

GÉNERO Y DOCENCIA UNIVERSITARIA. ABORDAJE DESDE UN PROGRAMA DE SALUD LABORAL

Alejandrina Alberici

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina

Resumen

Los atributos en torno al género son instituidos desde sociedades concretas que se caracterizan por construir sus relaciones sociales desde un supuesto ideológico. La universidad pública, como institución social, no está exenta de las construcciones y relaciones de género que se ponen en juego en todos los ámbitos laborales. El artículo pone de relieve algunas manifestaciones de la problemática de género presentes en el desarrollo de la docencia universitaria en dos sentidos; en relación a dificultades encontradas por docentes mujeres para el desarrollo de la propia carrera, y en relación a situaciones de violencias por razones de género percibidas subjetivamente. Por último, hace referencia a la intervención gremial como instrumento para transformar los escenarios en que esta problemática se despliega.

Palabras clave: género; docencia universitaria; acción colectiva

Gênero e ensino universitário. Abordagem de um programa de saúde ocupacional

Resumo

Os atributos em torno do gênero são instituídos a partir de sociedades específicas que se caracterizam por construir suas relações sociais a partir de um pressuposto ideológico. A universidade pública, como instituição social, não se exime das construções e relações de gênero que estão em jogo em todas as áreas de trabalho. O artigo destaca algumas manifestações da problemática de gênero presentes no desenvolvimento do ensino universitário em dois sentidos; em relação às dificuldades encontradas pelas professoras para o desenvolvimento da própria carreira, e em relação às situações de violência por motivos de gênero percebidas subjetivamente. Por fim, refere-se à intervenção sindical como instrumento de transformação dos cenários em que esse problema se desdobra.

Palavras-chave: gênero; ensino universitário; ação coletiva

Gender and university teaching. Approach from an occupational health program

Abstract

The attributes around gender are instituted from specific societies that are characterized by building their social relationships from an ideological assumption. The public university, as a social institution, is not exempt from the constructions and gender relations that are at stake in all work areas. The article highlights some manifestations of the gender problem present in the development of university teaching in two senses; in relation to difficulties encountered by female teachers for the development of their own career, and in relation to situations of violence for reasons of gender perceived subjectively. Finally, it refers to union intervention as an instrument to transform the scenarios in which this problem unfolds.

Keywords: gender; university teaching; collective action

Introducción

El presente escrito pone en conocimiento algunas reflexiones surgidas en un proceso de investigación-acción realizado en el marco de un convenio celebrando entre la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC)¹ y el Programa de Calidad de Empleo², con vista a evidenciar el tratamiento y abordaje de la problemática de género desde un programa de salud laboral. En esta comunicación se ponen de relieve algunas manifestaciones de la problemática de género presentes en el desarrollo de la docencia universitaria en dos sentidos; primero, en relación a dificultades encontradas por docentes mujeres para el desarrollo de la propia carrera, y segundo, en relación a situaciones de violencias por razones de género percibidas subjetivamente. Por último, se hace referencia a la intervención gremial como instrumento para transformar los escenarios en que esta problemática se despliega.

Método

Este estudio considera como fuente primaria al material proveniente de casos abordados gremialmente durante el periodo 2018-2020, que se motivaron en problemáticas de género. Como fuente secundaria, se recuperan las contribuciones de la perspectiva de las clínicas del trabajo, consideradas como marco referencial que enriquece el análisis del proceso realizado, incorporando también las producciones propias del equipo.

El análisis y abordaje de la problemática de género desde un programa de salud gremial requiere en primer lugar poner en contexto la problemática. En segundo lugar, y a los fines de comprender los fundamentos del abordaje, se presenta el programa de salud laboral y las referencias teóricas que sustentan la

modalidad de trabajo. Finalmente, la comunicación da cuenta de las estrategias implementadas en el abordaje de casos, los resultados obtenidos y su implicación con la salud laboral.

