

DISCRIMINACION Y SALUD LABORAL DOCENTE

Deolidia Martinez de la Escuela Marina Vilte de CTERA

Introducción semántica

Acercándonos al significado de "discriminación" / "discriminar" en un sentido amplio es separar, distinguir, diferenciar una cosa...o una persona, un signo, un síntoma o un dato diagnóstico de otro/a. Discriminar implica un proceso cognitivo que conduce, como otros (deducción, análisis, síntesis, etc.) a reconocer y aprender. Saber discriminar es una capacidad para distinguir, diferenciar, seleccionar un estímulo adecuado para que actúe en la dirección deseada. Significa también detectar algo que perturba en la modulación de las frecuencias (radio-electricidad). Es una percepción diferencial o de diferencias cuantitativas y/o cualitativas entre dos o más estímulos (psicología experimental y biología). A partir de esa percepción, la discriminación es un juicio por el que el observador u operador aprecia un estímulo u objeto en comparación con otro "estándar" o normal.

Este último significado nos lleva a un criterio de normalidad con el que un observador discrimina lo a-normal (patológico, desviado) y también lo desigual o lo que no ajusta a la norma o al criterio de normalidad "estandar" aplicado a conductas, reacciones o respuestas esperadas o las más frecuentes en o para determinado contexto.

Revisemos la definición de normalidad y de patología enunciada por Canguilhem desde el prefacio de "Lo normal y lo patológico" "...los fenómenos patológicos son idénticos a los fenómenos normales respectivos, salvo por determinadas variaciones cuantitativas".

Con referencia a la "igualdad de oportunidades" frase muy difundida en política educativa (tanto para trabajadores como para alumnos): discriminar es también dar trato desigual en cuanto a derecho y consideración social, comúnmente de inferioridad, a una persona o grupo, con referencia a otro u otros grupos que reciben un beneficio por derecho. Originalmente las personas que componen ambos grupos son iguales y diferentes.

La igualdad es atributo de las personas- como seres humanos- no de las oportunidades. Las diferencias de etnia, sexo, clase social, nacionalidad y características psicofísicas no constituyen- por definición- un signo de inferioridad como norma valorativa.

Las oportunidades son formas de acceso a un valor, posibilitado por derecho a toda persona que cumpla con requisitos explícitos, prescriptos, es decir escritos.

De acuerdo a leyes nacionales e internacionales, la discriminación es un delito definido como "el uso de la diferencia entre seres humanos para privar o limitar el ejercicio de derechos adquiridos."

Estamos en este recorrido semántico llegando a la discriminación social.

Esta forma lleva a identificar una lógica elusiva, con la cual un grupo social que ejerce poder sobre otros, tiene capacidad para instituir y estratificar en la vida social un determinado orden. Puede también imponer un criterio de normalidad que lo sustente. Este grupo con poder tiene dificultad o le es imposible realizar una reflexión crítica para justificar exclusiones por diferencias y desigualdades apoyadas en prejuicios. Su razón lógica es unidireccional. Muchas veces se apoya o refrenda por el criterio de las mayorías o del sentido común. Este proceder se correlaciona con una "mirada", una sensibilidad o ideología objetivante de la realidad, que puede llevar a generalizaciones que definen a grupos enteros como sujetos inferiores (peligrosos o a-normales) y justifican de alguna forma su segregación. Es decir, estas características atribuidas a los sujetos discriminados no son reales, sino que son así percibidas por quien discrimina desde una construcción ideológica asentada en un consenso social que le otorga poder en determinados contextos.

En casos extremos la discriminación conlleva, incluso, a la eliminación física del discriminado. La discriminación como ejercicio abusivo de poder se expresa mediante la imposición -por quien o quienes lo ejercen- de una serie de normas, conductas, imposiciones o modos de actuar, sobre una persona o un grupo o sector social o laboral, con una carga valorativa y emocional negativa. Si para el discriminador un miembro no reúne los atributos de su norma o estereotipo, éste se convierte en la excepción que confirma la regla. Este es uno de los modos más sutiles y crueles de discriminar, porque coloca al sujeto discriminado impotente, en una situación imposible: jamás podrá alcanzar el lugar de quien lo discrimina, no por falta de méritos o capacidad sino por ser, justamente quien es. Algunas veces no conoce la norma por la cual se lo juzga diferente o desigual, porque la norma no está escrita, es una práctica institucionalizada o consensuada.

