

el clarión

NÚMERO EXTRAORDINARIO

SUMARIO

2. Editorial: Erradicar la violencia en el trabajo
3. Violencia Organizacional
6. Violencia y reformas educativas
8. Mujer y violencia en los centros de trabajo
9. Siniestralidad laboral invisible
10. Evaluación de factores psicosociales entre docentes de las Islas Baleares
13. Por un nuevo modelo de atención para el alumnado con graves problemas de actitud
15. La violencia cotidiana en entornos laborales



Coordinación:

José María Avilés
Begoña Suárez

Colaboradores/as:

José María Avilés
José Luis González
Demetrio Pérez
Ilda Lortes
Juana Teresa Sosa
Margarida Mas
Juan Francisco Gutiérrez
Natividad Alonso

Diseño y maquetación:

Domingo-A. López

ISSN:

1576-3862

D.L.:

M-17898-2000

Editorial

Erradicar la violencia en el trabajo



Nada mejor para ilustrar un editorial de un monográfico sobre violencia en el trabajo que las

conclusiones generales recogidas en las Jornadas de Salud Laboral celebradas en marzo en Valencia por la Confederación de STEs-Intersindical. Son conclusiones elaboradas por compañeros y compañeras que tras horas de ponencias y debates han querido que sean un referente y un resumen del sentir de la organización frente a los problemas de violencia laboral. Aunque se han elaborado conclusiones sobre violencia laboral en sectores como la enseñanza, sanidad, administraciones públicas, justicia, industria y servicios, aquí reseñamos las comunes y válidas para cualquier ámbito:

1. Denunciar la existencia de conductas violentas en los centros de trabajo y contribuir a su erradicación. Centenares de miles de trabajadores y trabajadoras son víctimas de los diferentes tipos de violencia.

2. Exigir la evaluación de los riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo, que podría incluirse en la previsible modificación del RD 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención, actualmente sometido a debate. Además, es necesario incluir y garantizar la protección sobre quienes denuncian formas de corrupción.

3. Identificar y eliminar desde el origen, en la evaluación, las formas de violencia organizacional:

a) Factores de riesgo que generan daños para la salud y atentan contra la dignidad humana.

b) Sistemas organizativos que, con ópticas neoliberales y privatizadoras, incumplen sistemáticamente las leyes preventivas, laborales y sociales.

c) Acciones u omisiones irracionales que fomentan los accidentes, las enfermedades y la discapacidad o la muerte de los trabajadores/as.

4. Prevenir la aparición de las enfermedades ocasionadas por estas causas, cuestión que exige el pleno desarrollo de los sistemas de vigilancia de la salud, universalizar la cobertura y adaptar estos reconocimientos a las especificidades de cada profesión. Hace falta incidir en los riesgos psicosociales e introducir la perspectiva de género en las actuaciones de salud laboral.

5. Fomentar la elaboración de estrategias y protocolos conjuntos en todos los centros y organizaciones para propiciar el ejercicio de la democracia:

a) Hacer respetar los derechos fundamentales y laborales.

b) Apostar por la solidaridad y el interés colectivo.

c) Impulsar la participación y garantías ante la obligación de informar sobre cualquier situación que pueda ser un riesgo para la salud.

6. Exigir la constitución de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y potenciar el funcionamiento de todos los órganos de participación: Comités y Delegados y Delegadas de Seguridad y Salud Laboral, Juntas de Personal, Comisiones Sectoriales y Comisión Paritaria.

7. Continuar con la decidida intervención contra el acoso psicológico en el trabajo con nuevas medidas.

a) Retomar la propuesta parlamentaria de 1999 para incluirla como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Luchar porque los daños ocasionados sean "enfermedad laboral".

c) Modificar el Criterio Técnico 34/2003 de la Inspección de Trabajo para perseguir realmente las actuaciones de los acosadores en el marco de las Administraciones Públicas.

d) Potenciar la información, el debate y la formación en temas relacionados con la ergonomía y los riesgos psicosociales.

8. Democratizar el actual marco de negociación con el fin de incorporar a todas las fuerzas sindicales a las dinámicas que en la actualidad están secuestradas por la mal llamada mesa de diálogo social. Son necesarias las aportaciones de todos los sindicatos en los marcos legítimos de negociación. Hace falta elaborar un libro blanco sobre prevención, con el objetivo de construir medidas para hacer frente a:

a) La siniestralidad, con auténticos planes de choque;

b) Los contratos temporales y precarios, modificando la normativa vigente;

c) El cuadro obsoleto de enfermedades profesionales: modificando la ley de la seguridad social. Por que todo daño ocasionado por el trabajo tenga este tratamiento y no esté camuflado como "enfermedad común".

d) Estableciendo nuevas medidas para los colectivos con múltiple situación de riesgo: mujeres, inmigrantes, jóvenes y discapacitados. ■

Violencia Organizacional

José María Avilés Martínez y José Luis González Meseguer. Responsables de Salud Laboral de la Confederación de STEs-I y de la Intersindical Valenciana.

AGRESIVIDAD, VIOLENCIA Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Mientras que la agresividad es un proceso natural y hasta deseable en la condición humana que ayuda a la defensa, lucha y consecución de logros, la agresión es un proceso construido y social que no es imprescindible y que muestra diversas formas en su seno, una de las cuales es la violencia. El término psicológico «violencia» supone la admisión de contenidos y matices que hacen referencia a producción de daño, ejercicio físico de la fuerza y destrucción en sus consecuencias. Sin embargo, la violencia en el trabajo, además de los aspectos físicos, supone un abanico de conductas y comportamientos más amplios en el que se incluyen daños sociales, emocionales, a la libertad y la dignidad de las personas.

Conviene separar meridianamente lo que llamamos violencia o situaciones de agresión de lo que son los riesgos psicosociales en el trabajo, que están directamente relacionados con las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y MODELOS DE INTERPRETACIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones de trabajo que pueden influir de manera importante para que los trabajadores y trabajadoras vean comprometida su salud personal. Su acumulación y su permanencia en el tiempo puede ocasionar estrés laboral y afectar negativamente la salud. Existen evidencias científicas de la relación entre estrés, factores de riesgo y enfermedades que ocasionan, entre ellas, algunas cardiovasculares, gastrointestinales, de salud mental, alteraciones de conducta, etc.

Para estudiar los factores de riesgo psicosocial se han desarrollado dos modelos no alternativos sino complementarios. El primero considera como principales determinantes de la salud las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo y el apoyo social. El segundo atiende al desequilibrio existente entre el esfuerzo puesto en el trabajo y las compensaciones recibidas.

Del primero señalaremos las deman-

das psicológicas, de diverso signo:

a) cuantitativas —volumen de trabajo, presión de tiempo, interrupciones continuas, diversidad de respuestas—;

b) cognitivas —toma de decisiones, simultaneidad de tareas, complejidad del trabajo—;

c) emocionales —realizar un servicio con personas—;

d) competenciales —exigencia de manejar y controlar las emociones en público—.

Por control entendemos la posibilidad de desarrollar las habilidades —trabajo creativo—; la influencia o autonomía respecto al contenido y a las condiciones de trabajo; el control del tiempo de trabajo y de descanso; el sentido del trabajo acorde con nuestros valores; la implicación o integración en la empresa; la previsibilidad o disposición de la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios; y la definición clara del rol y los conflictos de rol por exigencias contradictorias o por exigencias diferentes a las que deberían ser.

Por apoyo social nos referimos a:

-La calidad del liderazgo de la dirección.

-El refuerzo o los mensajes de compañeros y dirección sobre cómo se trabaja.

-Las posibilidades de relaciones sociales y sentimiento de grupo.

-La ayuda de compañeros y superiores, o sea, hasta qué punto podemos contar con ellos para que colaboren con nosotros.

La situación más negativa para la salud es la de la alta tensión, es decir, altas demandas y bajo control, combinados con bajo apoyo social. Su contrario es la baja tensión, con pocas demandas y alto control. El trabajo activo de altas demandas con alto control y alto apoyo social permite mayor aprendizaje y participación social, bien diferente del pasivo, con bajas demandas y control.

El segundo modelo estudia el balance entre el esfuerzo y las compensaciones. Las fuentes de compensación son el salario, la estima —reconocimien-



to, apoyo y trato justo— y el control del estatus —sin amenaza de despido, ni precariedad en la ocupación, ni cambios no deseados, ausencia de expectativas en la promoción o degradación de categoría—.

Desde el punto de vista organizativo, la interacción entre altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de más riesgo para la salud. Así pues, las malas condiciones de trabajo influyen de manera decisiva a ese desequilibrio que produce una profunda insatisfacción laboral y que puede ser caldo de cultivo —nunca mejor dicho— para que florezcan procesos que desemboquen en el estrés laboral y en su cronificación (*burnout*). Estos factores se deben analizar, además, desde una doble óptica: la influencia de ser mujer trabajadora —el factor género— y la pertenencia a clases sociales bajas, que enferman más, viven menos y sufren incapacidades durante más tiempo que las personas de clases privilegiadas.

¿EXISTE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL?

La violencia en el trabajo (VT) es un problema estructural que hunde sus raíces en la sociedad, el individuo y la organización. La visión secular atribuía la responsabilidad única de la VT a los individuos-trabajadores —su carácter agresivo; sus frustraciones personales; el traslado al trabajo de problemas familiares; las adicciones al alcohol, etc.—, lo que permitía reducir las medidas preventivas al ámbito personal. Rescatamos la importancia del factor individual en la generación de la VT.

LOS FACTORES DE RIESGO NACEN EN LA ORGANIZACIÓN

Los factores psicosociales que hemos citado anteriormente representan la exposición al riesgo que soportamos. Sin embargo, no existen estudios que demuestren una relación causa-efecto entre aumento de estrés y de violencia en el trabajo. Bien es cierto que cuando no se descubre esa relación, existe un concepto reduccionista de violencia: se suele identificar con un comportamiento de una o varias personas. Un buen ejemplo de ello es la explicación de algunas sentencias que relacionan el acoso psicológico no con el trabajo y su organización, sino únicamente con las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa. Sin embargo, no es erróneo aplicar la calificación de violentas a las condiciones laborales o factores de la organización que causan daño. Se han aportado numerosas evidencias científicas entre estos factores psicosociales y numerosas enfermedades y trastornos en la salud. Por ello, se puede establecer un primer tipo de violencia organizacional, o violencia nacida de la propia organización, como el conjunto de factores psicosociales que se mantienen en las empresas.