Resultados y discusión

Articulaciones entre problemática de género y actividad de trabajo

La noción de “relaciones sociales de sexo” (Kergoat, 2003; Hirata, 2000; Hirata & Kergoat, 2005) surge en Francia a mediados de los años ‘80 interpelando al modelo asexuado de la sociología del trabajo, cuyo sujeto -hombre- es establecido como universal. Con esta noción, los autores aluden a relaciones transversales dentro de la trama social, relaciones históricas, de poder, dominación, y relaciones inseparables de las relaciones de clase.

Habitualmente encontramos que el sentido común sustituye la noción de sexo por la de género. Ambas cuestiones son distintas; el sexo se refiere a aspectos biológicos, en cambio el género a aspectos construidos socialmente, a lo simbólico. Gracias a dicha distinción observamos que la categoría “género” está presente en todas las relaciones sociales, en diferentes momentos históricos, contextos, y espacios, y alude a la significación que la sociedad le atribuye a la diferencia sexual (Kergoat, 2003). El género, lejos de ser producto de destinos biológicos, es un constructo social; con esta noción no se insinúa a un marcador simbólico de una diferencia natural, sino a un operador de poder presente en las relaciones sociales (Wlosko, 2010).

Los atributos en torno al sexo y al género son instituidos desde sociedades concretas que se caracterizan por construir sus relaciones sociales desde un supuesto ideológico. El sistema ideológico patriarcal instituye relaciones y posiciones desiguales entre los géneros, y define jerarquías expresadas en binomios superior/inferior, fuerte/débil; rango que produce fragmentación, división, y oposición entre lo masculino y lo femenino, que se naturaliza y reproduce en todos los espacios sociales (Rodigou Nocetti et al., 2011).

Diversos autores (Kergoat, 2003; Hirata, 2000; Hirata y Kergoat, 2005; Rodigou Nocetti et al., 2011;

¹ Programa de Salud Laboral de la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC), Argentina. Coordinado por Andrea Pujol.

² Programa de Extensión “Calidad de Empleo (PCE). Asistencia técnica y formación para el desarrollo ocupacional”, dirigido por Andrea Pujol. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Arriaga y Medina 2018) afirman que, en parte, el sistema actual, patriarcal y capitalista, se sostiene gracias a dos pilares fundamentales: la división sexual del trabajo y la socialización de género. El primero, se caracteriza, por un lado, por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva; y, por otro lado, por la centralización por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social. Dicha forma de división social se halla regida por dos principios organizadores: el de separación -es decir, que en las sociedades hay algunos trabajos para hombres y otros para mujeres-, y el jerárquico -el trabajo del hombre vale más que uno de mujer- (Kergoat, 2003).

De este modo podemos afirmar que el papel que juega el trabajo en la producción y reproducción social es central para el estudio sobre la problemática de género. En esta línea Kergoat (2003: 846) señala que “el trabajo es uno de los ámbitos que pone en juego las relaciones sociales de género”; con esta mención hace referencia “al trabajo como producción del vivir” en dos sentidos: el primero, que corresponde al plano colectivo, incluye no sólo el trabajo profesional, sino también el trabajo doméstico, y se caracteriza por ser un modo de producción doméstico; en otras palabras, por una disponibilidad permanente del tiempo de las mujeres al servicio de la familia; y el segundo, en el plano individual, al asumir la idea de que la actividad de trabajo es producción de subjetividad; trabajar no sólo es transformar el mundo, sino también producirse a uno mismo (Kergoat, 2003).

Entre las contribuciones realizadas por las clínicas del trabajo, encontramos que hacia fines de los 80' la Psicodinámica del Trabajo³ (Dejours, 1988) llevó a cabo una relectura de sus primeras construcciones teóricas vinculadas a las ideologías colectivas de defensa, e incorporó una lectura de género de las estrategias puestas en juego para hacer frente al sufrimiento en el trabajo. Mediante la introducción de categorías como las de

estrategias defensivas “viriles”⁴ se comenzó a pensar los procesos psicológicos que contribuyen a transformar, desplazar o mantener las relaciones de subordinación (Dejours, 1988; Wlosko, 2010). Un antecedente local en esta línea lo constituyen las investigaciones realizadas sobre el trabajo de enfermería (Wlosko, 2010; Wlosko y Ros, 2019), donde se afirma que no hay aspectos en el trabajo que estén enraizados en lo biológico. En este estudio las autoras analizan modalidades defensivas desplegadas para enfrentar el sufrimiento que implica el trabajo de cuidado; y concluyen que no se trata de cualidades naturales, sino que son adquisiciones que se dan en el trabajo y refieren a la división social y sexual del trabajo.