Discriminación laboral o en el trabajo.

En los ámbitos laborales hay variados ejemplos de conductas discriminadoras. En los criterios de selección de ingreso al empleo - la falsa igualdad de oportunidades- con frecuencia hay criterios de selección -explícitos u ocultos- de sexo, nacionalidad, etnia, diagnósticos médicos de embarazo, VIH, discapacidades específicas, etc. que segregan postulantes al empleo. Los criterios en general son arbitrarios -no corresponden estrictamente a exigencias concretas del puesto de trabajo- provienen de ideologías empresariales eficientistas o del grupo que conduce la selección de personal. En la asignación salarial, por categorías o escalas, hay tareas más o menos descalificadas desde el vamos y además hay criterios de valor que discriminan por sexo, edad, etnia o nacionalidad. En muchas circunstancias la desigualdad discriminadora parte del criterio o posición patronal; no cumple la norma a "igual trabajo, igual salario". Las causales ideológicas, políticas o culturales son frecuentes en la discriminación laboral.

La pertenencia a una central sindical o a una tendencia política, en nuestro país, ha sido denunciada por la CTA como factor de discriminación en diversos sectores laborales.

En el territorio nacional, algunos gobiernos provinciales - "caudillistas"-feudales - congelan los cargos públicos, pero nombran a sus "punteros" partidarios, los ascienden y mejoran salarios en forma arbitraria. No hay respeto a normas de concursos ni estabilidad en los cargos en la administración pública, salud y educación .Esto sucede al amparo de un federalismo mal entendido, sin cumplir con formas democráticas de gobierno, se discrimina a trabajadores por causas ideológicas.

La arbitrariedad en el juicio del empleador estatal o privado, para decidir, opinar y juzgar a un trabajador es en esencia la forma más común de discriminación laboral.

Es necesario contextualizar estos fenómenos dado que no son procesos naturales sino construcciones sociales.

Reflexionemos sobre la discriminación al interior de un trabajo específico en el sector laboral docente.

Ejemplos de incumplimiento de derechos laborales:

Ingreso a la docencia: en la mayoría de las Jurisdicciones del país no pueden acceder a Cargos Titulares los ciudadanos extranjeros. Los docentes de pueblos originarios difícilmente acceden a un cargo titular; hay diferencias étnicas y de criterio en gobiernos provinciales que tienen sesgo discriminatorio, respecto de las cargas de trabajo y definición de puestos. Los auxiliares docentes aborígenes de las provincias de Chaco y Formosa en la practica institucional - pareja pedagógica- no son reconocidos por sus pares docentes (criollos, blancos) por lo cual en muchos casos realizan tareas que no corresponden a sus puestos de trabajo y son descalificados para realizar la tarea pedagógica con la lengua originaria. La prescripción no está expresamente indicada en las reglamentaciones vigentes. En general los protagonistas docentes desconocen si existe o no. Teniendo en cuenta que esta forma pedagógica solo cuenta con veinte años de historia en nuestro país.

Los varones aún no pueden ser docentes del Nivel Inicial en algunas Jurisdicciones provinciales, tema que ya ha sido actualizado en la mayoría de las reglamentaciones de ingreso a la docencia.

Los Docentes suplentes no pueden obtener algunas licencias por enfermedad y/o cambio de función en el caso de embarazo con alto riesgo, enfermedades profesionales (disfonías a repetición o formas crónicas-), algunos docentes son incapacitados por las ART .De hecho, muchas veces han tenido que renunciar o trabajar enfermos (casos concretos denunciados en Río Negro por el sindicato docente a la SRT).

Hay algunas formas discriminatorias- más sutiles- en los discursos y en las prácticas cotidianas dentro del ámbito laboral del trabajador docente. No son fáciles de describir (descubrir) ya que en su mayoría no están prescriptas, circulan por vía oral como muchos disciplinamientos enquistados en costumbres y prejuicios, transmitidos generacionalmente y/o en regiones geográficas, proceden del sentido común naturalizado e institucionalizado "de hecho"en el ejercicio del poder en la escuela y /o en el sistema educativo en general.