CARACTERÍSTICAS DE MODELOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Existe un segundo tipo de relaciones violentas que las organizaciones pueden llegar a desarrollar con sus trabajadores y trabajadoras con gran naturalidad. Tienen su origen en los diferentes modelos de organización del trabajo. *Tiempos modernos*, la célebre película de Chaplin, refleja algunos de ellos. El modelo taylorista de trabajo —con disociación entre diseño y ejecución de tareas, parcelación y estandarización de las tareas de ejecución, retribución según productividad, etc.— da menos autonomía y control del proceso de trabajo, menos participación, menos desarrollo de las habilidades propias, etc. Pero, ¿hasta qué extremos afecta a la salud?

Las nuevas formas de organización del trabajo, relacionadas con las innovaciones de la gestión, la economía del conocimiento y el uso de nuevas tecnologías, no son capaces de abandonar los conceptos tayloristas, pero proponen principios como la «calidad total», en contradicción con la intensificación del trabajo, la disminución del control, el incremento de la inseguri-

dad respecto a la estabilidad en la ocupación... Se observan nuevas contradicciones, como el ejercicio del sistema de poder bajo formas de flexibilidad, como el recorte de plantillas, etc.

La edición española de la revista *Le Monde Diplomatique* (enero 2006) publica un interesante trabajo sobre la empresa Wal-Mart, actualmente la más grande del mundo. Esta multinacional de la distribución exige a sus empleados un recorte de los salarios y a sus proveedores una reducción de los precios. Niega a sus empleados la pausa para el almuerzo y, para preservarse de los sindicatos, cuando surge el primer brote de descontento organizado en un determinado emplazamiento de la empresa, se envía hasta allí un avión con un cuadro superior con la finalidad de desarrollar psicologías y pedagogías de sumisión.

Diana Scialpi ofrecía en otra ocasión un análisis de la violencia referida a las administraciones públicas y en organizaciones de diferentes tipos, descubriendo también que existe una violencia institucional o violencia político-burocrática que adopta diferentes formas legales y no legales de fácil o difícil verificación. Tiene efectos devastadores, porque los principios de respeto a la ley y al estado de Derecho se suelen vulnerar indirectamente a través de los espacios de indeterminación o de inconcreción normativa, argumentando la capacidad autoorganizativa de la Administración —que en la empresa privada se suele disfrazar de “por necesidades del servicio” o “por necesidad de adaptación de la producción”—. En otros ámbitos, como las organizaciones políticas, o las que tienen fines sociales o “caritativos” la violencia también puede ser extrema, disfrazada ahora de “correlación de fuerzas”, del “objetivo fundamental a conseguir”, de la “misión”, etc.

Existen modelos de organización empresarial que han modificado los factores de riesgo, buscando que los aspectos sociales incidan directamente en los aspectos técnicos, con alternativas organizativas como el “enriquecimiento del trabajo”, la “rotación de puestos”, la “participación directa consultiva o delegativa”, el “trabajo cooperativo”, la “ordenación de jornada compatible”, el “recurso a la información predecible”.

LA EMPRESA O INSTITUCIÓN EXTREMADAMENTE VIOLENTA

Existe una tercera forma de ejer-

ciar la violencia organizacional basada en decisiones durísimas, pero que constituyen una realidad. Son las llamadas “instituciones extremadamente violentas” que adoptan conscientemente determinadas prácticas:

a) Reincidencia de accidentes gravísimos que ocasionan amputaciones permanentes o muertes de trabajadores sin que la dirección adopte medidas preventivas, negándose además a declarar a favor de la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras.

b) Abandono de los trabajadores y trabajadoras frente a las exposiciones de factores de riesgo muy peligrosas —por la cantidad o por la duración— que ocasionan enfermedades profesionales o daños relacionados con el trabajo, que provocan bajas y pueden degenerar en incapacidades.

c) Organizaciones que incumplen las leyes y normativas laborales y preventivas, abierta o veladamente, utilizando la seguridad y salud de los trabajadores en beneficio económico o de poder. La especial atención a determinados colectivos —inmigrantes explotados, trabajadores de economía sumergida, obreros de subcontratas, jóvenes con contratos precarios, discapacitados, despedidos, prejubilados y parados— no debe hacernos olvidar el terrible clima de violencia de muchas de nuestras organizaciones, donde no impera la ley y en las que, por ejemplo, se vulnera el derecho universal a la vigilancia de la salud, se arruina a las personas o se les niegan los más elementales principios de un estado de Derecho.

Frente a esta violencia, debemos conseguir lugares de trabajo saludables. Antes que nada, ser capaces de respetar y que se respete la ley, la democracia. Inmediatamente, redefinir algunos valores como la solidaridad y el proyecto colectivo. Hemos de volver a constituir núcleos de trabajadores en el centro de trabajo identificando los intereses comunes. Hemos de desarrollar más la imaginación en las formas de defensa —algunas indirectas, como las derivadas de la condición de consumidores—. Hemos de saber mostrar a los más jóvenes nuestras experiencias para que ellos también nos marquen caminos nuevos. Tardaremos más o menos, pero el nuevo sindicalismo ha de sintetizar todo lo hecho hasta ahora y resituarse para incidir contundentemente contra toda forma de violencia y explotación. ■

Acoso sexual en el ámbito laboral



Sábado por la tarde de *Cine de barrio*, una semana más irrumpen en nuestros hogares Paco

Martínez Soria, Alfredo Landa, J. Luis López Vázquez,... caracterizando a profesionales liberales felizmente casados y socialmente respetados. Tienen a su servicio jóvenes y atractivas secretarías. Los respetados profesionales no pueden evitarlo —la testosterona es así— los ojos van tras el escote, las manos tras el trasero y por su boca fluyen constantes insinuaciones hacia las azoradas secretarías que se sienten alagadas y... finalmente se rinden ante los invisibles encantos de sus jefes. La mentalidad machista políticamente correcta en la época —las mujeres dicen no, cuando quieren decir sí— no alcanza a analizar por impensable lo que ocurriría si la secretaria joven y guapa no se rindiera a los encantos de su jefe, cuarentón, casado y poco agraciado físicamente.

Como vemos por lo que reflejan estas escenas, las actuaciones laborales intimidatorias, hostiles y humillantes hacia las mujeres no son algo nuevo, se han venido produciendo desde la incorporación de éstas al mercado laboral.

Ya en 1882 y 1887, trabajadoras de la fábrica de tabacos de Marsella protagonizaron diversas huelgas para denunciar abusos sexuales de sus superiores. Hechos que desembocaron en la constitución del primer sindicato profesional francés de trabajadores integrados en manufactureras estatales. En nuestro país existe una sentencia de 1965 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo donde se consideró causa de despido del delegado de comedor de una empresa el "solicitar favores amorosos de las empleadas adscritas al comedor y cocina, favoreciendo a unas y tratando de influir negativamente en las que se negaron a otorgarle sus favores".

Podemos decir que la verdadera actualidad de la cuestión es la preocupación que ahora existe en amplios sectores sociales y judiciales para conseguir erradicar estos comportamientos y proteger adecuadamente a las víctimas.

El trabajo del movimiento feminista

Begoña Suárez. Responsable de Salud Laboral. Comisión Técnica de la Confederación de STEs-Intersindical.

norteamericano en los años 70 fue determinante para avanzar en la visualización de estos comportamientos. Ellas iniciaron la formulación del problema y rompieron el muro de silencio que existía en torno a estos hechos, ayudando a clarificarlos y a que fuesen reconocidos como un problema social. Fue entonces cuando se puso el nombre de acoso u hostigamiento sexual a estas conductas que hasta entonces no tenían nombre. De hecho, la jurisprudencia estadounidense es la primera en establecer una definición de acoso sexual: "...toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral, ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante". En el ámbito europeo, el concepto y la tipología del acoso sexual empieza recogiendo en una recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 1991 y se establece un código de conducta para la protección de la mujer y el hombre en el trabajo, se considera el acoso sexual como una conducta que afecta a la dignidad de las personas, muy especialmente a las mujeres.

Según diversos informes, el 98% de las ocasiones el acosador es un hombre, sobre los 40 años, en general casado y con hijos, que suelen ser patronos o jefes de sección y en muchas ocasiones su perfil coincide con la figura de "don Juan", chulo, ligón y cargado emocionalmente con rasgos negativos. Como vemos, el perfil no está muy alejado de nuestros habituales protagonistas de *Cine de Barrio*, aunque lo imaginamos ahora, en el siglo XXI, mucho más refinado. Visto este perfil parece evidente que tenemos que profundizar en el origen de estas conductas, y no podemos obviar — como se trata de hacer en muchas ocasiones— que se trata de una manifestación más de la discriminación por razón de sexo, ignorar este enfoque supone obviar la cultura patriarcal dominante en la que vivimos e ignorar el

significado de pertenecer al sexo femenino.

En algo nos engañan las escenas de las películas españolas de los 70, las mujeres víctimas de acoso sexual no suelen ser las trabajadoras físicamente más atractivas. Numerosos estudios muestran que son las mujeres solas, con responsabilidades familiares, las mujeres que acceden a categorías y empleos tradicionalmente masculinos y las mujeres jóvenes que se incorporan a un trabajo temporal. Y esto es así porque, como hemos visto, el acoso sexual es una discriminación por razón de sexo y ocurre porque la persona acosada es mujer y su motivación no es sólo, o al menos no de forma predominante, un deseo sexual, sino una finalidad de dominio o afirmación de poder.

El acoso sexual viola el derecho a la igualdad, a no ser discriminado por razón de sexo, el derecho a la integridad física y moral; el derecho a la libertad sexual y el propio derecho al trabajo.