Estos antecedentes permiten establecer un punto de conexión entre la dimensión singular y la dimensión colectiva presente en esta problemática, ya que se trata de una problemática social que tiene inscripción en lo particular. De este modo resulta casi imposible reflexionar sobre el trabajo y a la problemática de género si no se toma en cuenta a la subjetividad puesta en juego en el trabajo, y simultáneamente construida por el trabajo.

La universidad como contexto del trabajo docente

La universidad pública, como institución social, no está exenta de las construcciones y relaciones de género que se ponen en juego en todos los ámbitos laborales. La Universidad Nacional de Córdoba (UNC), fundada en 1613, constituye un ámbito donde estas construcciones adquieren características particulares.

En primer lugar, quisiéramos destacar algunos desarrollos que el equipo viene realizando en materia de investigación (Pujol, 2016; y Dall'Asta, 2017), y que permiten afirmar que el trabajo académico⁵ se inscribe actualmente en un contexto institucional complejo, en el que se expresan cambios en los patrones de articulación

³ La Psicodinámica del Trabajo postula que el trabajo es un ámbito para el funcionamiento psíquico y para la construcción de las identidades de género. Al inicio de sus investigaciones, Dejours (1980b) describió los mecanismos colectivos de defensa evidenciados en trabajadoras de la construcción. Para este autor, los trabajadores durante su jornada enfrentan riesgos relativos a su integridad y para poder continuar trabajando, luchan contra el miedo o riesgo construyendo estrategias defensivas, que consisten en actuar sobre la percepción sobre el riesgo.

⁴ El término virilidad no se refiere a la “naturaleza” de los hombres, sino a lo arbitrario de la división social y sexual del trabajo. De dicha arbitrariedad resultan modalidades de subjetivación específicas (Dejours, 1980b).

⁵ Dependiendo de la posición del docente en la estructura institucional, el trabajo académico involucra prácticas de enseñanza en grado y posgrado, investigación, extensión universitaria, participación como experto en actividades institucionales, y cuando corresponda, participación en el gobierno de la Universidad.

entre el sector público y privado y el surgimiento del capitalismo académico (Slaughter y Leslie, 1997; Pujol, 2016; Gutiérrez y Dall'Asta, 2017). Este modelo está caracterizado por el reconocimiento de la gestión como pilar virtuoso del desarrollo de las instituciones de educación superior (Pujol, 2016); lógica que impacta en los y las docentes de modo considerable, ya que sus prácticas están cada vez más atentas a las acreditaciones y a las posibilidades de aplicar a programas y/o subsidios para gestionar la propia carrera.

De este modo, las exigencias formalizadas por la institución, se inscriben en un modelo de evaluación productivista que objetiva las trayectorias a través de una cuantificación de resultados (Pujol, 2016; Gutiérrez y Dall'Asta, 2017). Uno de los primeros impactos de esta nueva configuración es la intensificación de la carga horaria y los problemas derivados de la flexibilidad. La jornada académica se configura bajo una duración versátil, “sujeta a la dedicación de cada cargo y a la diversificación de las actividades que exija la institución o que priorice el agente, por lo que puede hablarse de un tiempo de trabajo desregulado” (Pujol, 2016: 106). De este modo, una gran parte de las tareas se encuentran regidas por cumplimiento de objetivos, de plazos, etc., lo que daría cierta libertad para planificar acciones, a pesar de que el ritmo de trabajo se intensifica en algunos períodos del ciclo académico (Pujol, 2016; Gutiérrez y Dall'Asta, 2017).