La prevención de los factores de riesgo psíquico, la asistencia y recuperación de los padecimientos psicológicos laborales

Nos detendremos en un grupo particularmente marginado (castigado) dentro del ámbito educativo: los docentes con licencias psiquiátricas. Mejor dicho: los docentes que llegan a obtener una Licencia psiquiátrica después de largo tiempo de padecer un sufrimiento psíquico tolerable al inicio pero luego insoportable. Así, para este docente aparentemente sano, fuerte, cumplidor y "aguantador", la vida cotidiana escolar va constituyéndose en un lugar de sacrificio sin sentido, sin placer, solo obligación y

mantenimiento del puesto de trabajo. Aquí el docente percibe, conoce, anticipa la discriminación que va a recibir, ya sea por estar realmente enfermo o por ser calificado de "simulador o abusivo" al acceder a licencia médica por problemas psicológicos.

"El nuevo estado de salud del enfermo nunca es el mismo que el antiguo. Ninguna curación es un retorno a la inocencia biológica. Curarse significa darse nuevas normas de vida, a veces superiores a las antiguas"
G. Canguilhem

Presentamos el caso una maestra de grado de una localidad del interior de la provincia de Neuquén. 51 años, 20 de ejercicio "apasionado" de la docencia, como ella misma lo caracteriza. Durante el año 2006 la escuela primaria en la que trabaja atravesó por una serie de dificultades que para ella resultaron extremas. En el transcurso del año fue entrando en una crisis que se fue agravando con el correr del tiempo y que desencadenó una serie de trastornos orgánicos. Trató de sostenerse "para no perjudicar más a los chicos", pero cuando el ciclo lectivo terminó se dio cuenta que ese año "había terminado con ella", según sus propios dichos. Cuando se encuentra con material sobre el síndrome del burnout, la expresión misma le pareció muy elocuente de cómo se sentía: quemada, gastada, quebrada. En febrero del 2007 "tuvo que reconocer y aceptar", es significativo cómo lo expresa, que no estaba en condiciones de volver al aula; solicitó un cambio de funciones que la Junta Médica del Departamento de Salud Ocupacional, dependiente del Consejo Provincial de Educación le negó. Desde entonces se encuentra de licencia.

Tratamiento dado por el sistema: La Junta Médica la derivó a Psiquiatría. El psiquiatra no entiende de qué le habla y trata de encontrar la conjunción ideal de remedios que cure su "dolor". La psicóloga de Junta Médica cree que está atravesando "una crisis vocacional pasajera". Por otra parte, su médica de cabecera acuerda con que su caso se encuadra en este síndrome - que en un principio no había considerado por aplicarlo sólo a los profesionales de la salud - pero entiende que quien debe expedirse al respecto es un profesional de la salud mental, aunque está dispuesta a acompañar con un certificado explicitando los problemas orgánicos que presenta asociados con este síndrome.

Desde lo personal, está haciendo terapia. Con su psicóloga, según relata, está realizando un duro trabajo de atravesar duelos: lo que soñó y no es, los esfuerzos y las no compensaciones, las expectativas desmedidas en la función del docente como agente de cambio y, por otra parte, la imagen tan desvalorizada socialmente, etc. Sin embargo, siente que está todo muy centrado en ella y, aunque entiende que este trabajo es necesario, siente, por otro lado, que hay una responsabilidad del sistema laboral en el que está inserta que no quiere soslayar.

Desde otro ángulo, es fuerte la experiencia de la soledad. El diálogo con otros/as compañeros/as docentes la hace sentir que hay una fuerte negación y un rechazo a la idea de que esto puede pasarle a cualquiera. Logra atribuirlo a la omnipotencia que caracteriza nuestra práctica docente, advirtiendo que ella misma tuvo que ir más allá del límite de su resistencia y quebrarse, para admitir que no daba más. Lo que la hace conciente que tiene un largo camino interno por recorrer antes de poder "volver", "con la misma certeza con la que año tras año volví al aula, sé ahora que no tengo retorno, más allá de tener la tarea de curarme, de apaciguar la angustia, de cerrar heridas, de calmar dolor, de fortalecerme..."

