



*Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Buenos Aires*



CONDUCCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

Tema: Discriminación en Equipos de Trabajo

Profesor Titular: Héctor N. Fainstein

Facilitadores: Héctor N. Fainstein y Paula Muzzio

Integrantes

Chittaro, Martí

Fontenla, Karina Alicia

Gibellieri, Maia

Gravenhorst, Sebastián

Illescas, Daniel

Nolla, Gustavo Esteban

14 de Noviembre de 2002

INDICE

- *Presentación del Tema*
- *Conceptos de Discriminación*
- *Marco Legal en la Argentina*
 - *Constitución Nacional*
 - *Declaración Americana de los Derechos del Hombre*
 - *Declaración Universal de los Derechos Humanos*
 - *Convención Americana sobre los Derechos Humanos*
 - *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*
 - *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*
 - *Ley N° 23.592 – Ley Anti-Discriminación*
 - *Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo*

- *Tipos de Discriminación*
 - *Discriminación Social*
 - *Discriminación Sexual*
 - *Discriminación Religiosa*
- *Conclusión*
- *Bibliografía*

Discriminación en Equipos de Trabajo

Presentación del Tema

La discriminación es un mal que ha aquejado a la sociedad desde el principio de la misma. A lo largo de la historia la sociedad se ha dividido en grupos bien diferenciados que tienden a excluirse los unos de los otros. Las razones de estas exclusiones entre las personas son muy variadas y suceden en distintos ámbitos.

En este trabajo nos disponemos establecer algunos tipos de discriminación, analizando los efectos de las mismas sobre las personas, los objetivos y los resultados, dentro de los equipos de trabajos.

Conceptos de Discriminación

Para entender mejor a que nos referimos por discriminación, a continuación exponemos diferentes definiciones relacionadas; las cuales creemos preciso abordar dada la amplitud del tema a desarrollar.

- **Discriminar:** (Del lat. *discrimināre*)
 1. **1.** tr. Seleccionar excluyendo.
 2. **2.** tr. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.
(*Diccionario de la Real Academia Española* © Todos los derechos reservados)
- **Discriminar:** tr. Distinguir, diferenciar una cosa de otra. • Dar trato de inferioridad o desfavorable a una persona o colectividad por motivos raciales, políticos, religiosos, etc. (*Diccionario Enciclopédico Salvat*)
- **Discriminación:** (Del lat. *discriminatio*, -ōnis)
 1. **1.** f. Acción y efecto de discriminar.
 2. **2.** ~ **positiva** f. Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.
(*Diccionario de la Real Academia Española* © Todos los derechos reservados)
- **Discriminación:** 1) f. Acción y efecto de discriminar. 2) *Inf.* Capacidad para distinguir elementos asociados o no asociados a un concepto que el sistema está aprendiendo. La discriminación suele actuar asociada a los conceptos de generalización de modo que se impida la inclusión de elementos no asociados. En síntesis la discriminación establece la capacidad del sistema para captar diferencias.
 - a) - *Discriminación Geográfica:* La que se produce cuando se fijan salarios distintos para personal de la misma calificación profesional, de acuerdo con las regiones de un país, con lo que el precio de un producto resulta más elevado para el mercado nacional que para el extranjero.

b) - *Discriminación material*: La que se produce cuando se fijan precios distintos para un mismo producto o servicio de acuerdo con la renta y la situación social de quienes adquieren el producto.

c) - *Discriminación Racial: Social*. Distribución de Personas debido a la etnia a la que pertenecen o a rasgos físicos determinados en el interior de una misma comunidad, que denota desigualdad y segregación.

(*Enciclopedia Clarín, Tomo 8*)

- • **Discriminación social**: Situación en la que una persona o grupo es tratado de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. La mayor parte de los países practican la discriminación contra extranjeros y otras minorías dentro de sus fronteras. Esta discriminación puede ser por razones de religión (como la existente entre protestantes y católicos o entre musulmanes y judíos), por razones de raza (como la política de *apartheid* que se practicó en Sudáfrica entre 1948 y 1992) o por razones de sexo (como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen derechos muy limitados). La legislación de cada país debería ser el medio para combatir la discriminación, pero con frecuencia son precisamente estas leyes las que, de forma activa o pasiva, alientan las prácticas discriminatorias. Por lo general se ha observado que la discriminación aumenta de forma considerable en periodos de recesión económica, en donde la población vuelca su insatisfacción sobre otros grupos étnicos o religiosos considerados como presuntos causantes de esta situación. ("*Discriminación social*", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. Reservados todos los derechos*)
- • **Discriminación positiva**: Política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad de conseguir alimentos y de disponer de derechos civiles.