Siguiendo con esta línea, los estudios realizados desde la perspectiva de las clínicas del trabajo permiten afirmar que las nuevas formas de organizar el trabajo tienen consecuencia en los procesos de individualización y de competencia entre pares, lo que quebranta o hace más frágiles los lazos entre pares, y el espíritu colectivo (Dejours, 1980b; Gutiérrez y Dall'Asta, 2017). En este escenario laboral, asociado a la calidad, al prestigio y a la carrera propia, no todas las docentes mujeres se encuentran en una situación de desigualdad respecto a los docentes varones. Se puede afirmar que en general las mujeres, como grupo social, ocupan un lugar de subordinación en relación a los varones, sin embargo esa relación no está del todo determinada. Es la “variabilidad de las modalidades de las relaciones de género” (Kergoat, 2003: 847) lo que resulta esencial, pues nos permite reflexionar sobre los fenómenos de reproducción, pero también de rupturas, al admitir el

surgimiento de nuevas configuraciones y prácticas que tienden a cuestionar la existencia de esa división, en el marco de este escenario laboral. En base a esto, hemos elegido concentrar nuestra atención en un solo punto: señalar algunas dificultades que enfrentan las docentes en la universidad que se constituyen en condiciones desiguales para el desarrollo de su carrera.

Las dificultades en el desarrollo de la carrera académica en la universidad⁶

Un estudio sobre género y trabajo realizado en la UNC (Rodigou Nocetti et.al., 2011) indica que un posible impacto en el desarrollo de la carrera de las docentes mujeres es a causa de la maternidad. Y que, institucionalmente, al no estar visibilizadas las diferencias de género, los criterios formales de promoción en la carrera docente son iguales tanto para varones y mujeres. El tema sobre la interacción entre el trabajo y familia recibió especial atención en este estudio sobre trabajo y género, existiendo acuerdos en considerar que la llamada interacción entre el trabajo y la familia es una preocupación casi exclusiva de las mujeres e impacta claramente en sus trayectorias laborales.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral en general, y en la universidad en particular, permitió que se empezara a hablar sobre la existencia de una doble jornada de trabajo como una característica estructural de las mujeres trabajadoras. Esta mención sirve para describir la situación de las mujeres respecto a la asunción del trabajo remunerado y del trabajo doméstico o trabajo familiar, ubicándose éste último dentro de lo que se denomina “trabajo de cuidado” (Lhuillier, 2016). En este punto, algunas críticas a esta noción apuntan a que la distribución desigual de las tareas del cuidado al interior de las familias entre varones y mujeres se asume socialmente como un problema de orden privado, permaneciendo ausente como una problemática del orden público (Rodigou Nocetti et.al., 2011).

⁶ Para este apartado se seleccionaron fragmentos de relatos de docentes de la UNC, con alusión al cargo desempeñado y a la dedicación. DE: dedicación exclusiva, que corresponde a 40 (cuarenta) horas semanales para el desempeño del cargo; DSE: dedicación semiexclusiva, que equivale a 20 (veinte) horas semanales para el desempeño del cargo; DS: dedicación simple, que concierne a 10 (diez) horas semanales para el desarrollo del cargo.

Por otro lado, la inserción de las mujeres al mercado laboral también introdujo el supuesto de logro de mayor autonomía y capacidad de decisión. Sin embargo, las distintas realidades de las docentes indican que el ingreso a la universidad implicó un incremento del tiempo total del trabajo, con efectos en la disminución de lo que se denomina tiempo personal o tiempo libre. En relación a este aspecto, una docente expresa: *“Hasta el día de hoy hago de todo, llego a las 6 y me toca preparar la cena, acomodar la casa, eso nunca se terminó, todavía sigue”* (Profesora titular, dedicación semi-exclusiva).