Se distinguen dos formas de acoso sexual:

- Chantaje sexual, el acosador condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, es siempre en sentido vertical, cuando existe una relación de jerarquía. El chantaje puede ser explícito (proposición directa y expresa de requerimiento sexual) o implícito o tácito (la persona trabajadora nunca ha sido requerida sexualmente, pero otras de su mismo sexo ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios por aceptar condiciones de chantaje sexual).

- Acoso ambiental, cuando el acosador o acosadores crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante. Son ofensas verbales, bromas persistentes, comentarios de tipo sexual, abuso del lenguaje, exposición de fotografías sexualmente explícitas, observaciones sugerentes y desagradables que suponen una contaminación del ambiente de trabajo pero no conlleva una repercusión negativa en la permanencia en el trabajo o en las condiciones laborales. El acoso ambiental puede ser

Violencia y reformas educativas

Demetrio Pérez Álvarez. Responsable de Salud Laboral de SUATEA.

En las últimas jornadas de salud laboral de STEs-I en el País Valencià, hablamos de violencia; en las anteriores de Valladolid, ya lo habíamos hecho de riesgos psicosociales. Nos hemos ido familiarizando con términos y definiciones: *violencia* como una forma de ese proceso construido socialmente que es la agresión (R. Ortega) y cuyos daños no son necesariamente físicos (OIT); o *bullying* como una violencia social que se ceba sobre el insumiso a la voluntad grupalmente sostenida (F. Fuertes). ¿Cuántas veces no nos habrá apetecido sacar esos con-

ceptos de los entornos laborales concretos para los que parecen haber sido creados y extrapolarlos a contextos (sociales, políticos,...) más amplios o más aparentemente difusos? Caigamos ahora en la tentación: en STEs-I trabajamos por una escuela pública y laica digna, desde unas organizaciones que viven de la participación de los trabajadores y que no tienen deudas con el poder político; en ese camino percibimos o nos encontramos con lo que podríamos calificar de "violencia". Hagamos un repaso superficial de algunas situaciones, desde lo más general a lo más particular.

El sistema de reglas que estructu-

ra las interacciones sociales forma parte de esa cierta "mitología" de lo cotidiano en la que el *poder-dominio* tiende a presentarse como un hecho cultural más. Por lo que nos toca más de cerca, es esa "gramática político-social" de "sindicatos mayoritarios" y "modelo de concertación". La ingeniería contable que nos estatuye como "minoría", instituyendo unos "agentes sociales" que legitiman las decisiones del poder. Mesas generales, comisiones de seguimiento, pactos institucionales,...: ¿no es un ejercicio de violencia excluir sistemáticamente a las miles de trabajadoras y trabajadores que representamos, de

llevado a cabo por compañeros de trabajo y sin que exista relación de jerarquía.

Cuando una persona, mujer como hemos dicho en la inmensa mayoría de los casos, está sometida a estos hechos, sufre ansiedad, tensión, irritabilidad, depresión, incapacidad de concentración, insomnio, fatiga, dolor de cabeza y otras manifestaciones de estrés en el trabajo; en ocasiones, lesiones físicas a veces de mucha importancia. Lo que hace que las personas que lo sufren tengan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. En consecuencia, el acoso sexual en los lugares de trabajo, aunque es una discriminación por razón de sexo, es un problema que debe ser incluido en el ámbito de la seguridad y salud laboral, porque tiene efectos devastadores para la salud de las trabajadoras afectadas y tiene su origen en las relaciones de trabajo.

En algunos países como Francia, Alemania o Dinamarca, la normativa obliga a los empresarios a emplear medidas preventivas y son declarados civil, administrativamente e incluso penalmente responsables de los actos de acoso que se producen en el ámbito de su organización. En España ha habido mucha resistencia a considerar el acoso sexual como riesgo laboral, a pesar de que ya en 1989 el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Man-

cha calificó las secuelas psicofísicas producidas a una mujer a consecuencia de una agresión sexual como accidente laboral.

La ley 31/95 de prevención de riesgos laborales no contiene normas específicas que se refieran concretamente al acoso sexual, por lo que hay que acudir a las normas generales y en concreto al artículo 15 que obliga a los empresarios a garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro, y les hace responsables de los daños que las trabajadoras/es puedan sufrir. Para prevenir este riesgo, que la Comunidad Europea califica de muy grave, deben imponerse las medidas preventivas adecuadas, deben modificarse los comportamientos y las actitudes respecto a este fenómeno fomentando una sensibilización de todas las personas implicadas, insistiendo en la inaceptabilidad del acoso sexual en el trabajo. Las medidas preventivas pasan por elaborar una declaración de principios en donde se exprese que todas las trabajadoras y trabajadores serán respetados en su dignidad; debe explicarse que los comportamientos de acoso sexual son ilegales, hay que formar a los mandos y hacerles conscientes de su responsabilidad en el marco de la política anti-acoso y en poner en marcha las acciones correctoras, debe explicarse a las trabajadoras y trabajadores el procedimiento que deben seguir cuando sean objeto de acoso para re-

cibir ayuda y dónde habrán de dirigir su denuncia, incluyendo el compromiso de protección a la intimidad y frente a posibles represalias.

Es importante insistir en que el acoso sexual puede erradicarse del ámbito laboral si existe voluntad política de hacerlo, voluntad que pasa por imponer en todas las empresas y Administraciones medidas preventivas, existan quejas o no, ya que su ausencia no implica inexistencia de acoso; en la mayoría de los casos, las víctimas no denuncian por miedo a no ser tomadas en serio, por vergüenza, para evitar no dañar su propia reputación o por miedo a posibles represalias.

Las organizaciones sindicales debemos exigir la inclusión del acoso sexual en la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y la existencia de medidas preventivas, de forma que en los centros de trabajo sean impensables y vergonzantes conductas tan habituales y "con tanta gracia" como las que nos recuerdan tan a menudo los sábados por la tarde en la primera.

Bibliografía:

-*El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*. J. Fernando Lousada Arochena.

-*Mujer y salud laboral*. T Pérez del Río y A. Ballester Pastor. ■

la negociación de sus condiciones laborales: subidas salariales, planes de pensiones, constitución de *su* comité de salud,...? Se presenta como natural el ninguneo del minoritario incómodo, con el cómplice gregarismo del mayoritario.

En otras ocasiones, el poder-la Administración directamente niega la posibilidad de negociar la modificación de las condiciones laborales, camuflándolas como "cambios técnicos" (criterios para crear/amortizar puestos o para diagnosticar *acnees*, p.ej.) o modificaciones político-legislativas (instrucciones de funcionamiento de centros, etc.) de las que ni siquiera se informa a la mesa sectorial de turno.

Esta especie de "violencia social" (deudora del marco político) de la que hablamos, sin duda aparece cada vez que se abre un proceso de **reforma educativa**. Nuestra organización, de marcada vocación sociopolítica y segunda fuerza sindical de la escuela pública en el estado español, tiene que hacer verdaderos esfuerzos para hacer oír su voz en esas ocasiones. Y, ciertamente, no se puede esgrimir que sean modificaciones legislativas que no vayan a tener consecuencias sociales importantísimas u otras de carácter laboral. Este proceso de reforma legislativa que culmina de momento con la LOE, está nítidamente orientado en esta última década y proyecta un entorno socioeducativo claramente favorable para la aparición de distintos tipos de violencia.

Quizá no sería descabellado hablar de "violencia institucional" en un modelo que concede tanta importancia, en la organización del sistema, a las evaluaciones externas. Sobre todo si tomamos en consideración que esas evaluaciones no van a tener en cuenta las condiciones en que se da el proceso (situación académica del alumnado, ratio, condiciones materiales,...) y que podrán originar inseguridad laboral (modificaciones salariales, de puesto, etc.).

Si contemplamos el modelo LOE más de cerca, en las consecuencias que podría tener en la organización laboral cotidiana de un centro educativo, no resulta difícil imaginar que las situaciones de violencia que puede favorecer se corresponderían con cualquiera de las tres direcciones de las que comúnmente se habla.

Por un lado, la desregulación retributivo-laboral cuyo caballo de Troya es el complemento económico por el desempeño de la tutoría, es un buen caldo de cultivo para el *bossing* (la vio-

lencia desde arriba). Ocupar determinados cargos de la jerarquía (dirección, ¿jefatura de departamento?) hará acreedor a la llave que otorga valoraciones, evaluaciones, incentivos económicos en definitiva. El trabajador/a está en una red donde es más fácil sufrir coacción o merma de una libertad de pensamiento que puede afectar a su puesto de trabajo.

Este mismo entorno de competitividad entre compañer@s que favorece el individualismo, no sólo afecta a la calidad del trabajo educativo donde tan importante es lo horizontal-cooperativo, sino que es proclive a generar violencia entre iguales. Y todo ello sin olvidar los efectos "ciudadanos" a medio plazo de que la escuela se incorpore a la monodía pedagógica del darwinismo social.

Todo este modelo educativo de desregulación laboral, evaluación externa, etc., que ahora quieren culminar el PSOE y sus socios de gobierno, queda incompleto sin un elemento básico: la conversión de la enseñanza en mercancía, cuya venta se estimula a la misma velocidad que el concepto de "libertad de elección" de los padres y madres. Son ellos y ellas, convertid@s en "cliente" (y no en parte constructiva del hecho educativo) quienes pueden protagonizar ejemplos de violencia desde abajo, también llamada "desde l@s usuari@s" ("el cliente siempre tiene razón").

