el SAVN quisieran justo eso para la misma Dorey: destruirla.

Agradecimientos

Sobre el contenido, a Meryl Dorey, Mina Hunt, Ian Miles y Kenn Westhues, sobre sugerencias editoriales, a Trent Brown, Caroline Dick, Ben Morris y Kirsti Rawstron. A Mauricio Flores Peña por la traducción del inglés.

References

Andre, F E, Booy, R, Bock, H L et al. (2008) “Vaccination greatly reduces disease, disability, death and inequity worldwide,” *Journal of the World Health Organization*, volume 86, number 2, pp. 140–146.

- Babiak, Paul and Hare, Robert D. (2006) *Snakes in suits: when psychopaths go to work*. HarperBusiness. New York.
- Barry, Bruce (2007) *Speechless: the erosion of free expression in the American workplace*. Berrett-Koehler. San Francisco.
- Crawshaw, Laura (2009) "Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distractions by a thousand definitions," *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, volume 61, number 3, pp. 263–267.
- Davenport, Noa Zanolli, Schwartz, Ruth Distler and Elliott, Gail Pursell (2005) *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Bookmasters. Ashland, OH.
- Des Forges, Alison (1999) *"Leave none to tell the story": genocide in Rwanda*, 2nd ed., Human Rights Watch. New York.
- Elbing, Carol and Elbing, Alvar (1994) *Militant managers: how to spot ... how to work with ... how to manage ... your highly aggressive boss*. Irwin Professional Publishing. Burr Ridge, IL.
- Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter and Cooper, Cary L (2003). "The concept of bullying at work. The European tradition," in Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter and Cooper, Cary L (editors), *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. Taylor & Francis. London and New York, pp. 3–57.
- Einarsen, Ståle and Skogstad, Anders (1996) "Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, volume 5, issue 2, pp. 185–201.
- Ewing, David W (1977) *Freedom inside the organization: bringing civil liberties to the workplace*. Dutton. New York.
- Glaso, L, Matthiesen, S B, Nielsen, M B, Einarsen, S (2007) "Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile?" *Scandinavian Journal of Psychology*, volume 48, pp. 313–319.
- Gonzalez-Day, Ken (2006) *Lynching in the West: 1850–1935*. Duke University Press. Durham, NC.
- Gutiérrez, Rodríguez Francisco (ed.) (2008) *El acoso inmobiliario. Una lucha desigual*. El caso de Málaga, el Libro Errante. Málaga.
- Habakus, Louise Kuo and Holland, Mary (eds.) (2011) *Vaccine epidemic*. Skyhorse. New York.
- Halvorsen, Richard (2007) *The truth about vaccines*. Gibson Square. London.

- Hatzfeld, Jean (2005) *Machete season: the killers in Rwanda speak*. Farrar, Straus and Giroux. New York.
- Himachali, Sanjeev (no date). *Global human capital management and development*, blog: <http://www.sanjeevhimachali.com/?p=129> [25 november 2011].
- Hobson-West, Pru (2007) “Trusting blindly can be the biggest risk of all’: organised resistance to childhood vaccination in the UK,” *Sociology of Health & Illness*, volume 29, number 2, pp. 198–215.
- Hoel, Helge, Cooper, Cary L and Faragher, Brian (2001) “The experience of bullying in Great Britain: the impact of organizational status,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, volume 10, number 4, pp. 443–465.
- Leymann, Heinz (1990) “Mobbing and psychological terror at workplaces,” *Violence and Victims*, number 5, pp. 119–126. Online: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)
- Leymann, Heinz and Gustafsson, Annelie (1996) “Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*. volume 5, number 2, pp. 251–275.
- Leymann, Heinz and Tallgren, U (1989) *Investigation into the frequency of adult mobbing in SSAB a Swedish steel company using the LIPT questionnaire*. Arbete, Manniska, Miljo, (1) 11a-115.
- Lichtenberg, Philip (1994) *Community and confluence: undoing the clinch of oppression*, 2d ed. Gestalt Institute of Cleveland Press. Cleveland, OH.
- Lutgen-Sandvik, Pamela, Tracy, Sarah J and Alberts, Jess K (2007) “Burned by bullying in the American workplace: prevalence, perception, degree, impact,” *Journal of Management Studies*, volume 66, number 6, pp. 837–862.
- Maciá Barber, Carlos** and **Damas, Susana Herrera** (2009) “El acoso mediático a los personajes públicos desde la perspectiva ética de los periodistas madrileños,” *Revista Latina de Comunicación Social*, number 64. Online: http://www.revistalatinacs.org/09/art/868_UC3M/69_94_Macia_y_Herrera.html
- Maley, Jacqueline (2012) “The incredible explosive word,” *Sydney Morning Herald*, Good Weekend, 24 march.
- Mathias, Philip (2008) “The mobbing of Brian Mulroney,” *National Post*, 25 january.

