

**EL ROL DE LA MUJER desde la PERSPECTIVA DE GÉNERO en las UNIVERSIDADES PÚBLICAS – ADUBA-FEDUN -  
REPÚBLICA ARGENTINA**

**VIOLENCIA LABORAL –**

Autora: Lic. Graciela Hernández,

Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la Asociación de Docentes de la Universidad de Buenos Aires.

**VIOLENCIA**

**LABORAL**

Esta noción ha comenzado a incorporarse al mundo del trabajo recientemente. Pues surge por ciertos episodios históricos que reseñaremos a continuación.

**ANTECEDENTES – 1983/2000**

- ★ Después de la dictadura militar, al recuperar la democracia, encontramos:
- ★ La clase trabajadora quedaba con cientos de desaparecidos, asesinados, torturados
- ★ Se sumaban los exiliados y/o desterrados dentro o fuera del país.
- ★ Estaban “naturalizados” los abusos de poder, la discriminación por ideas políticas, religiosas, etc. Así como la consecuencia de ser despedido, o desaparecido por esta/s causa/s, era un “correctivo” lógico y aceptado.

**ARGENTINA EN LOS 90**

- ★ Con la “Globalización” muchas de las industrias y comercios que sobrevivieron a la dictadura desaparecieron; junto con la privatización de las empresas del estado...generó que miles de trabajadores “desaparecieran” con ellas o quedaran fuera del “mercado de trabajo”.
- ★ Los trabajadores perdían las fuentes de trabajo, la dignidad, la salud y en algunos casos...la vida. Eran despedidos y/o conminados a aceptar un retiro voluntario, siendo víctimas de violencia laboral encubierta, porque aún seguíamos sin tomar conciencia del flagelo que representaba esta situación.
- ★ Las consecuencias por quedar excluidos del mundo del trabajo
- ★ fueron:
- ★ Cantidad de enfermos cardíacos,
- ★ Con depresión, con estrés, o dolencias gastrointestinales, y otros síntomas o somatizaciones de distinta índole.
- ★ Sin cobertura de su antigua obra social
- ★ Ocurrieron muertes repentinas y/o suicidios en muchos de estos casos
- ★ Familias quebrantadas

**ARGENTINA a partir del AÑO 2003**

- ★ Ocurren importantes cambios en las relaciones laborales:
- ★ El Estado dialoga con los actores sociales (Ministerio, Empleadores y Gremios)
- ★ Se ponen en marcha las negociaciones colectivas de trabajo, con nuevas pautas; donde las condiciones de trabajo digno son tan importantes como el salario, para la calidad de vida del trabajador
- ★ Se visibilizan los graves efectos del maltrato laboral, <que antes se ocultaban>, tanto para los trabajadores como para la rentabilidad de las empresas;.

- ★ Porque un clima de trabajo grato genera mayor productividad y mayor ganancia.
- ★ Siguiendo objetivos comunes para mejorar la calidad del trabajo, se comienza a conceptualizar la noción de
- ★ **Violencia Laboral**

El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación preocupado en esta problemática abre en 2010 la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. La misma ha convocado a la participación de todos los gremios del país que tengan un fuerte compromiso para erradicar la violencia en sus ámbitos laborales. Invitándonos a suscribir un “Acta compromiso” para un trabajo conjunto, que incluye la lucha por la promulgación de una ley que sancione la V.L. **porque lesiona derechos sociales y humanos**

- ★ Agrupados en comisiones, los gremios y la OAVL hemos acordado algunas definiciones, por ejemplo;
- ★ La violencia laboral es una de las formas de abuso de poder que se presenta de manera sistemática y tiene por finalidad excluir o someter al otro/a.
- ★ Asimismo, el MTEySS por Resolución 05/07 establece: “Violencia Laboral” es toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador /a, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo. Y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.
- ★ A la vez, tipificamos el “acoso sexual” como toda conducta o comentario reiterado, fundado en el poder, con connotación sexual, no consentido por quién lo recibe; y que perjudican <directa o indirectamente> el desempeño laboral de ese trabajador/a.
- ★ También caracterizamos el “acoso moral o psicológico” como una situación en la que una o más personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a , buscando aislarlo desestabilizarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral y así poder someterlo o eliminarlo de su puesto de trabajo

¿Qué recursos posee la persona que sufre maltrato laboral?

\*Puede acudir a su gremio y pedir ayuda.