Y ¿pintan algo en esto de la violencia —social, institucional, organizacional,...— las **Nuevas Tecnologías**? ¿No constituyen, también en este ámbito, esa panacea de la que tanto nos hablan? En el contexto asturiano de "reformas educativas", y huyendo de la santificación como de la demonización, parece que depende del modo e intención del uso. En nuestro caso, paradójicamente o no, más bien parecen estar favoreciendo diversas dinámicas de violencia que lo contrario. La Consejería de Educación asturiana pretende generalizar durante el curso 2004-05 el Programa Sauce (aplicación informática destinada a la gestión de centros: tutorías FCT, notas, absentismo laboral y escolar, licencias y permisos, horarios, plantillas), así como una estructura telemática asociada (servicios y recursos en intranet, gestiones administrativas *on line*, ...). Este intento se está encontrando con resistencias diversas en los centros de trabajos y ha dado lugar a la aprobación unánime de dos resoluciones de la Junta de Personal Docente no Universitario

durante el último año (marzo 2005 y marzo 2006). El rechazo y la denuncia contenidos en estas resoluciones tienen que ver con algunos de los esquemas de violencia de los que hemos hablado en párrafos anteriores.

En primer lugar, ni siquiera se consultó a las organizaciones sindicales: se impuso al profesorado bajo amenaza de sanción una nueva carga de trabajo —administrativo: consignación de notas, faltas,...—, o se dejó que fuera en cada caso la pelea entre el personal docente y el no docente quien decidiera su asignación; en ningún caso se planteó ni el reconocimiento en el horario del profesorado de una nueva tarea, ni la provisión de nuevos puestos de P.A.S. en la plantilla del centro. El profesorado, que de momento ha terminado por utilizarlo, se ha debido enfrentar a dos nuevos elementos estresores en su trabajo: los frecuentes errores del programa y la falta de tiempos y espacios (terminales informáticos operativos) para realizar esta tarea.

En segundo lugar, la Administración ha utilizado como excusa la rigidez o mal diseño del programa, para justificar un empeoramiento en el proceso de petición/concesión de licencias y permisos.

En tercer lugar, la obligatoriedad previa de darse de alta con una clave personal, ha dado lugar a situaciones de vulneración del derecho a protección de datos personales (Big Brother ataca...), o a la de la voluntariedad por parte del ciudadano en sus relaciones telemáticas con la Administración.

En último término, la "brecha digital" entre docentes (de origen fundamentalmente generacional), deja a veces al sector "analógico" expuesto a cierta hostilidad del sector "digital". O incluso en situación de indefensión jurídica ante la Administración (en los albores de su jubilación les es adjudicado de oficio un pésimo destino en un concurso de traslados en el que no son conscientes de haber participado y del que la Consejería esgrime una solicitud *on line*...).

¿Hemos extrapulado demasiado? ¿La exposición previa es fruto de una asimilación torpe y apresurada de algunos conceptos? Quizá en parte, pero parece indudable que el **análisis que incorpora el concepto de violencia** (que sin duda coincidimos en rechazar) **debe ser incorporado** no sólo a nuestra praxis organizativa dentro de cada sindicato, sino en **nuestro análisis y acción sindical diarios**. ■

Mujer y violencia en los centros de trabajo



Son precisamente los centros de trabajo lugares idóneos en los que la violencia de género se lleva a cabo, se agudiza, se arraiga, se disimula o se ignora?

Sin duda es un hecho innegable que la violencia de género existe en los centros de trabajo. Y existe bajo múltiples aspectos y en distintas modalidades y grados.

La mujer no sufre violencia por las características físicas de su sexo, sino por los estereotipos sociales asociados tradicionalmente a su sexo, como son la sumisión, la debilidad, el sufrimiento, la abnegación, la inhibición, la fragilidad... En definitiva: su anulación.

Desgraciadamente, aún hoy en día y en un país supuestamente civilizado y avanzado como es España, las mujeres seguimos sufriendo discriminaciones más o menos fuertes, más o menos veladas en nuestros puestos de trabajo, a los cuales accedimos por méritos propios y demasiado habitualmente presionadas por una lupa de aumento a la que somos sometidas en busca de mínimos motivos que nos puedan descalificar en la carrera de fondo que puede constituir la consecución de un puesto de trabajo.

Una vez alcanzado el puesto, ni por un momento tendremos ya demostradas nuestras aptitudes para el buen desarrollo de nuestro cargo, sino que se nos exigirá una permanente y exquisita muestra de nuestra capacidad física, psíquica, psicológica, etc.

Este hecho conlleva una carga feo de violencia sobre las mujeres, y lo que es más: sólo por el hecho de serlo, por su condición femenina. De ahí que las reacciones de las mujeres ante el poder sean por supuesto múltiples pero no siempre acertadas.

Aunque bien es cierto que entre las últimas generaciones el cambio educacional en temas de género ha sido muy destacado y provechoso, aún entre la juventud que accede actualmente a sus primeros puestos de trabajo (y por supuesto las generaciones anteriores) podemos detectar la fuerte diferenciación de orientación laboral debida a trabas socioculturales, políticas, familiares y al desconocimiento histórico de referentes: los hombres son dirigidos hacia

Ilda Lortes. Responsable de Salud Laboral de STEG.

empleos técnicos, de difícil desempeño, de mucha responsabilidad y extendido reconocimiento, y las mujeres son orientadas a su vez hacia empleos sociales, de más aproximación humana, con igual o mayor dificultad en su desempeño y responsabilidad que los empleos técnicos pero muchísimo menos reconocidos y apreciados socialmente.

Por lo tanto, todavía y desgraciadamente, es frecuente que las mujeres no accedan a puestos de responsabilidad, dirección y decisión, y que ni siquiera lo intenten, ya que no desean introducirse en la vorágine de los empleos ocupados y dominados habitualmente por el género masculino, en los que se les exigirá muchísimo más que a los hombres y obtendrán un reconocimiento personal, económico y social inmensamente menor. No hay más que visitar y analizar, por ejemplo, los claustros y el equipo directivo de los centros escolares.

De igual manera, en el caso de querer acceder a este tipo de puesto, las mujeres debemos ir abriéndonos camino a veces lenta y costosamente a causa de los múltiples "techos de cristal" que se nos imponen y hemos de derribar o al menos superar.

En ocasiones, esta carrera de obstáculos se revela tan penosa que una vez llegada a tan codiciados puestos, la mujer sufre "el síndrome de la abeja reina", mimetizándose con actitudes típicamente masculinas y aplastando absolutamente todas las aspiraciones de mejora de sus compañeras de trabajo, como una especie de venganza por todo lo que tuvo que sufrir ella en el intento de alcanzar su puesto. Esta actitud genera situaciones realmente violentas, y esta vez es en el seno del propio género femenino, pero provocado originariamente por la violencia contra el mismo.

Otro factor de discriminación y violencia contra las mujeres en los centros de trabajo es el momento de la procreación. Una maternidad mal entendida que en ocasiones es tratada, debido a la ignorancia, como una enfermedad y un contratiempo, en lugar de ser reconocida, protegida y agradecida como un bien preciado ofrecido de manera altruista a la sociedad.

Decididamente, debemos trabajar y esforzarnos a fin de que la violencia



de género desaparezca definitivamente de los centros de trabajo y de que la calidad del empleo no cese de aumentar tanto para las mujeres como para los hombres.

Dentro del vasto tema de la violencia contra la mujer en el centro de trabajo, queremos dedicar un apartado especial y específico al tema del **acoso sexual al que la mujer puede verse sometida en su centro de trabajo.**

El acoso sexual es una de las discriminaciones sexistas que se enmarcan en el paradigma de la violencia de género, y que obedece a un estereotipo social de entendimiento de la sexualidad: el hombre se presenta como cazador y la mujer como presa. De ello se deriva que se trate de una cuestión de poder, no de sexualidad.

En la década de los setenta, en Estados Unidos, e impulsada en gran medida por el Movimiento de la Liberación de la Mujer y del Movimiento Critical Legal Studies, surge la preocupación por alcanzar una correcta protección de las víctimas frente al acoso sexual en su lugar de trabajo. Hoy en día, si bien es cierto que se ha avanzado mucho en dicha cuestión, todavía es muy difícil y penoso el camino que ha de recorrer la víctima del acoso sexual, y por ende de cualquier tipo de violencia de género, hasta que se la protege convenientemente de la persona o personas agresoras. Ese camino, casi siempre dificultoso en extremo, se revela en ocasiones más traumático si cabe que la propia agresión, ya que la víctima se encuentra sola frente a: "qué dirán", "no me van a creer", "si lo cuento será peor", "pensarán que yo lo provoqué", "en realidad me lo merezco", "sólo sirvo para esto", etc.

El acoso sexual se puede presentar y/o llevar a cabo de maneras bien distintas. La persona acosadora puede

Siniestralidad laboral invisible

Juana Teresa Sosa Lorenzo. Responsable de Salud Laboral de STEC Canarias.

Muestran las cifras que después de 10 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) el balance de accidentes graves de trabajo ha sido de 28.000 y son más de 2.700 las "vidas acabadas" en el trabajo en España. Durante el año 2005 han perdido la vida aproximadamente 900 personas, lo que puede significar casi 8 de cada 10.000 trabajadores/as, superando en el doble a la media europea. Pero lo más triste es que las muertes pueden ser muchísimas más porque las enfermedades a medio o largo plazo, las incapacidades, o las muertes a largo plazo, permanecen invisibles; aun siendo producidas por las condiciones de trabajo que vivimos las trabajadoras y trabajadoras, no aparecen ni en registros, ni estudios, ni estadísticas,... y todo ello porque el crecimiento de las enfermedades profesionales simplemente no se tiene en cuenta. No interesa económica ni políticamente, y además cuenta con el amparo legal, ya que no están todas registradas en el Catálogo de Enfermedades Profesionales de 1975. Si tenemos en cuenta el mensaje de la OIT, que, ante la preocupación por el aumento de la siniestralidad laboral, nos dice que lo más grave de todo es que podrían salvarse alrededor de 600.000 vidas al año sólo con utilizar medidas de seguridad, se puede afirmar tajantemente que los accidentes, las muertes y las enfermedades profesionales pueden y deben ser evitables.

Las consecuencias de la Violencia en el Trabajo que sufrimos en el trabajo docente —que pueden estar derivadas de la relación con las compañeras y compañeros, con las familias, con el alumnado, con los responsables de la

gestión directa del centro educativo, con la administración y sus políticas laborales-educativas, etc.— y los efectos que produce en las trabajadoras y trabajadores (problemas de sueño, estrés, ansiedad, tensión muscular, depresión, insatisfacción laboral, fatiga emocional, disfonía, afonía, fatiga cognitiva, acoso moral, "síndrome del quemado",...) forman parte de esa siniestralidad laboral invisible, porque, cuando se vive esta situación, se van originando en nuestras vidas enfermedades a corto, medio o largo plazo.