En CTERA hemos identificado el carácter insalubre de la tarea -en diversos grados y contextos- de acuerdo a la detección de los factores de riesgo psíquico del trabajo docente. En ese sentido avanzamos en la investigación de la incidencia de cada factor de riesgo en la tarea cotidiana y la forma de neutralizarlo a través del cambio de las condiciones de trabajo, política sindical llevada adelante en las agendas de acuerdos paritarios.

Desarrollar una cultura de la prevención en este tema encuentra obstáculos de carácter discriminatorio: prejuicios, descalificación y formas de acoso laboral por las autoridades educativas. Los problemas psicológicos de los trabajadores docentes con frecuencia son atribuidos a "problemas personales" que no tienen que ver con el trabajo y las precarias o insalubres condiciones laborales en las que se efectúa. Las posiciones de reclamo y protesta individual o colectiva, aumenta la discriminación y/o segregación de los sujetos y la descalificación del reclamo.

La docencia constituye un sector de trabajadores al que las autoridades jurisdiccionales, en su calidad de "empleadores", no garantizan plenamente el derecho a la salud laboral, tanto en la prevención como en la asistencia médica o psicológica que su situación de enfermedad requiere, la atención de los padecimientos psíquicos en los servicios disponibles es precaria (escasa y parcial).

La arbitrariedad en el juicio del empleador para opinar, decidir y juzgar al trabajador - ya señalada como factor de base de la discriminación laboral- está expresada en muchos casos por la autoridad médica del sistema administrativo de gobierno de la educación, en ejercicio de criterio hegemónico indiscutible, difícilmente refutable por el trabajador damnificado, salvo por un juicio de "mala praxis" o "práctica desleal y /o daño moral" muy difíciles de llevar adelante.

Lamentablemente algunos servicios de Medicina del Trabajo/ Salud Laboral/ Reconocimientos Médicos de

diversas Jurisdicciones, dictaminan las "altas" o los "aptos" con criterios discutibles- por erróneos o prejuiciosos- según opinión del trabajador y de profesionales por él consultados – Es el caso de las resoluciones o dictámenes de las Juntas Médicas para admitir o aprobar tratamientos de larga duración o el re-ingreso al trabajo luego de licencias psiquiátricas con y sin internación o de otros padecimientos. Es difícil hallar denuncias de estas situaciones. El docente no se siente en condiciones psíquicas o no encuentra apoyo legal-profesional para hacer pública la forma en que es mal tratado en el servicio y las dificultades de reinserción en su trabajo.

En general, los criterios para otorgar licencias están determinados por una lógica financiera-económica o administrativa de control del gasto público o privado, tema de competencia en la mayoría de las Jurisdicciones de los Ministerios o Secretarías de Economía o de la Administración de Personal, no pertenece al ámbito de gobierno de la salud o del trabajo.

La responsabilidad social de la patronal es manifiesta en el caso de la falta de capacitación y de condiciones de trabajo adecuadas, en la atención de problemas educativos especiales que tienen regulaciones protectoras para los trabajadores y para los alumnos (educación especial, sistema penitenciario, minoridad, sistema hospitalario o domiciliario, regímenes especiales para disminuir la deserción, etc.); esta responsabilidad no asumida ni sancionada- no conocemos denuncia- por autoridad de control competente del trabajo, de la salud pública y de la educación. Esto constituye un factor de discriminación manifiesto en la descalificación que reciben esos sectores educativos por incumplimiento del derecho a la educación y al trabajo digno.

La no atención (desatención) de reclamos por las peligrosas condiciones de trabajo, riesgo de vida no previsto, sin cumplir con obligaciones de prevención de accidentes laborales, etc. es muy grave como incumplimiento patronal y como responsabilidad civil, ya que el abandono del servicio educativo puede ser calificado "abandono de persona", en estos casos del trabajador y del alumno.