Como primera medida trataremos de reunir a las partes intervinientes para tratar de conseguir acuerdos que devuelvan al trabajador su puesto en condiciones dignas de trabajo.



Pero, en general, cuando el trabajador se da cuenta de la situación violenta en la que esta inmerso, ya ocurrieron cambios significativos en su salud y en el status que ocupaba dentro de su área laboral.



Si la intervención del gremio no soluciona el problema, nos queda el recurso de presentar la denuncia en la OAVL del MTEySS y como última instancia el “juicio laboral”.

Desde ADUBA-FEDUN intentamos:

- ★ a – Brindar información al afiliado y a los trabajadores, mediante seminarios-taller sobre la temática, a efectos de “visibilizar” vínculos que parecen “naturales” pero implican maltrato.
- ★ b – Promover la concientización y divulgación de las formas de violencia laboral; COMO PREVENCIÓN, así como las consecuencias para el trabajador, qué actitud adoptar cuando esto ocurre, dónde y cómo denunciar, etc. Por el momento, mediante folletos, afiches, carteleras, publicidad interna de los gremios, etc.
- ★ c- A corto plazo realizar una encuesta de evaluación, para conocer profundamente cuál es la situación y las modalidades que adopta la V.L. en nuestro ámbito de trabajo.

★ d-: **Propiciar la capacitación de delegados y autoridades gremiales. Recientemente hemos realizado un encuentro de nuestra Comisión Directiva junto con la Comisión Directiva de los trabajadores no docentes de la Universidad para profundizar esta temática.**

★ e – **Elaborar protocolos de procedimientos para asesorar sobre qué hacer** en caso de ser víctima de maltrato laboral; la atención a la víctima, y la derivación para asistencia profesional legal **y/o** de salud.-

★ f.- **Contactar con profesionales de la salud como psicólogos, médicos, abogados, etc. de las distintas unidades académicas que trabajan en temas de violencia laboral para que colaboren con nosotros en la asistencia a la víctima.**

★ **Porque la persona sujeta a maltrato laboral siente que esta a punto de “perderlo todo”; ya que es consciente que se viene deteriorando su rol laboral, quizás con faltas o licencia por “enfermedad psiquiátrica” y presenta una serie de signos (baja autoestima, etc.) y síntomas (insomnio, malestar físico, etc.), Por esto se requiere un abordaje multidisciplinario.**

En cambio: ¿Que ocurre con el acosador y/o abusador?

★ **Conserva el trabajo, y goza de salud, sin perder su status**

★ **Se mantiene en un ambiente donde se naturaliza la violencia**

★ **Eventualmente puede tener algún llamado de atención**

★ **Mientras tanto, espera a la próxima víctima**

★ **POR ESO ES INDISPENSABLE LA PROMULGACIÓN DE UNA LEY QUE SANCIONE ESTAS CONDUCTAS.**

De todos modos, la OAVL y el Ministro de Trabajo nos han aconsejado que, hasta tanto se sancione la ley, las asociaciones gremiales podemos recurrir a incorporar en los Convenios Colectivos de Trabajo cláusulas alusivas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación y maltrato laboral. Otra posibilidad es incluir estos derechos del trabajador en las negociaciones colectivas, que se realizan todos los años.

En concordancia con esta táctica, cuando en octubre realizamos la Asamblea General de nuestra Federación de docentes universitarios (FEDUN) para consensuar nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, ADUBA propuso la incorporación de las cláusulas alusivas a prevenir y erradicar la violencia laboral, así como eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad de oportunidades por causas étnicas, sociales, de identidad sexual, religiosa, política, etc. Moción que fue aceptada por unanimidad. Porque “juntos podemos hacer la diferencia” !

OTROS TIPOS DE VIOLENCIA

★ **A través de un trabajo articulado del Estado nacional y distintos Ministerios, se rescataron 5.607 víctimas de trata laboral y/o con fines de explotación sexual; que se encuadran también dentro de los delitos de género. La Universidad y nuestro gremio no están ajenas al tratamiento de esta temática, recientemente se ha distinguido en el rectorado a la Sra. Susana Trimarco, conocida luchadora por erradicar la explotación sexual.**

★ **Por último, nuestro rol como mujeres universitarias consiste en revalorizar y ratificar nuestra responsabilidad en defensa de la universidad pública, masiva y gratuita; los derechos y dignificación de sus trabajadores.**

★ **Así como reafirmar el compromiso social por el desarrollo integral de nuestras naciones y pueblos.**