Es una situación que, a pesar de que en nuestro entorno se extiende cada vez más la mentalidad de que somos las trabajadoras/es responsables de ello por nuestra falta de salud laboral, porque no nos cuidamos o no dedicamos tiempo a informarnos o formarnos, tiene unos claros responsables: la administración educativa que incumple la LPRL y la normativa de seguridad-salud de los centros de trabajo. Una administración educativa que nos impone unas condiciones de trabajo desde una estructura y diseño de un modelo organizativo que se hace priorizando unos criterios economicistas, donde la prevención de riesgos laborales es un coste muy alto que no tiene hueco en sus presupuestos económicos ni en sus asignaciones de recursos humanos, administración educativa, que no establece mecanismos rápidos y eficaces para promover la actividad preventiva en nuestros centros de trabajo, administración educativa que organiza el trabajo de tal manera que no dinamiza cauces que posibiliten la toma de decisiones, la autonomía en el desarrollo de nuestras tareas,...

El problema de la siniestralidad invisible que provoca la Violencia en el Trabajo no ocupa aún el lugar que

merece en la conciencia de la administración pública, ni tampoco en la conciencia individual y colectiva.

Es fundamental que la administración educativa adquiera el compromiso firme, serio y efectivo de salir de la pasividad y de la inhibición en la que se encuentra y establezca mecanismos efectivos para promover la actividad preventiva desde un cambio en su estructura organizativa del trabajo en los centros docentes, así como de las condiciones del mismo de las trabajadoras y trabajadores. Debe establecer modelos democráticos que posibiliten la participación de la/el docente en la organización de su trabajo, sistemas de respaldo legal y emocional al profesorado que sufre Violencia en el Trabajo, disminuciones de ratios que permitan una relación más cercana al alumnado y el tratamiento más eficaz a la diversidad, aumento en el recurso presupuestario y humano, planes de formación para ir creando una cultura preventiva personal y colectiva, otra distribución del horario docente que permita el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias con el correspondiente crecimiento en las relaciones interpersonales de las/os trabajadoras/es.

Ante esta siniestralidad invisible, también es fundamental que las/os docentes asumamos las tareas de combatir la resignación, la permisividad en la que a veces nos encontramos, la falta de cultura participativa y, a través del conocimiento de nuestros derechos y obligaciones en materia de salud laboral, exigir el cumplimiento de la LPRL en nuestros centros de trabajo, porque no podemos ni debemos permitir que otros/as jueguen con nuestra salud en vez de trabajar para mejorar nuestras condiciones de vida. ■

ejercer chantaje sexual sobre la víctima obligándole a ésta a realizar cualquier acto de tipo sexual que aquélla desee, como condición para acceder al empleo, a una mejora laboral, etc., o simplemente para no tener que perder los derechos ya adquiridos.

Pero el acoso sexual también puede producirse cuando la persona agresora se encarga de originar un entorno laboral intimidatorio y humillante para la trabajadora. Esto se denomina acoso

ambiental, en el que las conductas de acoso sexual son de una gran variedad, como por ejemplo las ofensas verbales, los comentarios sobre la víctima y/o su familia, la colocación de pósters pornográficos en el lugar de trabajo, la observación de la víctima en espacios reservados (ej., vestuarios), etc.

Para finalizar, queremos incidir en la importancia de prestar la máxima atención a situaciones de violencia (no sólo de acoso sexual, sino de todo tipo

de violencia de género, y por supuesto, de violencia en general) que puedan producirse hacia nosotras mismas o a nuestro alrededor, con nuestras compañeras. No dejemos pasar inadvertida ni una muestra de violencia en el trabajo por mínima que sea, e intentemos en todo momento entender y apoyar a la víctima, ya que ésta no siempre es capaz de defenderse por sí sola, y en ocasiones ni siquiera de dar la voz de alarma. ■

Evaluación de factores psicosociales entre docentes de las Islas Baleares

Margalida Mas Ferriol. Técnica de prevención de riesgos laborales del STEi-I.

En el marco de una empresa hay una serie de aspectos que pueden afectar tanto la salud (física, psíquica y social) como el bienestar de la persona trabajadora, sobre el rendimiento y sobre el funcionamiento general de la ocupación. Estos aspectos se pueden medir mediante los factores psicosociales, y es de gran interés facilitar un instrumento que permita evaluarlos y así orientar posibles acciones preventivas.

El objetivo del instrumento es obtener información a partir de percepciones de las trabajadoras y los trabajadores sobre los diferentes aspectos de su trabajo (organización, contenido y realización de la tarea) para valorar las condiciones psicosociales de la empresa; y mejorar así las condiciones de trabajo, averiguando si unas condiciones psicosociales desfavorables son las que originan la presencia o la aparición de conductas y aptitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, en este caso del personal docente.

El cuestionario del método de factores psicosociales consta de setenta y cinco preguntas con las cuales se obtiene información de siete factores psicosociales, que miden el siguiente:

1. Carga Mental.
2. Autonomía temporal.
3. Contenido del trabajo.
4. Supervisión participación.
5. Definición de rol.
6. Interés por el trabajador o la trabajadora.
7. Relaciones personales.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El método presenta los resultados en dos formatos diferentes:

1. **Perfil valorativo:** Ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado por cada factor (escalera de valores comprendida entre 0 y 10). Estas puntuaciones se trasladan a un gráfico donde se distinguen tres tramos que señalan distintas situaciones de riesgo:

-**Situación satisfactoria** (de 0 a 4 puntos por término medio).

-**Situación mediana** (de 4.1 a 7 puntos por término medio) las condiciones existentes en esta situación pueden generar molestias a un pequeño número de trabajadores o trabajadoras que no es lo suficientemente grave como para demandar una intervención inmediata. Pero sí que hace falta solucionar o modificar la situación cuando sea posible, puesto que estos factores pueden resultar fuentes de problemas.

-**Situación nociva** (de 7.1 a 10 puntos por término medio) se requiere intervención en el plazo más breve posible. Es previsible la existencia de trabajadoras o trabajadores con una gran insatisfacción con el trabajo, absentismo o sintomatología asociada al estrés.

2. **Perfil descriptivo:** ofrece información detallada de las posiciones de las personas trabajadoras ante cada pregunta (porcentaje de cada respuesta), que permite orientar las acciones preventivas o mejorar un determinado factor.

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

A partir de las respuestas de los 526 docentes a los cuales se les ha pasado el cuestionario de factores psicosociales y, después de haber hecho un análisis exhaustivo de las 75 preguntas contestadas del test, concluimos los siguientes resultados respecto a las condiciones que se encuentran presentes, el personal docente/situación laboral.

A simple vista los resultados obtenidos en el test de factores psicosociales son positivos, pero existen diferentes aspectos que nos inducen a pensar que entre el colectivo de la enseñanza de las Islas Baleares hay factores psicosociales de riesgo que pueden afectar la salud laboral y el rendimiento de su trabajo.

El conjunto del personal docente que forman la muestra dan una puntuación elevada en dos de los siete factores psicosociales que mide el método, Carga Mental y Autonomía Temporal.

Respecto al factor de Carga Mental (CM), un 94% de los docentes (un 49,05% dan una puntuación entre 4 y 7

y un 44.87% se encuentran en una situación nociva) tienen la sensación de que deben hacer una sobrecarga intelectual para realizar su trabajo (presiones de tiempos y retraso en su trabajo, problemas para centrar su atención, fatiga, etc.) Subjetivamente tienen la sensación de que realizan un trabajo con una gran exigencia y que, además, deben hacerlo con gran rapidez. Esto se demuestra, puesto que un 40.30% de ellos piensa que la cantidad de tiempo de que disponen para realizar su trabajo en alguna ocasión es demasiado escaso, y un 32.70% piensa que sucede normalmente. Respeto al retraso, un 38.78% del personal docente, cuando se produce un retraso durante el desarrollo de su trabajo lo deben recuperar en horas extras, mientras un 24.33% lo debe recuperar durante la jornada laboral acelerando el ritmo. Un 39.92% opina que casi todo el tiempo debe trabajar con cierta rapidez, seguido de un 31.94% que lo hace en $\frac{3}{4}$ del tiempo.

Casi un 50% del personal docente expone que durante todo el tiempo de su jornada laboral debe mantener una exclusiva atención sin tener la posibilidad de hablar, desplazarse o simplemente pensar en cosas ajenas a la tarea. Además, un 51.33% debe tener una intensidad de atención alta para realizar el trabajo, seguido de un 44.11% que necesita una intensidad de atención todavía mucho más alta. Las equivocaciones u otros incidentes que puedan darse en el puesto de trabajo de las profesoras o profesores, un 70.72% opina que se dan en alguna ocasión, y que las consecuencias de estos errores, un 63.88% piensa que pueden provocar algún problema menor, pero un 17.49% cree que pueden ser graves para la producción o la seguridad de otras personas.

Respecto al cansancio percibido, el 42.21% opina, a menudo, que al acabar la jornada laboral se sienten cansados y lo está a veces el 36.88%. Estos porcentajes no son muy altos, pero deben tenerse presentes, puesto que la fatiga es una de las principales consecuencias que surgen por una sobrecarga de las exigencias de la tarea. Gran parte del personal dedicado a la enseñanza (79.49%) necesita manejar una elevada cantidad de información

para llevar a cabo su función de docente, mientras el 68.06% subjetivamente cree que la información que maneja es sencilla, en cambio el 25.48% cree que es complicada. A más de la mitad no les resulta difícil la tarea, en cambio a un 38.78% a veces les parece difícil.