La valoración de las tareas que realizan las mujeres y sus implicancias en la vida cotidiana nos llevan a pensar en clave de intensificación del trabajo. Cumplir con todas las responsabilidades implica para algunas docentes realizar las tareas en tiempos más acotados o realizar simultáneamente diversas tareas. Al respecto, una docente menciona: *“Lo bueno es que mucha de la dedicación se puede mover por la cantidad de horas de trabajo en domicilio. Con este trabajo siempre hay sobrecarga, cuando entregás papeles, estás a full, fin de semana incluido. Si tengo que llegar con ciertas cosas, plazos, ocupo el fin de semana con los niños al lado”* (Profesora asistente, dedicación simple). Podría suponerse entonces que, por sus características, la organización del trabajo académico, en clave de jornada laboral, beneficia a las mujeres en las posibilidades de conciliar el trabajo de cuidado con la actividad laboral a partir de la posibilidad de autoorganización de buena parte de la agenda; y que las nuevas formas de organización del trabajo académico, como la flexibilización en los horarios de trabajo, posibilitan el cumplimiento de las responsabilidades, al permitirles tomar decisiones sobre la organización del trabajo y la familia. Aunque no las sustrae de cargar con la mayor responsabilidad en relación a las actividades domésticas y de cuidado.

No obstante, en distintos momentos de las trayectorias de las mujeres observamos que el trabajo de cuidado queda subordinado a la actividad laboral, por ejemplo cuando las mujeres se ven obligadas a postergar la maternidad hasta lograr insertarse en la actividad de manera estable, o requieren de un menor nivel de actividad o de una carga de trabajo menos exigente. Una docente expresa esta idea de la siguiente manera: *“Tengo a mis dos padres muy grandes, les presto mucha atención y eso requiere tiempo, me siento con varias pelotas en las manos siempre, y en la vida personal es difícil, se complica tener pareja,*

familia y vida académica” (Profesora adjunta, dedicación semi-exclusiva). Otra docente dice al respecto: *“Siento que ser madre complicó las cosas en el sentido de la carga de trabajo y la complicación con los horarios, pero nunca me planteé dejar de trabajar por tener familia, yo tengo colegas que han suspendido su trabajo en tiempo de maternidad”* (Profesora titular, dedicación semi-exclusiva).

Notamos que al seguir vigente los patrones de género establecidos socialmente en relación al cuidado, la flexibilización de horarios aparece en algunos casos como una ventaja, y en otros casos, como un elemento que desborda los tiempos y espacios de las mujeres, estableciendo condiciones desiguales para gestionar la propia carrera en la universidad. Reafirmando esta idea, una docente señala la imposibilidad de conciliar el trabajo con la maternidad, y dice: *“Para tener hijos ya estoy grande, pero quiero adoptar, y yo sé que si adopto a un niño tendría que dejar de trabajar acá, no sería viable esa vida”* (Profesora adjunta, dedicación semi-exclusiva). Observamos en este caso una decisión que se relaciona con la posibilidad de adaptar las expectativas profesionales a los tiempos familiares, y la postergación y/o renuncia de aspectos de la academia en pos del proyecto familiar. En este caso, la maternidad se vive como un impedimento para el trabajo, y no como un aspecto conciliable.

Otro supuesto en relación a esta problemática consiste en que las mujeres encuentran dificultades para desarrollar estudios superiores durante el tiempo de maternidad. En este sentido, las mujeres serían quienes perciben que las demandas familiares impactan sobre sus decisiones en el ámbito laboral. En torno a este tema, algunas docentes señalan la postergación de la formación de posgrado para priorizar la crianza de sus hijos/as. En relación a esto, una docente manifiesta: *“No presenté la tesis de maestría porque era una época muy complicada, dejé de gastar tiempo en eso, yo tenía que hacer un esfuerzo extra por el tema de mis hijos, y todo eso te afecta, así que dejé y que sea lo que Dios quiera”* (Profesora adjunta, dedicación simple).

A través de los relatos seleccionados podemos observar que la modalidad de enfrentamiento de las condiciones de desigualdad para realizar carrera corresponden con estrategias del orden individual, lo que indica la imposibilidad de considerar esta problemática en el marco público. Creemos que las investigaciones que se vienen desarrollando en estos últimos tiempos

en la UNC, desde la perspectiva de género, constituyen un aporte central que amplía y enriquece las discusiones sobre esta problemática. Sin embargo, aún resta velar por condiciones más equitativas para enfrentar y desarrollar carrera en la UNC.

