

Eje 2. Debates sobre el Trabajo Social y las ciencias sociales: su implicancia en el
contexto actual.

Cuando el contexto nos invita a ir más allá: Trabajo Social y acoso laboral.

Karina Andrea Mancini
Licenciada en Trabajo Social
karina.andrea.mancini@gmail.com
A.L.LI.VIO. Ambiente Laboral Libre de Violencias Asociación Civil
Argentina

Palabras claves: violencia laboral, acoso laboral, Trabajo Social.

Resumen ampliado

El III Foro Latinoamericano constituye un ámbito de debate académico y de compromiso ético-político, para reflexionar acerca del momento histórico que vivimos, las concepciones en disputa y, fundamentalmente, las perspectivas del colectivo profesional en relación a los procesos de formación, investigación, extensión y múltiples posibilidades de ejercer el Trabajo Social.

Con el propósito de poner en perspectiva y debate los proyectos académicos institucionales del Trabajo Social, relacionados con las condiciones de igualdad y desigualdad social en América Latina, quien escribe, dará cuenta de una histórica deuda pendiente.

Se trata de las violencias que acontecen en el ámbito laboral, espacio poco frecuente a la luz de las intervenciones del Trabajo Social.

No obstante, las violencias laborales tales como, el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia física, la discriminación tanto en el acceso al mercado de trabajo como dentro de la situación de empleo, el ciberacoso, el techo de cristal para las mujeres y, las demás

violencias de género que se producen en el trabajo, se encuadran dentro de lo que nuestra Ley Nacional de Trabajo Social nomina como “violencias sociales”.

¿Por qué entonces se interviene poco y nada en estas violencias?

La autora de este texto pretende el triple objetivo de sensibilizar al colectivo profesional respecto de la necesidad de implicar al Trabajo Social en las cuestiones referidas a las violencias laborales; explicar cómo el Trabajo Social puede y debe contribuir a erradicar el acoso laboral a través de intervenciones complejas y emancipadoras y; fundamentar la necesidad de estudiar desde la academia esta temática que vulnera los Derechos Humanos.

El documento integra la noción de trabajo como componente del contrato social y describe cómo puede constituir un riesgo para la salud psicológica, física y social en la sociedad contemporánea.

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo, motivo por el cual se emplea la expresión de “trabajo decente” como concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Este tipo de empleo debe garantizarse mediante un ambiente laboral que promueva las condiciones mencionadas; en un entorno de trabajo saludable, definido como aquel en que trabajadores y gerentes colaboran en un proceso de mejora continua, con objeto de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores (OMS, 2011: 14).

Sin embargo, la última década del siglo XX y los inicios del XXI, se caracterizan por la notable influencia de la violencia psicológica y los estragos causados en la salud emocional y en el disfrute de un ambiente sano y saludable en la sociedad y en los lugares de estudio y de trabajo (Bustos Villar, 2010: 200). En todos los sectores, los

hombres y las mujeres están expuestos a la violencia física, psicológica y sexual (acoso, intimidación, humillaciones, amenazas, etc.), con frecuencia motivada por actitudes discriminatorias por razón de sexo (OMS, 2011:14).

Determinadas exigencias laborales condicionan y hasta obligan a los trabajadores a aceptar salarios bajos, malas condiciones de trabajo y relaciones laborales opresivas. El acoso laboral suele constituir un mal uso o un abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse. En este sentido, se afirma que el trabajo es portador de riesgos psicosociales nocivos.

Ya en el entramado de relaciones laborales abusivas, emerge el concepto de acoso laboral o *mobbing*¹ como problemática social.

La psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, pionera en investigar, profundizar y publicar sobre el fenómeno, al cual denomina como Acoso Moral en el Trabajo, propone la siguiente definición: “El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2014: 22).

En cuanto al vínculo existente entre el Trabajo Social y el acoso laboral, este escrito explora la definición de la profesión propuesta por la *International Federation of Social Workers* (FITS en sus siglas en español) y en la Ley Federal del Trabajo Social de la República Argentina, pondera la perspectiva emancipadora que apoya las estrategias destinadas a incrementar el bienestar de la población desafiando el abuso de poder en el ámbito laboral y da cuenta de los puntos de encuentro con el ejercicio profesional.

