

JORNADAS DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSGRADO



JORNADAS DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y POSGRADO

INEXPO

20 23

RESÚMENES DE COMUNICACIONES

Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional del Nordeste

AUTORIDADES

Esp. Lic. Moira Yanina Carrió

Decana

Dra. Ana Rosa Pratesi

Vicedecana

Lic. María Virginia Alisio

Secretaria Académica

Mgter. Gerardo Santos Oliveira

Secretario de Posgrado

Dra. Verónica María Laura Glibota Landriel

Secretaria de Investigación, Innovación y Desarrollo

Lic. Federico Martos

Secretario de Extensión y Ejercicio Profesional

Cra. María de los Ángeles Morales

Secretaria Administrativa

Sr. Hernán Gastón Romero

Secretario de Planificación y Gestión Institucional

Cr. Edgardo Daniel Reniero

Secretario de Asuntos Estudiantiles

Libro de resúmenes de comunicaciones

Jornadas de Investigación, Extensión y Posgrado
INEXPO, edición 2023

© Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

Sede Central, Campus Resistencia

Av. Las Heras 727– Resistencia, Chaco - Argentina

Página Web: <https://www.eco.unne.edu.ar>

Primera edición digital, noviembre 2023

Coordinación: Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas UNNE

Diseño de carátula y edición: D. G. Andrés Ponce

Libro de Resúmenes de Comunicaciones - Jornadas de Investigación, Extensión y Posgrado (INEXPO edición 2023) Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Nordeste, Resistencia, Chaco, Argentina © 2023 by Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo FCE-UNNE is licensed under CC BY-NC 4.0



Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas.
Secretaría de Investigación, Innovación y Desarrollo

Libro de resúmenes de comunicaciones de Jornadas de Investigación,
Extensión y Posgrado: INEXPO, Edición 2023 / 1a ed. - Corrientes: Universidad
Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-3619-95-3

1. Economía. 2. Administración de Empresas. 3. Derecho. I. Título.
CDD 378.007

ISBN 978-987-3619-95-3



Dispositivo de intervención ante casos de violencia laboral con perspectiva de género en el Municipio de la Ciudad de Corrientes

Proyecto de Investigación: Mujeres líderes y emprendedoras. Análisis de nuevas prácticas laborales y comerciales en un contexto de crisis. Del emprendedurismo, autoempleo y comercio informal a la gestión empresarial de productos y servicios desarrollados por micro emprendedoras, artesanas y feriantes de la Capital Correntina

Integrantes/autores:

Ramírez, Claribel Itatí¹⁰
ramirezclaribel535@gmail.com

Odriozola Franco, Gabriela T. (Directora)
gabriela.odriozola@comunidad.unne.edu.ar

Odriozola, Jorge Guillermo (Codirector)
odriozolajorgeguillermo@gmail.com

Palabras clave

VIOLENCIA LABORAL - PROTOCOLO - MUNICIPALIDAD DE CORRIENTES

Resumen

La violencia es un fenómeno presente en todas las sociedades del mundo. En todos aquellos espacios en que se manifieste y bajo cualquiera de sus formas y modalidades, constituye una violación a los derechos humanos que atenta de forma directa contra la salud de quienes la padecen.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la define como “una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares” (MTEySS, p.10, 2016).

¹⁰ Alumna Regular de la Carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Nordeste.

Su introducción en el lugar de trabajo impide que se configuren como espacios de trabajo saludables y seguros, imposibilitando el fortalecimiento de relaciones sanas y vínculos estables.

Sobre esta cuestión, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) refiere que su presencia perjudica tanto a los trabajadores como a sus familias, a los propios empleadores y la sociedad toda; genera absentismo, deterioro del clima laboral, mayor rotación, posibles bajas por enfermedad, disminuye la productividad del trabajo, genera desmotivación, conflicto, incidencia en los despidos y por sobre todo potenciales daños físicos y psicológicos en los trabajadores víctimas de violencia.

La violencia laboral con perspectiva de género se ha instalado en la agenda de todas las organizaciones de trabajo que reconocen la necesidad de prevenir, atender y erradicar estas prácticas por su alto grado de naturalización, dificultad de identificación y sus consecuencias. Así, el convenio 190 de la OIT enmarca este particular tipo de violencia como aquella que “se dirige contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de forma desproporcionada a personas de un sexo o género determinado” (Art.1º Inciso b, 2019). Esto responde a determinados patrones de la sociedad que imponen estereotipos sobre el rol del hombre y la mujer, generalmente desfavoreciendo a esta última.