La universidad como espacio de despliegue de la violencia laboral y de género

No es extraña la existencia de ciertas formas de violencia y de prácticas discriminatorias⁷ en la universidad, sobre todo cuando aún persisten relaciones sociales desiguales que ubican a determinados grupos en un lugar de inequidad por su condición de género. Las acciones que vienen desarrollando los movimientos de mujeres lograron dar visibilidad a la violencia hacia las mujeres como un problema público, incorporándola a la agenda nacional e internacional de derechos humanos. Sin embargo, las respuestas estatales aún son escasas.

La violencia hacia las mujeres generada en los ámbitos de trabajo configura una violación de los derechos humanos y laborales, y atenta contra la dignidad de la trabajadora. Provoca daños de diverso tipo que menoscaban la dignidad, la seguridad y la salud de la persona que es objeto de violencia o acoso, generando dificultades también en su vida social y familiar. Importa señalar que impacta también en el entorno social, afectando la calidad de todo el espacio de trabajo.

El concepto de violencia laboral⁸ refiere a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico

⁷ Según el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), las prácticas discriminatorias refieren a los siguientes puntos: a) crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas; b) hostigar, maltratar, aislar, agredir, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo; c) establecer cualquier distinción legal económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales.

⁸ Definición establecida en la Resolución N° 05/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad, Argentina.

o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Siguiendo con esta definición, la violencia por razones de género constituye un tipo de violencia laboral, lo que resulta difícil desarticularla de otras formas de violencia que ocurren en la universidad.

La violencia contra las mujeres ha sido definida como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Art. 1°. Convención de Belem Do Pará, 1994). Esta definición, plantea que la violencia ejercida se basa en la condición de género de la mujer, y que se expresa en todos los ámbitos sociales de distintas formas (Rodigou Nocetti et.al., 2011).

Por su parte, la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2015 creó el “Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC”, que tuvo como objetivo la promoción en la comunidad universitaria de un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual.

Esta iniciativa fue destinada a toda la comunidad universitaria y consideró que las situaciones de violencia de género a las que los diversos actores pueden enfrentarse en la UNC refieren a: uso de palabras que resultan discriminatorias, humillantes u ofensivas para quien las reciba; agresiones, acercamientos, u otras conductas físicas y/o sexuales, indeseadas u ofensivas para quien lo recibe; requerimientos sexuales que impliquen amenazas implícitas o expresas; hechos de acoso y violencia sexual.

Particularmente nuestra investigación explora esta problemática y se sitúa en el marco de la acción gremial. Desde este lugar, destacamos un caso abordado durante el periodo 2018-2020 que nos sirvió para dar cuenta, a modo ilustrativo, que la UNC no escapa a la existencia de este tipo de violencia, y que ubican a determinados actores en un lugar de vulnerabilidad por su condición de género.

Destacamos este caso atendido desde el año 2018 por su particularidad. Fue abordado gremialmente

⁹ Resolución Honorable Consejo Superior 1011/15

desde la problemática de la violencia laboral por razones de género, logrando recién en el 2020 que la universidad de tratamiento efectivo, a través de la gestión de un cambio de lugar de trabajo para la docente. Se trató de un abordaje que puso en evidencia que las condiciones micro-institucionales, las relaciones académicas y el escenario político en donde se desarrolla la actividad docente, constituyen factores que intervienen en las situaciones de violencia entre pares. En este caso, la vacante para un cargo de titularidad cimentó un escenario de violencia, que involucró de manera directa a dos docentes de una cátedra, y estuvo constituido por situaciones de destrato hacia la docente mujer, descalificación, desprestigio académico frente a pares y alumnos, y hasta situaciones de zamarreo y gritos en espacios comunes.

Las primeras acciones por parte de la afectada se realizaron por las vías administrativas correspondiente; luego efectivizó una denuncia por violencia de género en el “Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC” por los hechos suscitados en el ámbito laboral de la Facultad. En efecto, durante el mes de noviembre de 2019 esta entidad se expidió sobre la denuncia y recomendó que “teniendo en cuenta la gravedad de los hechos relatados y la situación de vulnerabilidad y de afectación subjetiva de la denunciante, el equipo sugiere que se tomen medidas preventivas de modo urgente con el fin de evitar el contacto del denunciado con la denunciante, y evitar nuevos episodios de violencia que afecten la integridad física y psíquica de esta última”. Sin respuesta por parte de las autoridades, la docente recurrió a la justicia ordinaria, donde se expidió una orden de distanciamiento para ambos docentes.