Cuando el empleador no atiende reclamos, desconoce o niega el factor de riesgo, el reclamo señala una desigualdad o un peligro de accidente no aceptado por un pseudo criterio técnico o por un desplazamiento en el tiempo por razones presupuestarias. Sin embargo, hay sectores sociales y/ o poblacionales que disfrutan por razones políticas e ideológicas de un trato preferencial.

La responsabilidad civil y social de los empleadores y autoridades educativas, con referencia al cuidado de la salud de trabajadores y alumnos, así como a la falta de control sobre factores de riesgo detectados, de parte de responsables públicos y privados-propietarios de los establecimientos educativos- es una forma de desconocimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores de la educación y del derecho a la educación por parte de los alumnos. Esta situación se constituye en discriminación o discriminadora de personas con las cuales hay una relación de dependencia laboral y de prestación de un servicio público. Cuando hay desatención, abandono de la cosa pública y de personas, ese desconocimiento es una denegación o doble negación en perjuicio de los que demandan el cuidado de su salud e integridad física. Esta forma específica de falta de respuesta a la demanda, de docentes y alumnos, cuando se acompaña de una clara descalificación del pedido de atención a peligros concretos o injusticias en las decisiones de la autoridad es una discriminación laboral.

Los sujetos docentes quedan en situación de desamparo y sospechados de buscar privilegios o no hacerse cargo de su trabajo. Cuando esta situación se prolonga en el tiempo, da lugar a un monto de sufrimiento psíquico muy pesado. Aparecen síntomas diversos, enfermedades, físicas y psicosomáticas, fatiga residual grave; es entonces que llega el trabajador a la Licencia psiquiátrica como único y último recurso para sortear el problema.

"Como la guerra, la enfermedad es una sacudida, una puesta en peligro de la existencia a través de la cual el organismo reacciona de manera catastrófica en un medio que le es propio."

E. Roudinesco comenta a Canguilhem en "Filósofos en la tormenta"

Este año hemos vivido el caso extremo de desatención a la demanda laboral docente en la provincia de Neuquén; la estrategia reiterada de los gobiernos de desgaste, de "dejar morir" la protesta, lleva a que los trabajadores – después de 35 días de huelga- salgan a cortar una ruta clave para el turismo, en la esperanza de ser escuchados/atendidos. Como todos sabemos, la estrategia de "dejar morir" se transformó en "salir a matar". La discriminación se transformó en eliminación lisa y llana del elemento "patológico", "desviado". Las consecuencias psíquicas sobre el colectivo docente neuquino han sido precisamente de este orden: aluvión de licencias psiquiátricas, sobresaturación de los servicios de salud mental públicos y privados y, finalmente, suspensión de la cobertura para psicología de la Obra Social.

En general en todas las Jurisdicciones no hay otras posibilidades de tratamiento -cercano y accesible económicamente- más que la misma licencia. No ir a la escuela, no enfrentar el riesgo, la irritación ante la injusticia, el abandono, la angustia... cotidiana.

Es común que sea una medicación lo único terapéutico que reciba. La psicoterapia pocas veces es



accesible en servicios de salud públicos o en las Obras Sociales.

La soledad – estar en casa- es el refugio. Acceder a una licencia psiquiátrica en estas situaciones, es un factor de estigmatización para los sujetos expuestos. Muy difícil el retorno al trabajo. La sociedad no recibe a un “enfermo mental” así clasificado por el tratamiento recibido y los nomencladores médicos burocráticos. Nueva discriminación, en este caso grave, muchas veces no hay retorno a la “normalidad”. Ni el sentido común de las familias y de los compañeros de trabajo – ni el de las autoridades del sistema educativo- se abre a una recepción más solidaria del docente “recuperado sano”.

“Fue Michel Foucault antes de morir quien trazó por primera vez la ecuación entre el surgimiento del individuo moderno y el biopoder: en su análisis del poder disciplinario, descubre que las técnicas de sujeción y de normalización (discriminadoras) intervienen sobre el cuerpo, es decir, sobre la salud, la sexualidad, la herencia biológica o racial y la higiene, clasificando a la población y distribuyendo a sus miembros en el mapa definitorio de lo normal y lo anormal, de la peligrosidad criminal, de la enfermedad y la salud.”

Prologo a “Ensayos de Biopolítica”de Giorgi y Rodríguez, compiladores