- McKay, Ruth, Arnold, Diane Huberman, Fratzl, Jae and Thomas, Roland (2008). "Workplace bullying in academia: a Canadian study," *Employee Responsibilities and Rights Journal*, volume 20, number 2, pp. 77–100.
- McLeod, Ken (2010). "Meryl Dorey's trouble with the truth, part 1: how Meryl Dorey lies, obfuscates, prevaricates, exaggerates, confabulates and confuses in promoting her anti-vaccination agenda." <http://www.scribd.com/doc/47704677/Meryl-Doreys-Trouble-With-the-Truth-Part-1> [4 march 2012].
- Matthiesen, Stig Berge and Einarsen, Ståle (2004) "Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work," *British Journal of Guidance & Counselling*, volume 32, number 3, august, pp. 335–356.
- Notelaers, Guy, Einarsen, Ståle, de Witte, Hans and Vermunt, Jersen K (2006) "Measuring exposure to bullying at work: the validity and advantages of the latent class cluster approach", *Work & Stress*, volume 20, number 4, october-december, pp. 288–301.
- Oceguera, Angélica, Aldrete, Guadalupe and Ruíz, Ángel (2009) "Estudio comparado de la legislación del *mobbing* en Latinoamérica," *Acta Republicana Política y Sociedad*, year 8, number 8, pp. 83–94.
- Offit, Paul and Bell, Louis M. (2003) *Vaccines: what you should know*. Wiley. New York.
- Patchin, Justin W. and Hinduja, Sameer (2012) *Cyberbullying prevention and response: expert perspectives*. Routledge. New York.
- Peña, Florencia (2009) "Conjeturas, paradojas y desafíos: acoso psicológico en una organización mexicana que lucha por los derechos humanos," in Peña, Florencia and Sánchez, Sergio (eds.), *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*. Ediciones y Gráficos Eón y Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, pp. 263–280.
- Peña, Florencia (2010) "Una de las mil caras del maltrato psicológico: el acoso docente," in Peña, Florencia and León, Beatriz (eds.), *La medicina social en México*, ALAMES-México A.C., Programa de Mejoramiento del Profesorado, Secretaría de Educación Pública and Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y Ediciones y Gráficos Eón, México, pp. 89–110.

- Peña, Florencia and López, Juan (in press). "Acoso docente: maltrato psicológico de profesores hacia alumnos en contextos universitarios tóxicos," in Peña, Florencia and Valdivieso, Rocío Fuentes (eds.), *Tras las huellas del asedio grupal en México* (mobbing), Ediciones Eón, Universidad Autónoma de Nuevo León, Escuela Superior de Medicina, Instituto Politécnico Nacional and Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México.
- Peña, Florencia and Quiroz, Adolfo (2009) "Linchamiento emocional en el trabajo. Estudio de caso en un condominio en el sur de la Ciudad de México," in Peña, Florencia, Pérez, Abel and Sánchez, Sergio (eds.), *Trabajo precario. Expresiones en distintos contextos laborales*. Programa de Mejoramiento del Profesorado, Secretaría de Educación Pública y Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México.
- Piñuel, Iñaki (2003) *Mobbing manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Aguilar. Barcelona.
- Ramos, Rosa María and Peña, Florencia (in press). "Deshonestidad, anulación y mobbing en un barrio del sur del Distrito Federal", in Peña, Florencia (ed.), *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I*. Ediciones Eón, Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones y Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México.
- Rayner, Charlotte and Keashly, Loreleigh (2005) "Bullying at work: a perspective from Britain and North America," in Fox, Suzy and Spector, Paul E (eds), *Counterproductive work behavior: investigations of actors and targets*. American Psychological Association. Washington DC, pp. 271–296.
- Seydl, Christoph (2005) "Workplace mobbing/bullying." Online: http://www.seydl.eu/en/workplace_mobbing.html
- Westhues, Kenneth (2006^a) *The remedy and prevention of mobbing in higher education: two case studies*. Edwin Mellen Press. New York.
- Westhues, Kenneth (2006^b). "Checklist of mobbing indicators." Online: <http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/checklist.htm>