

ENCUENTRO VIRTUAL 5/06/21 “Violencia Laboral con Perspectiva de Género – Herramientas para su abordaje”

COMITES DE VIOLENCIA – ARMADO Y DIRECTIVAS

FECHA: 5/6/21

EXPOSITORA: MARIA LAURA ABUIN, Secretaria de Género, Diversidad y DDHH de la Seccional Hospital Eva Peron San Martín

INTRODUCCIÓN:

El ejercicio de las violencias en el ámbito de la salud es una problemática que trasciende al ámbito institucional y se incluye en un contexto social, cultural, económico y político que produce y tolera altos niveles de violencia. Las asimetrías de poder, la desigualdad en lo social se reproducen en las instituciones y en los distintos ámbitos de trabajo. La violencia laboral, muchas veces ocultada y silenciada, invisibilizada y naturalizada deja, a quienes la padecen indefensos/as y en soledad.

Desde esta primera definición, resulta central, como punto de partida, hacer perceptible el ejercicio de las violencias y trabajar sobre definiciones claras acerca de su caracterización.

La violencia laboral es también un problema de salud. Provoca un daño directo en la integridad de las personas, afecta la salud física y mental, la vida laboral, familiar y social y es incompatible con el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de respeto mutuo y dignidad.

Pero también tiene consecuencias negativas en la calidad de los servicios que prestan esas organizaciones y, por ende, en el conjunto de la sociedad toda.

Difícilmente podemos imaginar que, quien sufre o ejerce violencia en su ámbito laboral, pueda mantener un trato libre de violencias y respetuoso de derechos con quienes resultan ser usuarios/as de las instituciones en las que estas personas desempeñan sus tareas.

MARCO NORMATIVO:

- Ley 26.485 Ley de Protección Integral a las Mujeres
- Ley 13.168 (mod. Ley 15.118) de Violencia Laboral
- Ley 14.893 de Licencias para mujeres víctimas de violencia (decreto reglamentario 1786/19)
- Ley 14.783 de Cupo de personas travestis, transexuales y transgéneros
- Ley 26.743 (mod. Ley 14.595) de Identidad de Género
- Ley 12.569 (mod. Ley 14.509 y 14.657) de Violencia Familiar de la Prov. Bs. As.

- Resolución 997/20 sobre la Creación del Sistema Integrado de Políticas públicas contra las violencias por razones de género de la Prv. Bs. As.

VIOLENCIA LABORAL: dentro del marco de la administración pública en general, como...” conductas que atentan contra la dignidad, integridad física, sexual o psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social, persecución y /o discriminación por razones políticas y/o sindicales”

Acoso en el trabajo: Es a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, ideas y/o actividad política y/o sindical”.

Tipos de Violencia: (LEY 26.485)

1.- **Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- **Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

5.- **Simbólica:** La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Modalidades:

a) **Violencia doméstica:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

b) **Violencia institucional:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) **Violencia laboral :** aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) **Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales.

f) **Violencia mediática:** aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

DESDE LA OFICINA DE VIOLENCIA LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN, SE DESTACAN DOS MODALIDADES:

-**VIOLENCIA FISICA:** Que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra formas de maltrato que afecte su integridad física.

- **VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

En la ley de Violencia Laboral se define de carácter enunciativo como maltrato psiquico a las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.

- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

La violencia laboral, en sus distintas formas, está definida también por sus intenciones que tienen que ver con anular y someter al otro, que quede excluido de su lugar de trabajo porque se enferma, porque solicita un pase a otro sector o establecimiento o porque renuncia.

Puede ser:

-visible y evidente: gritos, insultos, maltrato, violencia física, agresión sexual
- sutil y menos perceptible: cambios de tareas arbitrarios, aislamiento de sus compañeros/as, ocultamiento de la información, asignación de tareas denigrantes e innecesarias, sobre carga o no asignación de tareas, difamación, críticas, ridiculización.

Es necesario resaltar que el ejercicio de la violencia se produce de forma:

- **vertical:** desde las autoridades que detentan el poder formal hacia los/as trabajadores/as como desde estos hacia un superior jerárquico.