Este factor se ve agravado por la sensación de que cerca de un 68% de la muestra cuenta con poca autonomía a la hora de gestionar su tiempo de trabajo y descanso. Además, hace falta destacar que un 40.68% lo tiene difícil para abandonar su puesto de trabajo por unos minutos, mientras el 38.18% lo puede hacer sin necesidad de que le deban sustituir. El 63.12% del profesorado no puede distribuir por sí mismo las pausas a lo largo de su jornada. Aunque un 36% manifiesta que tiene la posibilidad de marcar su propio ritmo de trabajo y un 39% lo puede variar.

Los cinco factores psicosociales restantes están en una situación satisfactoria.

Por otra parte, hay diferencias significativas y notables cuando analizamos los distintos grupos de colectivos que forman parte de la muestra de la población docente.

Así, el colectivo del profesorado de Formación Profesional es el colectivo que ha mostrado más insatisfacción laboral y en cuatro de los siete factores psicosociales que se evalúan en el test da una puntuación igual o mayor que cuatro, en concreto; en carga mental, autonomía temporal, supervisión, participación e interés por el trabajador. El 95% (66.67 + 27.78%) del profesorado de Formación Profesional tiene molestias o una sobrecarga intelectual en el trabajo. El 44% (16.67 + 27.78%) además piensa que tiene poca autonomía a la hora de distribuir su ritmo de trabajo. En cuanto al factor de supervisión-participación, el 50% considera como poco adecuado su grado de autonomía de decisión, es decir, que un 50% se localiza dentro del tramo de situación donde las condiciones existentes son insatisfactorias. Y todo esto se agrava en el sentido



que casi el 78% (44.44 + 33.33%) tiene la sensación de que la empresa muestra poco interés o nulo hacia los trabajadores y trabajadoras, pidiendo más formación, charlas con la dirección y mayor estabilidad laboral.

Llegando a la conclusión de que el cuerpo de formación profesional es el personal docente que más esfuerzos intelectuales debe hacer para realizar su tarea, con presiones de tiempos y retrasos del trabajo, debe hacer un mayor esfuerzo de concentración, sienten más fatiga y deben trabajar con más cantidad y complejidad de información.

El colectivo de profesorado de Enseñanzas de Régimen Especial únicamente obtiene una puntuación elevada, en dos de los siete factores analizados, carga mental e interés por el trabajador. A simple vista, puede parecer que, en general están bien, pero analizando esta situación de forma más exhaustiva cada uno de los factores, se observa que es el profesorado que más descontento está en todo el conjunto docente, sin llegar a estar insatisfecho en ninguno de los factores. Es un colectivo donde se deben tener presentes los resultados, si no con carácter inmediato, sí que hará falta estar dispuesto en un futuro, para que no llegue a sentirse realmente insatisfecho con su trabajo.

Así, el 60% manifiesta sentirse preocupado por la carga mental que implica su trabajo y el 40% realmente se siente sobrecargado. En este factor existe la curiosidad de que ninguna profesora o profesor de Régimen Especial está satisfecho. Especificando

un poco más este factor, nos encontramos que todo el cuerpo de enseñanza de régimen especial debe realizar una intensidad alta o muy alta de atención para concentrarse y mantener la constancia de esfuerzo de observación. El 60% recupera los retrasos en horas extras o acelerando el ritmo durante el trabajo, aparte de que la mayoría, la mitad o todo el tiempo de su jornada la hacen con rapidez. A veces, todos están fatiga-

dos tras la jornada laboral, y el 60% a veces considera que su trabajo es difícil.

El 60% piensa que tienen poca autonomía a la hora de distribuir el tiempo y descansos en su trabajo. El 40% piensa que no tienen suficiente autonomía a la hora de tomar decisiones en el trabajo. Un 40% tiene conflictos de rol, es decir, discrepan entre el que se espera de ellos y de ellas y el que creen que deben hacer o desean; en cambio, el resto sí que tiene su rol laboral bien establecido. Un 60%, además, siente que la organización muestra poco interés hacia ellos y, especialmente, la formación es insuficiente en algunos aspectos o totalmente insuficiente. Las charlas con la dirección son regulares, malas o inexistentes, y, en general, los medios de información necesitan mejorar. El 40% confiesa que tienen estabilidad en su puesto de trabajo, no obstante, creen que es probable que pierdan su lugar de trabajo, o bien no lo saben.

Un 40% no está contento con la calidad de las relaciones personales con el grupo o colectivo de trabajo, pero el resto lo considera satisfactorio.

Entre el colectivo de Secundaria hay tres factores psicosociales que están afectando su salud y bienestar en el trabajo. Entre ellos, la carga mental, que afecta a los docentes en general, y que en secundaria el 45.22% tiene molestias, seguido del 47.22% que está sobrecargado mentalmente, o sea, que cerca de un 93% necesita realizar un esfuerzo intelectual para hacer frente a las exigencias de su trabajo. Más específicamente comen-



tar que sólo un 5.56% de este cuerpo casi nunca debe mantener una exclusiva atención en su trabajo, esto significa que el resto del profesorado debe mantener la atención la mayor parte del tiempo. La intensidad de atención también la deben mantener alta o muy alta durante toda la jornada laboral. También, gran parte de las profesoras y profesores tienen un tiempo determinado asignado para realizar sus tareas y, si se supera este tiempo, lo deben recuperar en un 44.44% en horas extras, un 13.89% durante las pausas y un 26.39% durante el trabajo acelerando el ritmo. Respecto al cansancio, el 37.5% está fatigado a veces después de acabar la jornada, seguido del 47.22% que lo está frecuentemente. La cantidad de información que manejan para llevar a cabo su trabajo como docentes es muy elevada (20.83%) y elevada (66.67%), y que esta información más de la mitad opina que es complicada o muy complicada; en cambio, el resto (48.61%) encuentra que es sencilla. El 45.83% cree que su trabajo no es difícil, en cambio el 40.28% dice que a veces lo es.

La autonomía temporal, un 58% consideran que es poca o inexistente para poder distribuir sus ritmos de trabajo y descansos.

El último factor que afecta al cuerpo de secundaria es el interés por el trabajador o la trabajadora, donde casi un 64% se siente poco o nada valorado en este sentido. Más en concreto, el 31.94% cree que la formación que se imparte al profesorado es totalmente insuficiente y el

34.72% manifiesta que es insuficiente en algunos aspectos. Respecto a los medios de información, también creen que necesitan mejorar, puesto que las charlas con la dirección, tablones de información, escritos personalizados, información oral, son más bien negativas, regulares o inexistentes. En cambio, sobre la estabilidad del trabajo, un 47.22% confiesa que es probable que siga trabajando en el mismo lugar, pero el resto no lo sabe, lo puede perder o no contestan.

Comentar que es el cuerpo del profesorado de primaria quien se ha mostrado, en general, más satisfecho en el trabajo. No obstante, es el personal docente que se muestra más sobrecargado mentalmente en el trabajo. El

48% de las maestras y los maestros de primaria están en la franja preocupante en un futuro, y el 47% se siente realmente sobrecargado mentalmente. Más en concreto, comentar en este factor que el 51.30% casi todo el tiempo debe mantener de manera exclusiva la atención para hacer su tarea seguido del 37.66%, que lo hace $\frac{3}{4}$ partes del tiempo. Y necesitan más de la mitad, una intensidad alta o muy alta de atención. El 22.08% de los maestros no recuperan los retrasos de las tareas, el 38.31% lo recupera en horas extras y el 22.43% acelerando el ritmo. El 75.32% confiesa que a veces cometen errores en su puesto de trabajo y el 17.53% dice que estos errores pueden provocar consecuencias graves. Respecto a la fatiga, dicen que frecuentemente están fatigados (39.61%), a veces (40.91%) y siempre (17.53%).

La cantidad de información que manejan los maestros, el 79.87% opinan que es elevada aunque un 72.73% dice que es sencilla. Además, el 53.25% confiesa que el trabajo que realizan no es difícil. Estas puntuaciones se relacionan con el siguiente factor de autonomía temporal, puesto que cerca del 71% considera que tiene poca o escasa autonomía a la hora de establecer los ritmos de trabajo y descanso.

En contrapartida es el colectivo que obtiene las puntuaciones mejores en los otros cinco factores psicosociales que afectan la salud y bienestar laboral. En concreto, el 92.86% tienen muy claro qué se espera de ellos y está de acuerdo con lo que ellos y ellas creen que deben hacer, sus valores y

creencias. Además, son los docentes que mejores relaciones de calidad tienen; opinan que son buenas un 79.22% con la dirección, el 82.47% con el resto de compañeros y compañeras, el 77.92% con el personal subordinado. Un 54.55% dice que en el grupo de trabajo, generalmente, se dan relaciones de colaboración por el trabajo y relaciones personales positivas, aunque hay un porcentaje de 30.52% que no quiere responder a esta pregunta.

Como hemos podido observar tras el análisis más exhaustivo de los datos, a corto o medio plazo, haría falta tomar medidas preventivas en el colectivo del profesorado de las Islas Baleares si queremos y deseamos que su salud y bienestar laboral sean los adecuados. Más específicamente en los colectivos de formación profesional y enseñanzas de régimen especial, y en general, y a todo el profesorado en los factores de carga mental y autonomía temporal. Así, concretamente recomendamos que, con urgencia, se den herramientas a estos colectivos con el fin de que se reduzca el nivel de carga mental en el trabajo.

Así, por ejemplo, para mejorar estos factores psicosociales:

- Que sea el mismo profesorado quien programe el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo.

- Evitar al personal las sensaciones de urgencia y carencia de tiempo.

- Establecer sistemas que permitan al profesorado conocer su rendimiento, el trabajo pendiente y el tiempo disponible para realizarlo.

- Evitar trabajos que requieran esfuerzos intensos y continuados.

- Indagar las causas por las cuales los tiempos asignados para la realización de las tareas son escasos.

- Procurar que las tareas tengan unos márgenes de tiempos que permitan a los docentes tener cierta autonomía sobre el tiempo que se les asignan.

- Que tengan un claro conocimiento de los objetivos donde han de llegar y de los ya logrados (ayudará a establecer su ritmo de trabajo).

- Que haya estabilidad laboral, establecimiento de planes de carrera, informar y formar al profesorado en temas relacionados con su trabajo, permitir traslados,...