Un ámbito al cual diversos autores han considerado como posible fuente generadora de violencia laboral responde al sector de trabajo de la Administración Pública. Scialpi (2002) nos indica que “más naturalizada y menos denunciada, aún, es la Violencia en la Administración Pública entendida como ámbito laboral donde es perpetrada en democracia, por quienes tienen el deber social, legal y administrativo de proteger a todos los ciudadanos” (p.203).

Algunas características que se configuran como potenciales causales de violencia en este sector, responden a una cultura fuertemente jerarquizada con predominio de la burocracia e imperantes relaciones de poder asimétricas, en donde la estabilidad en el empleo (característica específica del empleo público) propicia que los/las trabajadores/as toleren situaciones de acoso, abuso o violencia por miedo a no poder conseguir otro trabajo que otorgue dicha estabilidad (Pratesi, 2022).

Es por ello que las organizaciones deberían asumir la responsabilidad de gestionar acciones tendientes a prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los espacios de trabajo. Es así, que se pretende

tentativamente reconocer que hacen las organizaciones para atender, resolver y solucionar este fenómeno.

En este sentido, en nuestra investigación estamos trabajando en el relevamiento del impacto que la Resolución Municipal N° 608 implementado en marzo del año 2021 ha generado en el Municipio capitalino de la Provincia de Corrientes, y cómo a partir de la implementación de este protocolo de actuación interdisciplinaria, se intervienen ante posibles casos de violencia de género padecidas en un contexto laboral.

A través de la realización de este sondeo (no concluido a la fecha ya que la investigación está en curso), se sientan los lineamientos para continuar investigando específicamente el tratamiento de la violencia en el trabajo que posee su fuente generadora en la razón del sexo o género del trabajador o trabajadora, impulsando el reconocimiento de su existencia, los daños que este genera en la integridad de cada empleado o empleada de la Capital Correntina y la importancia de atender estas situaciones por parte de la organización Estadual.

Objetivos

Analizar el marco legal en el que se implementa el protocolo de actuación interdisciplinario frente a casos posibles de violencia laboral del Municipio de la Ciudad de Corrientes.

Resultados/conclusiones

Tras las primeras aproximaciones y relevamiento de la información, logramos identificar que el Municipio de la Ciudad de Corrientes en su rol de empleador, posee un instrumento normativo pionero en la región: la Resolución Municipal N° 608 del 08 de marzo de 2021, mediante el cual establece un protocolo de actuación para casos de violencia laboral por razón de género en el lugar de trabajo.

Este dispositivo supone en primera instancia una superación en el tratamiento de la problemática al considerar un atenuante específico como el género, reconociendo así su existencia y la necesidad de su atención.

En virtud de los avances obtenidos hasta el momento podemos mencionar que el protocolo se incorpora como un instrumento normativo administrativo previo a la instancia judicial, pero que no la agota ni reemplaza, lo cual contribuye a la identificación y tratamiento temprano de los casos.

También podemos mencionar que, una característica regulada por el protocolo es la existencia de equipos multidisciplinarios que serían los

responsables de llevar adelante el procedimiento, lo cual consideramos de suma importancia dado que la violencia es un fenómeno transversal que debe ser atendido desde todas las áreas competentes y especializadas para un abordaje más integro.

En líneas generales podemos concluir preliminarmente que, la existencia de este protocolo se traduce en una mirada más amplia a las distintas formas de violencia y el intento concreto de garantizar los derechos de los/las trabajadores/as de desempeñar sus labores en un espacio libre de violencia, armonioso y de mutuo respeto.

Como se ha mencionado, esta investigación se encuentra en curso. Habida cuenta de la existencia de un dispositivo en forma de protocolo dispuesto para atender casos de violencia laboral, en su siguiente etapa buscaremos adentrarnos en los aspectos específicos procedimentales, a fin de relevar las acciones concretas realizadas por la institución bajo análisis.

Bibliografía

Convenio N° 190 de 2019 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. [Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)]. 21 de junio de 2019.

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS). (2016). Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020). Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Pratesi, R. A. (2022). *El trabajo en mal estado. La violencia laboral en organismos públicos*. Editado por Graciela Barrios Camponovo. - 1a edición para el profesor - Corrientes: Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE. <http://fundacionideaschaco.org/publicaciones/#malestado>

Scialpi, D. (2002). La violencia laboral en la administración pública argentina. Revista venezolana de gerencia (RVG), Vol. 7, núm. 18, pp 126-219. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29001803>