- **horizontal:** entre trabajadores y trabajadoras con un mismo nivel de jerarquía.

Resulta relevante poder establecer aquello que queda por fuera, aun cuando presente características similares, de estas categorías.

● **Conflictos laborales:** en el ámbito del trabajo suelen producirse divergencias originadas tanto en los vínculos interpersonales como por reclamos vinculados a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas pueden identificarse con facilidad. Tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales son algunos ejemplos de esta categoría

● **Exigencias vinculadas a la organización del trabajo:** son situaciones que se originan de la necesidad de cumplir con las necesidades derivadas de la organización de las tareas. Cambios de puesto o sector, de horarios, momentos de mayor exigencia no implican ejercicio de la violencia siempre que guarden el debido respeto por la dignidad y los derechos de los/as trabajadores/as.

● **Estrés laboral o burnout:** son consecuencia de la actividad de la tarea y se manifiesta en alteraciones físicas y psicológicas.

Es importante no perder de vista que, la diferencia entre conflicto laboral y violencia o acoso laboral no tiene su eje en aquello que se hace o se deja de hacer

sino en la frecuencia, la duración y, especialmente, la intencionalidad de lo que se hace.

OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS EQUIPOS :

1. Contribuir a la desnaturalización/ visibilización promoviendo acciones para garantizar el derecho a un espacio laboral libre de violencias y acoso
2. Promover la participación activa de los/as distintos sectores que integran el ámbito de trabajo de manera intersectorial, situada y corresponsable
3. Desarrollar instancias de mediación y resolución de conflictos instituyendo la relevancia y el valor de la consolidación de estas acciones al interior de cada establecimiento
4. Generar estrategias de abordaje y acompañamiento de los/as trabajadores/as que hayan sido destinatarios/as del ejercicio de la violencia laboral
5. Garantizar, a quienes hayan sido destinatarios del ejercicio de la violencia laboral, todas las herramientas disponibles para el cese de la misma y la reparación de sus consecuencias haciendo un uso ágil y efectivo de las herramientas previstas en la legislación y normativa vigentes
6. Monitorear y acompañar las acciones surgidas de las intervenciones y acuerdos realizados contribuyendo a profundizar un diagnóstico propio de cada establecimiento sobre la problemática de las violencias
7. Desarrollar tareas destinadas a la prevención de las violencias en el ámbito del establecimiento en articulación con las áreas ministeriales correspondientes

Estos objetivos se alcanzarán a partir de consolidar, al interior de cada establecimiento, equipos interdisciplinarios e intersectoriales que atiendan a la promoción, prevención y abordaje de los conflictos, violencias y acoso en el ámbito del trabajo.

Equipos que intervengan a partir de una escucha activa, empática, sin emitir juicios de valor anticipados, de quienes se encuentren atravesando la situación de conflicto o violencia.

El eje central de la tarea estará puesto en la prevención y la intervención pronta y adecuada tendiente a hacer cesar las situaciones de conflicto y violencia laboral.

La intervención de este equipo deberá tender a lograr una mediación entre las partes, a la búsqueda de consenso y, fundamentalmente, del cese de las conductas que no favorezcan a la construcción de espacios de trabajo libres de violencias.

Ley 26.485 ARTICULO 28: Quedan prohibidas las audiencias de mediación o conciliación.

La propuesta es la de un trabajo integral que incluya acciones de:

- prevención, diagnóstico
- producción de información
- diseño de estrategias conjuntas de abordaje
- facilitación de las vías administrativas disponibles para las acciones sancionatorias en el caso de que esto resulte pertinente
- evitar la dilación de las medidas y un pronto cese de los hechos de violencia.

SE RELATARA CASO PRACTICO Y SU RESOLUCIÓN EN EL ÁMBITO HOSPITALARIO DESDE EL ANTIGUO COMITE MIXTO Y SE PREGUNTARA PARA ABRIR DEBATE COMO DEBERÍA INTERVENIR Y RESOLVER DESDE EL NUEVO COMITE DE VIOLENCIA CON LAS HERRAMIENTAS APORTADAS EN ESTA CHARLA.-