¹ El Acoso Laboral también puede encontrarse en el acervo académico como: Mobbing, Acoso Moral, Maltrato Psicológico, Assédio no Local de Trabalho, Assédio Moral, Bullying, Work o Employee Abuse, Mistreatment, Emotional Abuse, Bossing, Victimization, Intimidation, Psychological terrorization, Psychological violence, Harcèlement Moral, Harcèlement Psychologique.

Entre los principios generales del trabajo social se destacan el respeto por la dignidad de los seres humanos, el respeto a la diversidad y la defensa de los Derechos Humanos. (FITS, 2014).

Conlleva, además, el deber de cambio social impulsado por la necesidad de cuestionar y transformar las condiciones estructurales que contribuyen a la marginación, la exclusión social y la opresión. Las iniciativas de cambio social reconocen el lugar de la acción humana en el avance de los derechos humanos y la justicia económica, ambiental y social. (FITS, 2014).

La legitimidad y el deber del Trabajo social consisten en la intervención en aquellos puntos donde las personas interactúan con su entorno. El medio ambiente incluye diversos sistemas sociales que provocan una profunda influencia en sus vidas. (FITS, 2014). Esto puede percibirse en la órbita psicosocial del trabajo, el cual engloba aspectos tales como la organización del trabajo, la cultura institucional y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Los nuevos escenarios sociales le brindan al Trabajo Social la posibilidad y el deber de intervenir legítimamente en nuevos ámbitos de acción. En este contexto, los trabajadores sociales son llamados también a contribuir en la erradicación del acoso laboral que genera una nueva categoría de excluidos sociales, víctimas del rechazo, empujados hacia la enfermedad y/o la muerte.

Corriendo el eje al centro de la actuación profesional, en su artículo 4, la Ley Federal de Trabajo Social de la República Argentina enuncia los distintos ámbitos posibles del ejercicio profesional, tales como hábitat, *salud*, desarrollo social, discapacidad, educación, *trabajo*, medio ambiente, justicia, niñez y adolescencia, economía social, *violencias sociales*, género, minorías étnicas, ancianidad y adicciones, entre otros. Nótese que de *ex profeso* se destacan los ámbitos salud, trabajo y violencias sociales por calificarlos como

los puntos de engranaje donde la intervención del Trabajo Social deviene pertinente para trabajar la problemática del acoso laboral.

Entonces, siempre en defensa, reivindicación y promoción del ejercicio efectivo de los derechos humanos y sociales, los/as Licenciados/as en Trabajo Social están habilitados, según el artículo 9 de la Ley citada, para las actividades vinculadas a la compleja problemática del acoso laboral, dentro de la especificidad profesional que les aporta el título habilitante.

Retomando la pregunta del inicio del documento: ¿Por qué entonces se interviene poco y nada en esta modalidad de violencia social que margina, oprime y excluye del mercado de trabajo y de los ámbitos sociales a las víctimas del acoso?

Es aquí cuando se consigue simbolizar con un hilo frágil el entramado entre la formación profesional en Trabajo Social y la intervención propiamente dicha. Las producciones y significaciones propias del campo disciplinar no parecen dialogar con la complejidad de las violencias laborales. Es necesario afianzar el lazo entre ambas.

La academia hace circular, transmite y expresa palabras, prácticas, metodologías y técnicas que componen la “caja de herramientas” del trabajador social en formación. Muestra asimismo una opción de carácter ético político e ideológico que invita a pensar en un determinado sistema de significados.

Reflexionar acerca de la intencionalidad puesta en el proceso de formación significa considerar a los sujetos de la intervención, a la sociedad real en la que se vive y al ideal representante de la sociedad en la que se desea vivir. Particularmente, en las y los trabajadores y sus familias; en la llegada del liberalismo, más cruento y corrupto que el habido en ciclos económicos anteriores y; en el anhelo de una sociedad que no genere nuevos excluidos sociales a partir de prácticas violentas naturalizadas tras las relaciones asimétricas del poder que se dan entre empleadores y trabajadores.