- Fomentar el contacto entre el profesorado del centro para ayudar a establecer una cohesión de grupo, fomentar que se apoyen unos con los otros, que se ayuden,.... Fomentar el colaboracionismo. La globalización del trabajo en equipo. ■

Por un nuevo modelo de atención para el alumnado con graves problemas de actitud

Juan Francisco Gutiérrez Jugo. Responsable de Prevención y Salud Laboral de STERM-Intersindical

INTRODUCCIÓN

La problemática que genera el alumnado con graves problemas actitudinales es, sin duda, la primera preocupación de la Comunidad Educativa. Tanto el profesorado, madres y padres, como el resto del alumnado, se sienten impotentes para solucionar los problemas que ocasionan estos alumnos y alumnas que, a menudo, son ellos mismos las primeras víctimas de sus conductas violentas.

Por otro lado asistimos con preocupación a la extensión de un determinado tipo de violencia escolar, propia de nuestro mundo globalizado y que incide en numerosos países con un modelo educativo similar al nuestro. La necesidad de actuar desde un punto de vista preventivo es fundamental para evitar la degradación del sistema educativo.

Es urgente que las Administraciones Públicas se impliquen de forma activa en la atención de este alumnado, superando soluciones únicamente represivas que no conducen prácticamente a ningún resultado. En diversos países se están experimentando métodos y programas alternativos con resultados prometedores. Un ejemplo de estos es el programa "Répit-Transit" de Canadá.

OBJETIVO

El objetivo de la intervención con estos alumnos y alumnas es su adecuada escolarización, para llegar a conseguir su máximo aprovechamiento escolar en todos los términos posibles —conceptuales, procedimentales y actitudinales— y una interacción adecuada con el resto de componentes de la Comunidad Educativa (profesorado, alumnado, y madres y padres).

El principio básico que debe guiar cualquier intervención es la integración de estos alumnos y alumnas en el sistema escolar.

En ningún caso las actuaciones hacia el alumnado con graves problemas conductuales significarán colocarles ningún tipo de etiqueta o clasificación. Ningún problema de este tipo es permanente ni va asociado a la "esencia" del alumno o alumna. El objetivo final

es la plena integración en el aula, donde la alumna o alumno son uno más.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN

Las personas objeto de la intervención son los alumnos y alumnas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria, que sufren, en un momento dado, trastornos comportamentales que originen conductas violentas que repercutan de forma continua en el profesorado, resto del alumnado y personal no docente.

Realmente el número de alumnos que desarrollan comportamientos violentos de forma continua es pequeño. En un Colegio o Instituto lo más corriente es que sean suficientes los dedos de la mano para contarlos. Puede no existir ningún alumno o alumna en esta situación, especialmente en colegios de una línea.

La percepción distorsionada que a veces se tiene en los centros de Educación Secundaria de la existencia de bastantes alumnos con graves problemas de comportamiento está condicionada por diversos factores:

-El paso por la adolescencia, que transcurre durante la ESO, con el consiguiente desarrollo corporal y la mayor inmersión en una sociedad como la nuestra que incluye componentes de elevada agresividad.

-El "efecto contagio" que los comportamientos agresivos por parte de unos pocos alumnos generan en los grupos.

-La desafortunada práctica que se produce en algunos centros de Secundaria de realizar grupos aparentemente "homogéneos" incluyendo a todo el alumnado con malas notas en los mismos grupos, con la excusa que de esta manera van a poder llevar todos el "mismo nivel". De esta forma se agrupa a alumnos muy conflictivos con alumnos de bajas capacidades intelectuales, cuando la problemática es muy diferente de unos a otros. De hecho, que un alumno tenga comportamientos agresivos en ningún caso es sinónimo de un bajo coeficiente intelectual. En estos grupos el efecto contagio actúa en toda su extensión, ocasionando situaciones verdaderamente

límite para el profesorado que tiene que hacerse cargo de ellos. Los alumnos y alumnas tampoco se encuentran bien dentro de estos grupos.

A menudo el profesorado que se hace cargo del primer ciclo de la ESO y de los alumnos y grupos conflictivos carece de experiencia y —como el resto del profesorado— no ha recibido la formación adecuada para enfrentarse y prevenir situaciones de violencia escolar.

Todos estos factores originan un elevado sentimiento de vulnerabilidad entre el profesorado, especialmente en los primeros cursos de la Educación Secundaria Obligatoria; sentimiento que frecuentemente es percibido por el alumnado, originando una re-orientación que conduce a situaciones sin salida.

Ante esta problemática, hasta ahora se han privilegiado dos tipos de soluciones:

Expulsiones durante un tiempo determinado, que no suelen conducir a resultados apreciables más allá del alejamiento temporal del alumno o alumna, y además enmascaran el problema. Aunque, en teoría, el alumno debe seguir su progresión escolar fuera del instituto, la realidad es que eso es imposible prácticamente en el 100% de los casos.

Agrupamiento durante todo el curso de alumnos conflictivos en grupos pequeños y con escasas clases en común con el resto de sus compañeros (UPA,s: Unidades de Programa Adaptado, es el nombre que reciben agrupaciones de este tipo en la Región Murciana). Este tipo de soluciones, muy peligrosas, conducen a verdaderos *guettos* dentro del propio centro escolar y prácticamente condenan al alumno o alumna que entra dentro de un programa de este tipo a la imposibilidad de reengancharse a un transcurso escolar normal. La vida del profesor o profesora es muy difícil frente de un *grupo-ghetto* donde se encuentra concentrado el alumnado conflictivo del centro.

Además un agrupamiento de este tipo no garantiza la "tranquilidad" para el resto de los grupos: existen muchos espacios y tiempos sin vigilancia de adultos donde el alumnado frustrado y agrupado de esta manera puede con-

vertirse en una amenaza para ellos mismos y el resto de sus compañeros.

Es importante que distingamos este tipo de grupos — UPAs y similares— de los Programas de Diversificación, que planteados para alumnos mayores de 16 años ofrecen un buen funcionamiento, siempre que la selección del alumnado que se incorpore a estos programas no se realice de manera sesgada con la finalidad oculta de agrupar todos los alumnos que “dan problemas” en el Programa de Diversificación.

LÍNEAS BÁSICAS DE ACTUACIÓN

No es este el lugar de detallar todas las medidas que podría incluir un programa de atención alternativo a las expulsiones y a la concentración de alumnos con problemas de actitud, pero sí podemos enumerar algunas:

El principio básico que debe guiar cualquier intervención es la INTEGRACIÓN de estos alumnos y alumnas en el sistema escolar. Sin embargo puede ser conveniente, en determinados momentos, que el alumno o alumna salga del grupo durante un tiempo determinado. Durante ese tiempo, en ningún caso quedará sin atención escolar. De hecho se mantendrá el mismo horario que si estuvieran en el grupo de referencia. Con esto conseguimos dos objetivos:

-El tiempo de permanencia fuera del aula deja de ser “tiempo perdido” educativamente. Al contrario, pasa a ser un momento clave para la educación de alumnos que deben asimilar, especialmente, contenidos actitudinales.

-Los alumnos y alumnas dejarán de interiorizar la idea subliminal siguiente: *“si hago alguna barbaridad me van a echar y voy a poder perder de vista a los profesores y el colegio y hacer lo que me dé la gana”*.

Estos momentos fuera del aula no son sino una parte de la supervisión completa del empleo de tiempo lectivo del alumnado con problemas de comportamiento, pudiendo, en su



caso, sacar al alumno de clase durante un determinado periodo, no desde una óptica represiva, sino para ofrecer al alumno la continuación de las clases en un entorno individualizado, desde el que poder realizar la integración progresiva en su clase de origen, primero a determinadas clases y luego completamente (a semejanza del programa Répit-Transit canadiense).

Creación de “Equipos de Convivencia” que integren en plantilla, entre otros profesionales, psicólogos, pedagogos, educadores y trabajadores sociales y profesorado encargado de la atención puntual del alumnado con dificultades de comportamiento. Estos equipos estarían adscritos cada uno de ellos a una zona geográfica determinada, cumpliendo funciones esenciales:

1º) Detección, seguimiento y realización de programas educativos para el alumnado que, en un momento dado, presente problemas graves de comportamiento.

2º) Intervención terciaria ante casos graves de violencia y acoso cuando estos se hayan declarado ya.

Asimismo cumplirían otras funciones: asesoramiento y participación en la puesta en práctica de los planes antiviolencia en los centros y atención a un teléfono único, entre otras.

Intervención con las familias de es-

tos alumnos y alumnas que presentan puntualmente problemas conductuales graves: Debe existir una estrechísima coordinación entre los equipos de convivencia, responsables de la intervención, y las familias. Asimismo se debe proporcionar formación e información abundantes a las familias acerca del proceso educativo de su hijo o hija.

Es imprescindible un seguimiento del alumnado perteneciente a cada zona atendida por los Equipos de Convivencia, con vistas a poder realizar intervenciones precoces que eviten, en la medida de lo posible, el hecho tan duro de la salida del alumno o alumna de su clase.

Lógicamente, a estas medidas debe ir asociada una infraestructura material: Locales donde ubicar los Equipos de Convivencia, así como aulas y espacios educativos donde atender a los alumnos y alumnas.

CONCLUSIÓN

No se ha tratado, en este artículo, de detallar un programa dirigido al alumnado que sufre problemas graves de comportamiento, sino de exponer un análisis del problema y esbozar unas líneas de intervención que van siempre en la línea de conseguir la integración en el centro escolar de los alumnos y alumnas que, en un momento dado, presentan problemas graves de conducta, evitando la clasificación y estigmatización de los mismos.

Para conseguir este principio de integración, además de todas las medidas expuestas, es esencial que los grupos de alumnos se constituyan según el principio de heterogeneidad: En cada grupo debe haber alumnos y alumnas de las más variadas circunstancias intelectuales, económicas, sociales y personales. Esta diversidad enriquece humana e intelectualmente y es la base de la contribución de nuestro sistema educativo a la construcción de una sociedad adulta y madura. ■

La violencia cotidiana en entornos laborales.