Recién en el año 2020, y tras varias negociaciones por parte de diferentes actores gremiales, las autoridades resolvieron aprobar un cambio de lugar de trabajo hasta que quede resuelto el proceso de investigación correspondiente. En este escenario, la propuesta de traslado se ofreció como una estrategia de prevención integral, y de conquista de salud para la docente afectada. El caso evidencia que si bien la problemática ha adquirido mayor visibilidad, el largo tiempo que demandó la concreción de una medida de cuidado para la docente afectada también muestra que aún hay un camino que recorrer para lograr erradicar la violencia de género.

Un programa gremial de salud laboral como herramienta de abordaje. Consideraciones finales

La preocupación por la institucionalización de una agenda de género concentró la atención de la actual conducción de ADIUC en el transcurso de los últimos años. En el cotidiano, el Programa de Salud Laboral es una herramienta de la política gremial, que trabaja de manera articulado con la Secretaría Gremial, el área Jurídica y las delegaciones en el abordaje de problemáticas particulares producto de las condiciones de trabajo en la universidad.

Si bien el abordaje de la salud laboral desde una perspectiva gremial debe propiciar la colectivización de las problemáticas para lograr regulaciones más o menos generales, también debe contemplar la atención a lo singular, propiciando por una parte el incremento de los recursos del docente para actuar sobre la organización del trabajo, pero para lograr además, cuando sea preciso, acuerdos particulares o singulares que resulten protectores para la persona cuando se encuentra afectada o en riesgo (Pujol, 2016).

La perspectiva clínica asumida desde el programa pone en consideración la palabra de quien padece el malestar con el fin de comprender su experiencia subjetiva, atendiendo a su vez, a la dimensión social de la salud. En ese sentido, Dejours (1998c) expresa que no existe la salud individual. La salud está fundamentalmente vinculada a la calidad del compromiso del sujeto en la relación con el otro que mediatiza, enseña o acompaña. En otras palabras, la salud es tributaria de una dinámica intersubjetiva. En la medida en que la salud responde a una dinámica intersubjetiva, los colectivos que se establecen en el trabajo serán entonces un territorio privilegiado para la construcción y defensa de la salud. Entonces, ¿de qué manera un programa de salud laboral puede favorecer la creación de herramientas destinadas a prevenir y abordar la violencia en los espacios de trabajo? Por su encuadre clínico, el programa contribuye a atender la singularidad, en el marco de una propuesta dirigida al colectivo.

A través del espacio de atención, se comenzó a dar visibilidad a la problemática de género y a configurar algunas discusiones y decisiones al interior del sindicato. En este sentido, distinguir y precisar términos se

trató de una tarea emprendida con dificultad, pero que resultó necesaria ya que, por un lado, fuimos conscientes de que si establecíamos una definición demasiado amplia sobre violencia, llevaría a englobar en ella a todos los problemas que surgen en el mundo del trabajo; por otro lado, sabíamos que el tratamiento y acciones emprendidas por el sindicato a partir de esas distinciones resultarían más eficaces.

Luego de esa instancia quedó claro que las acciones por delante debían transitar por una doble vía: a través de la elaboración de instrumentos y/o protocolos que regulen la problemática, y a partir de acciones de sensibilización. Ambas vías se consideraron necesarias para restaurar la cooperación entre trabajadores, y admitir el compromiso de los mismos en el funcionamiento colectivo, en la construcción, en la estabilización, en la adaptación, en la transmisión y en el respeto a las reglas del trabajo.

