

ARTÍCULO

Argentina: Violencia Laboral

En el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. En este sentido, las mujeres aparecen como las más afectadas y vulnerables a esta agresión. Sin embargo, en la actualidad existen herramientas para combatir este flagelo.

La violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad, según la definición elaborada por la Secretaria de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación.

Esta acción es ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial (ver Paridad laboral - Diferencias salariales), traslados compulsivos, acoso y el acoso sexual (ver Acoso sexual).

El maltrato psíquico y social se manifiesta como la hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Por ejemplo:

- constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador/a.
- cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano.
- prohibir hablar con compañeros/as.
- obligar a realizar tareas denigrantes.
- juzgar de manera ofensiva su desempeño.
- asignar tareas sin sentido con el fin de humillar.
- encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- promover el complot sobre el/la subordinado/a.
- amenazar con despidos sin fundamento real

Por maltrato físico se entiende toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el/la trabajador/a, desde el encierro hasta golpes.

El acoso refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros. Para la problemática específica del acoso sexual ver Acoso sexual.

Otra forma de violencia laboral es la inequidad salarial (ver Paridad laboral - Diferencias salariales), es decir, hombres y mujeres con idéntica responsabilidad, en igualdad de condiciones y que, sin embargo, no reciben la misma remuneración, y/o en el caso que el/la trabajador/a tenga bajo su responsabilidad la ejecución de tareas que no se derivan de su jerarquía escalafonaria, ni de su función de revista.

Especialmente son las mujeres las más afectadas por la violencia laboral, debido a que en su mayoría ocupan puestos no jerárquicos o de menor calificación y aún en puestos jerárquicos no tienen poder de decisión. Y en tanto abuso de poder, todo acto de violencia es ejercido por el que lo detenta contra el que no lo tiene.

Existe una discriminación negativa basada en el sexo, consolidada en pautas culturales de sumisión y que en el devenir histórico ha producido la "naturalización" de la violencia de género. Estas pautas también se reproducen en el ámbito laboral.

Si bien en las actuales condiciones de precariedad e inestabilidad del empleo, tanto hombres como mujeres se ven sometidos a injustas situaciones de violencia laboral, la estadística de casos registrados en 1994 en la Administración Pública Nacional por la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato de UPCN indica que las trabajadoras son con mayor frecuencia las víctimas.

La violencia laboral produce consecuencias físicas y psíquicas en sus víctimas, alterando tanto su rendimiento como su integridad social. Este estado de vulnerabilidad e inseguridad se refleja en cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, abulia, incapacidad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica, además de enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales.

Es indudable que este estado de salud repercute en la productividad del/la trabajador/a: reducción de la calidad de su trabajo, ausentismo, abandono físico y estético, desvalorización, accidentes en el manejo de materiales o instrumental, entre otros. Esta desmotivación laboral es llevada por la víctima también a su hogar y a su vida social, replegándose cada vez más en el ámbito privado y automarginándose de la participación activa y por lo tanto, afectando a toda la comunidad.

Violencia político-burocrática

Una investigación basada realizada en la Administración Pública Nacional durante 1997 y 1998 releva como formas de violencia más frecuentes la violación de normas vigentes, los criterios irracionales de selección de personal, los concursos espurios, los sumarios injustificados, el desaliento a la excelencia profesional, la desigualdad salarial en funciones similares, el desprecio y la destrucción de la producción de los agentes y también el acoso sexual "como salvoconducto para conseguir o mantener puestos de trabajo y ausencia de pronunciamiento administrativo frente a los reclamos presentados por los agentes" (Diana Scialpi).

La violencia padecida por los trabajadores de la Administración pública -si bien está vinculada a temáticas como la "violencia institucional", la "violencia social" y a "condiciones y medio ambiente de trabajo"- no ha sido tratada específicamente. Diana Scialpi las denomina violencias político-burocráticas: en primer lugar, porque se desarrollan dentro de la Administración Pública que es por definición una organización burocrática dirigida por políticos. Segundo, porque estas prácticas ajenas a la ley son efectuadas justamente por quienes tienen la responsabilidad social y legal de mantener el orden y cuidar a los ciudadanos.

"La violencia político-burocrática es una variante de la violencia política, perpetrada por funcionarios políticos de la Administración Pública y por agentes de alto rango (personal jerárquico), que tienen la responsabilidad social, legal y administrativa de cuidar a los trabajadores del Estado y de cumplir y hacer cumplir las normas administrativas vigentes. Es fortalecida además por el apoyo de no-decisores que convalidan dichas prácticas", señala Scialpi.

Esta violencia político-burocrática tiene un doble aspecto: hacia fuera, cuando se traduce en maltrato y arbitrariedades que reciben los ciudadanos en general y hacia adentro en tanto se ejerce sobre los empleados.