Es o no es

La sutilidad de la violencia en los ámbitos laborales donde trabajan personas, por lo general con una alta cualificación profesional, titulaciones superiores y un fuerte, medio e incluso bajo ambiente competitivo, como instituciones religiosas, organizaciones sociales de voluntariado, la administración Pública, la Universidad, los sindicatos, los Centros educativos no universitarios y un largo etcétera, hace que en muchos casos las personas que son víctimas de ella no lleguen a ser conscientes plenamente de lo que les está pasando y somaticen esas situaciones a través de depresiones, bajas laborales frecuentes por enfermedades de baja intensidad o en el peor de los casos, a la larga desencadenen una enfermedad más grave, sin llegar a ser conscientes de que lo que están sufriendo básicamente es acoso laboral o violencia en su trabajo. Este tipo de situaciones no surge de la noche a la mañana, no sucede de manera ostentosa ni es visible a miradas extrañas, pero sucede de forma sutil y en la mayoría de los casos son situaciones consentidas por un amplio espectro de las plantillas, que o bien miran para otro lado o incluso son cómplices de esas otras personas que ejercen la violencia unas veces de forma inconsciente y otras de manera perfectamente planificada, en aras a conseguir mayor estatus, demostrar que tienen razón o que simplemente es su postura la única posible y válida en esa organización. Las estrategias son variadas, unas veces levantan excesivamente la voz, sin llegar a gritar, otras veces son sus gestos los que intimidan y, en la mayoría de los casos, son capaces de decir y hacer lo que más daño pueda hacer a su víctima, sin mover ni un solo músculo, incluso hasta con una sonrisa.

Por lo general, este tipo de situaciones de violencia, sin llegar a agresiones físicas, se produce en personas que pueden tener grandes capacidades y que, por una u otra razón, despiertan envidias o pueden ser posibles competidoras de esas otras personas que han asumido liderazgos que ven peligrar, o simplemente por demostrar ante todo el mundo "quién manda aquí".

Natividad Alonso Elvira. Responsable de la Sección Sindical de STECyL y en la Universidad de Valladolid.

Pudiera parecer que este tipo de situaciones no se deberían dar en organizaciones que no están jerarquizadas y en las cuales, al menos formalmente, la participación es democrática; pues no siempre sucede así, y, de hecho, según investigaciones recientes, son esas instituciones, en las cuales el liderazgo no lo aporta un cargo sino la autoridad moral de las personas, donde se desencadenan más fuertemente esas situaciones de violencia en el trabajo.

Por supuesto, aunque las víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres, en un porcentaje bastante más alto las mujeres se encuentran entre el bando de las víctimas y los varones en el de los agresores.

Pero, efectivamente, las manifestaciones son tan sutiles y la educación patriarcal ha hecho tanto daño en la asunción de roles y posicionamientos, que muchas mujeres, sometidas en sus respectivos trabajos a múltiples situaciones de desprecio, acoso y violencia, consideran que esas situaciones son naturales, y que es natural que los que ostenten la representación, tengan las ideas y mantengan los debates y hablen sean los varones. Pero que las propias víctimas no sean conscientes de su padecimiento no significa que no exista y que no haya que hacer nada por impedirlo, de la misma manera que una mujer maltratada en el hogar necesita ser consciente de ese maltrato para comenzar a salir de él, las personas que sufren este maltrato en el trabajo, y las mujeres en particular, necesitan hacerse conscientes de ese problema para ponerle remedio.

También los agresores y los espectadores mudos y ciegos o cómplices del agresor o agresores necesitan ver que lo que hacen no es moral ni éticamente correcto y que hacen sufrir a otras personas para beneficio propio, que no es ético utilizar el trabajo de otro sin darle protagonismo, impedirle hablar o intimidarle para que no dé su opinión, o peor aún, considerar que no la tiene o que no merece la pena ser escuchado/a y por ser ella o él no merecen ese cargo de responsabilidad, o que no merece un elogio cuando hace una tarea bien hecha, o que lo que diga, si me interesa, me lo puedo apropiar, sin darle mayor importancia al hecho.

Es preciso que las organizaciones y las instituciones sean lugares saludables y eso no sólo implica espacio sin humos, implica compromiso por parte de todos y todas, vigilancia de nuestras conductas y coherencia entre lo que predicamos y lo que hacemos. En algunas organizaciones que predicán la solidaridad, la fraternidad, la democracia, la justicia, el pacifismo... no pueden darse situaciones de "o te sometes o abandonas", simplemente aplicando un principio de coherencia y reflexión estaría solucionado.

Como en la mayoría de los casos, no se ve lo que no se mira, es importante aprender a mirar para poder ver esas pequeñas injusticias, esas pequeñas rencillas, esas ligeras disensiones mal enfocadas, esos pequeños conflictos que se enquistan y pueden estar haciendo daño a algunas personas y que convierten a otras en auténticos "magos malignos".

Para poder ser eficaces en los trabajos que desarrollamos, necesitamos, como mínimo, que nuestras propias compañeras y nuestros propios compañeros no nos dificulten las tareas, necesitamos su colaboración y ellos la nuestra.

Para poder aprender a mirar vamos a detallar un estudio de algún sencillo caso.

MUJER. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, CARGO MEDIO

Ha realizado cuatro discursos para cuatro superiores, tiene una responsabilidad alta en el organigrama de trabajo de la Administración. Ha organizado unas jornadas de formación para responsables medios, alrededor de 300 personas en su dirección Provincial. Ha coordinado todas las actuaciones, ha revisado todos los detalles y ella y su equipo están cansados pero se sienten satisfechos; llega el día de la inauguración, todo está previsto; para esa inauguración eran los discursos que ella había preparado.

Se realiza la inauguración y se leen sus discursos, suenan los aplausos y comienza la ponencia inaugural, ella acompaña a los jefes (todos varones); a la salida, uno de sus jefes, le dice



sonriendo y a modo de broma, "Qué bien, cada vez sois más guapas las azafatas de estos actos que organizamos, ja, ja, ja..."

Ella se queda seria, se irrita por dentro, pero mantiene el paso y fuerza una sonrisa mientras les despide. Vuelve al salón de actos lleno y la actividad sigue su curso.

Al día siguiente, en la prensa, se habla del éxito de las jornadas de la inauguración y lo que dijeron los jefes en sus discursos, y del éxito de la ponencia inaugural, de ella nada de nada. Suena el teléfono y es la secretaria de uno de los jefes. Que dice... que vengas a su despacho va, cree que la felicitará por el éxito de las jornadas.

Así es en principio, le dice que muy bien y tal y tal, pero a continuación, "por cierto, no crees que te pasaste trayendo a ese ponente, date cuenta de que no va en nuestra línea y puede perjudicar nuestra imagen"; ella, que es de reconocido prestigio, que todo el mundo ha valorado muy bien su ponencia... "Bueno, bueno, pero hay que hilar muy fino en estas cosas, nuestra responsabilidad, el partido, etc."

Para la reflexión

¿Crees que este tipo de situaciones se pueden dar a menudo?

¿Crees que es una situación injusta y violenta?

¿Crees que ella lo ha percibido así?
¿Crees que le hubiera dicho lo de las azafatas si hubiera sido hombre?

¿Cómo crees que debería haber respondido ella?

¿Qué crees que demuestra esta situación?

Plantea esta situación cambiando los sexos. ¿Qué crees que sucedería?

DOCENTE Y MUJER

Es profesora de E.I., trabaja duro con un grupo de 25 niños y niñas de 3 años. De ellos, 2 tienen necesidades educativas especiales y 7 pertenecen a minorías, uno de ellos desconoce completamente el idioma. Es una población media baja y muchos de los niños y niñas necesitan altos niveles de estimulación oral porque tienen dificultades en el desarrollo lingüístico.

Hoy, Mario se ha hecho "caca" a las 9,30 de la mañana. Ella tiene un teléfono del padre para situaciones de emergencia, le llama para que traiga ropa y pueda cambiarle.

El padre llega después de 1 hora y media y entra en la clase dando voces, que su trabajo es muy importante y que no se le vuelva a ocurrir sacarle del trabajo por una nimiedad semejante, que para eso está ella allí y si no que el director debería haber resuelto la situación.

Ella intenta hacerle razonar, decirle que su trabajo también es importante y que no hay un apoyo previsto para ningún caso y que tiene otros 24 niños y niñas que están requiriendo su atención, a los que debería haber dejado mientras daba solución al pequeño problema de su hijo.

El padre sigue irritado y dice que presentará una denuncia ante la inspección educativa por negligencia en su trabajo.

Para la reflexión

¿Crees que este tipo de situaciones se pueden dar a menudo?

¿Crees que es una situación injusta y violenta?

¿Crees que ella lo ha percibido así?

¿Cómo debería haber actuado ella?

¿Qué tipo de solución darías a este tipo de situaciones?

¿TRABAJO COOPERATIVO?

En una estructura organizativa de voluntariado, en la cual no hay jefes y donde las responsabilidades son compartidas por responsables de diferentes áreas, están trabajando en un proyecto y en su presentación en público.

La responsabilidad de la elaboración de este proyecto recae en un determinado sector, en el cual trabajan 2 mujeres y 1 hombre.

Las dos mujeres han recopilado el material, han elaborado las transparencias para la presentación y han preparado la sesión.

Cuando llega el momento de la exposición de ese trabajo, quien lo expone es el hombre, al cual una de ellas ayuda realizando el soporte técnico.

Él dice que ha contado con la colaboración y el apoyo de sus compañeras, allí presentes, y sigue su exposición, basada en el trabajo previo realizado por ellas.

Para la reflexión

¿Crees que este tipo de situaciones se pueden dar a menudo?

¿Crees que es una situación injusta y violenta?

¿Crees que ellas lo han percibido así?

¿Cómo deberían haber actuado ellas?

¿Crees que el trabajo está bien distribuido?

¿Crees que tanto ellas como él han realizado así el trabajo de forma consciente?

¿Qué tipo de solución darías a este tipo de situaciones? ■



STEs
 INTERSINDICAL