Nos parece interesante destacar, en este sentido, que el sufrimiento generado por la violencia en general, y la violencia de género en particular, es del orden singular, algo que afecta a quien es víctima, también a quien es testigo, y es en una instancia posterior a la reestructuración de los aspectos emocionales involucrados que puede ser colectivizado, y también que pueda imputarse a alguien la responsabilidad. La colectivización de la problemática se trató entonces de un proceso que puso ciertos fragmentos del sufrimiento en la escena social, para volverlo un asunto público, y transformarlo en objeto de una lucha colectiva.

A modo de conclusión podemos decir que el foco de atención colocado en algunas estrategias y casos particulares, advirtió sobre la necesidad de ampliar la mirada sobre esta problemática en el marco de la acción colectiva, dejando una línea de indagación planteada, aquella que se interroga por el papel de la salud laboral en las agendas sindicales, sus alcances en la transformación laboral y en los procesos de negociación colectiva.

Referencias

- Arriaga, A y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4(7). Recuperado de <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto>
- Dejours, C. (1998a). *El factor humano*. Buenos Aires: Piette / Conicet.
- Dejours, C. (1980b). *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires.
- Dejours, C. (1998c). Cómo formular una problemática de la salud en ergonomía y medicina del trabajo. En D. Dessors & M. Guiho-Bailly (Comps), *Organización del trabajo y salud* (pp. 139-161). Buenos Aires: PIETTE/CONICET.
- Gutiérrez, I y Dall' Asta, C. (2017). La actividad del docente de educación superior desde una perspectiva clínica. Identidad y salud. *III Simposio internacional "Trabajo, Actividad y Subjetividad" y 1º Coloquio de Psicología Sociología y Sociología Clínica*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11086/16783>
- Hirata, H. (2000). Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto trabajo. *Herramienta*, 14.
- Hirata, H y Kergoat, D. (2005). Los paradigmas sociológicos ante las categorías de sexo: ¿qué renovaciones en la epistemología del trabajo?. *Papeles del CIEC. International Journal on Collective Identity Research*, (17). Recuperado de <http://www.ehu.es/CEIC/papeles/17.pdf>
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861.
- Ley N° 24.632. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. "Convención de Belem do Pará"*. Ratificada el año 1996. Recuperado de <http://www.cnm.gov.ar/LegInternacional/ConvencionInteramericana-De-BelemDoPara.pdf>
- Lhuillier, D. (2016). *Trabajo de salud y creatividad*. Apunte de cátedra de Psicología Laboral. Traducción del francés con autorización de la autora realizada por Andrea Pujol y María Inés Gutiérrez. Universidad Nacional de Córdoba.
- Pujol, A. (2016). La violencia laboral en la universidad: desafíos para la política gremial. *Trabalho* (En)

Cena, 1(1), 98-116. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/267892936.pdf>

Rodigou Nocetti, M; Blanes, P; Buriyovich, J y Domínguez, A. (2011). *Trabajar en la Universidad. (Des)Igualdades de género por transformar*. 1a ed. - Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

Slaughter, S., y Leslie, L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Wlosko, M. (2010). Las cosas del cuidar: relaciones de género, trabajo y enfermería. En S. Franco y A.

Vas-quez Echeverría (Eds). *Trabajo y gobierno de las organizaciones: Campo de producción y contradicciones* (pp. 2441-256). UdelaR y Psicolibro Universitarios.

Wlosko, M. Y Ros, C. (2019). *El trabajo entre el placer y el sufrimiento*. 1a ed. Remedios de Escalada: De la UNLa - Universidad Nacional de Lanús.

Recibido em: 22/02/2021
Reformulado em: 27/04/2021
Aceito em: 30/06/2021

Sobre la autora:

Alejandrina Alberici

Licenciada en Psicología. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.

Maestranda en la Maestría en Investigación e Intervención Psicosocial. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.

Egresada en formación en Proyecto de investigación “Construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad”. Directora: Andrea Pujol Co- directora: Constanza Dall’Asta. Aprobado por SECyT, UNC. Periodo 2018-2021. Resolución 472/18.

E-mail: alejandrina.alberici@gmail.com / alejandrina.alberici@mi.unc.edu.ar

Dirección postal:

Miguel C. del Corro 327 1c, Barrio Alberdi
Córdoba Capital. X5000 KTG
Teléfono: +54 351 6184932