Considerando que la intervención es un ámbito de gestación de nuevas preguntas, en el que aquello construido desde la injusticia, la desigualdad y los problemas sociales pueden desarmarse, rehacerse y básicamente transformarse (Carballeda, 2012: 175), en el intento de anudar sólida y resistentemente el vínculo entre formación e intervención, vale examinar entonces, ¿cuáles son los aportes que puede brindar el Trabajo Social como disciplina del campo social que promueve el mejoramiento de la calidad de vida y los derechos de las personas? ¿Qué es aquello que debe ofrecer en defensa de los intereses de los trabajadores, de sus condiciones de vida y de trabajo? ¿Cómo elaborar una alternativa profesional fundamentada en estrategias, herramientas y recursos en los cotidianos, complejos y violentos escenarios del mundo laboral?

Por ello, este documento da respuesta a tres preguntas básicas: ¿sobre qué intervenir?, ¿para qué hacerlo? y ¿cómo desarrollar una estrategia de intervención integral?

Como broche convencional, surgen las conclusiones de este acercamiento entre el acoso laboral, amenazante de la salud pública, y una profesión que promueve el cambio social, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y la defensa, reivindicación y materialización de los derechos.

Más aún, resulta urgente y necesario que nuestro colectivo profesional se comprometa activamente y, desde la academia, ante esta aberrante problemática que genera el menoscabo de la dignidad de los trabajadores, perturba la dinámica familiar, erosiona las relaciones sociales y ocasiona perjuicios para la sociedad en su conjunto, con el propósito de erradicarla, modificar el entorno y producir un cambio transformador en las estructuras sociales. De esto se trata el trabajo social emancipador.

Referencias

BUSTOS VILLAR, Eduardo M.

2010 *¿Y por qué no Gato x Liebre? Una mirada diferente sobre el estrés. De lo urgente a lo importante.* Buenos Aires. Editorial Dunken.

CARBALLEDA, Alfredo J.

2012 *La intervención en lo Social. Exclusión e Integración en los nuevos escenarios sociales*. Buenos Aires. Paidós.

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL. Trabajo Social de la Provincia de Buenos Aires.

2014 Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS (IFSW).

2014 Propuesta de Definición Global del Trabajo Social. Disponible en Internet <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social/> Fecha de consulta 05/01/2015.

HIRIGOYEN, Marie France.

2006 *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires. Paidós.

HIRIGOYEN, Marie France.

2014 *Todo lo que hay que saber sobre Acoso Moral en el Trabajo*. Buenos Aires. Paidós.

LEVAGGI, Virgilio.

2004 "¿Qué es el trabajo decente?" En http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm Fecha de consulta 20/02/2015

LEY FEDERAL DE TRABAJO SOCIAL.

2014 Ley 27.072, en Boletín Oficial de la República Argentina.

Disponible en Internet

<https://www.boletinoficial.gob.ar/web2/utills/pdfView?file=%2Fpdf%2Fnorma%2F10617045%2Fnull%2FPrimera%2FyB9G7IIP0Rum8iLWb9mRqS1bLS1JV11bLaQwZlUg4XUEw3QUpstEWEg%3D%2F1> Fecha de consulta 29/03/2015. ok

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS).

2013 "Derecho a la salud". Nota descriptiva N°323. En <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/> Fecha de consulta 25/01/2015.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS).

2011 "Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: Guía para empleadores y representantes de los trabajadores". Serie protección de la salud de los trabajadores, N° 11.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS).

2012 "Prevención del suicidio". Disponible en Internet http://www.who.int/mental_health/prevention/es/ Fecha de consulta 25/01/2015

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS).

2007 "*Salud Mental*". Disponible en Internet http://www.who.int/topics/mental_health/es/

Fecha de consulta 25/01/2015.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS), para la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS).

2002 *Informe Mundial sobre la Violencia*. Washington, D.C. Disponible en Internet

http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/ Fecha de

consulta 25/01/2015.