Acoso moral en el trabajo

"El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo", define la psiquiatra y psicoanalista francesa Marie-France Hirigoyen (véase Bibliografía). Se trata de una violencia en pequeñas dosis pero cuyo efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos constituye la agresión.

Es un fenómeno que despierta enorme preocupación social en Europa y se espera que pronto se reglamente su sanción. Pero es necesario diferenciar el acoso de lo que no lo es, como por ejemplo, el estrés, el conflicto, el maltrato de la dirección, la agresión esporádica, la violencia externa, la violencia física y la violencia sexual, las malas condiciones de trabajo y las coacciones profesionales. Si bien se trata de límites difusos y cuestiones emparentadas, el acoso moral se identifica como una conducta abusiva, humillante, continua, oculta, consciente, asimétrica y degradante del ambiente laboral. Con respecto al acoso sexual, Hirigoyen realiza una distinción teórica entre ambas problemáticas aunque reconoce que es frecuente el paso de uno a otro.

En el acoso moral el blanco es el individuo que "molesta" y por eso, se lo perjudica. No se plantea un conflicto abierto, confesable, sino que se da en una relación de dominante-dominado, ya sea por diferencias jerárquicas o por dominación psicológica entre pares, porque en todos los casos existe la desestimación del otro como interlocutor válido, destruyendo su identidad.

En el origen de esta conducta no hay una explicación sino "sentimientos inconfesables": el rechazo al que es distinto en su aspecto y en sus elecciones de vida, piensa diferente o no se suma a las reglas implícitas de la empresa, la envidia y la rivalidad, el miedo y la desconfianza.

El acoso moral no es nuevo y hay numerosos estudios que identifican el mismo fenómeno con matices diferentes (mobbing, bullying, harassment, whistleblowers e ijime, en Japón). El acento que pone Hirigoyen en el acoso moral es que se refiere a agresiones sutiles y difíciles de probar, ya que otros tipos de violencia y discriminación ya han sido tenidos en cuenta por la legislación francesa. Son conductas hostiles de menor a mayor evidencia, que van desde los atentados contra las condiciones de trabajo hasta el aislamiento, los atentados contra la dignidad y la violencia verbal, física o sexual.

La mayoría de las víctimas rondan los 48 años y en un 70 por ciento son mujeres. Lo más común es que el acoso a las mujeres tenga connotaciones machistas o sexistas. Muchas veces, aquellas que rechazan los avances de un superior o de un colega, luego se ven marginadas, humilladas o maltratadas, por eso es que acoso sexual y moral se mezclan fácilmente en el caso femenino. También por el simple hecho de ser mujeres, muchas son acosadas o marginadas para impedir que alcancen puestos de mayor responsabilidad.

En cuanto a las consecuencias, Hirigoyen constató que en el 67 por ciento de los casos, la persona es excluida, al menos temporalmente, del mundo del trabajo, ya sea por renuncia o por enfermedad (depresiones, ansiedad y trastornos psicósomáticos).

Encuesta sobre violencia laboral de la OIT

En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta entre trabajadores/as de 36 países en la que se registraron las observaciones de estos/as trabajadores/as sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral.

Según el informe, Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra señalaron las tasas más elevadas de agresiones y de acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1000 personas mueren anualmente en sus trabajos, siendo el homicidio la principal causa de defunciones en el lugar de empleo para las mujeres y la segunda, para los hombres.

Centrado en el análisis de las tendencias globales, el informe señala:

- los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".
- en algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como taxistas, personal del servicio sanitario, personal docente o el trabajo solitario, sobre todo en el turno noche de los comercios, existe un grado de riesgo a la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones.
- dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.
- tanto trabajadores como empleadores reconocieron la importancia de las agresiones psicológicas y el hostigamiento como forma grave de la violencia laboral.

Entre los datos obtenidos en la Argentina para esta encuesta de 1996, el 6,1 por ciento de los varones y el 11,8 por ciento de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que el 16,6 por ciento de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual

¿Qué hacer?

La denuncia es la herramienta para detener el abuso de poder. La denuncia debe realizarse ante la organización sindical, que es la garante necesaria para el tratamiento del tema en los máximos niveles, salvaguardando la identidad de la víctima. Hasta tanto no se obtenga asesoramiento, es conveniente no relatar los hechos a las jefaturas ya que puede existir solidaridad jerárquica. (ver Acoso sexual - ¿A dónde acudir?)

La Secretaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato de UPCN ha elaborado junto con la senadora Beatriz Raijer, un proyecto de ley para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, que fue presentado en el Senado el 8 de marzo del 2001 y puede ser consultado en: www.upcndigital.com.

Fuentes: Instituto Social y Político de la Mujer