Este concepto fue utilizado, por ejemplo, en las décadas de 1960 y 1970 en Gran Bretaña para definir las áreas prioritarias de educación. Su equivalente en Estados Unidos es la disposición de intercambiar niños entre áreas escolares con el fin de favorecer una mayor mezcla étnica en las escuelas.

Ambos términos han surgido al intentar las democracias parlamentarias liberales crear un área de juego con igualdad de oportunidades para todos los grupos con independencia de sus desventajas históricas o de explotación. Los programas están especialmente concebidos para eliminar el racismo, el sexismo y la discriminación contra las personas mayores y los discapacitados. El objetivo de estos movimientos es combatir cualquier estatus o característica que tradicionalmente ha justificado un tratamiento desigual promoviendo los derechos y privilegios del grupo desfavorecido en cuestión. La teoría subyacente es que si, a través de acciones tales como el trato preferencial a la hora de conceder un trabajo, se consigue que el grupo desfavorecido comience a ser respetado, se podrán ir retirando de forma paulatina las acciones oficiales y se establecerá una igualdad de oportunidades o, en el caso ideal, una igualdad de resultados. ("*Discriminación positiva*", *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. Reservados todos los derechos*)

- **Discriminación (derecho)**: Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace

referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Ha sido tradicional la desigual consideración de los hijos según fuera su origen matrimonial o extramatrimonial. Así, los segundos tenían menos derechos en la herencia de sus progenitores que los hijos habidos en matrimonio. También, en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las mujeres, pues el coste que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor si se tiene en cuenta una posible baja por maternidad. Las modernas Constituciones prohíben la discriminación, a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la Ley. Es más, uno de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no-discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social. En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 este derecho se encuentra reconocido expresamente. (*"Discriminación Derecho"*, Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. Reservados todos los derechos)

Marco legal en la Argentina

En la Argentina, el principio de igualdad y la no discriminación, es un tema presente en los legisladores, y se refleja en las normativas y leyes, como así también en los tratados internacionales a los cuales adhirió la Argentina.

Constitución Nacional

Capitulo I "Declaraciones, Derechos y Garantías"

(Art. 16)

" La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento; no hay en ella fueros personales, ni títulos de nobleza. Todo sus habitantes son iguales ante la Ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de los cargos públicos."

Este artículo es el denominado de la igualdad jurídica de todas las personas. La igualdad ante la ley significa que ni un legislador o un juez ni entre particulares pueden tener discriminaciones racistas; persecutorios o carentes de razón suficiente. Significa el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se les concede a otros en igualdad de circunstancias. En cuanto al tema de los empleos la constitución nos dice que sólo importa la idoneidad.

(Art. 14 bis)

"...El trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes que aseguran al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa, salario mínimo, vital y móvil, igual retribución por igual tarea..."

Este artículo es un resumen de los derechos sociales donde se establece el principio protectorio del trabajador y el principio de igual remuneración por igual tarea.

(Art. 75 inc. 22)

Establece los siguientes elementos con respecto a los tratados internacionales a los cuales adhiere:

- Tiene jerarquía superior a las leyes.
- Tiene jerarquía constitucional.
- Deben entenderse como complementarios de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución.

El inciso 23 del art. 75, dice que se debe legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de tratos, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales sobre los derechos humanos.

"Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre"

(Aprobada en Bogotá en 1.948 en la IX Conferencia Internacional Americana.)

En su art. 2º dice:

"Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta Declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna."

En su art. 5º dice:

"Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación, a su vida privada y familia"

"Declaración Universal de Derechos Humanos."

(Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A(111) del 10 de Diciembre de 1.948)

En su art. 2º dice:

"1. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, en tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía."

En su art. 7º dice:

"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen igual derecho a igual protección contra discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"

En su art. 12º dice:

"Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o correspondencia, ni de ataques a su honra o su reputación."

En su art. 23º en sus inc. 1 y 2 dice:

"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo..."

"2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual."

"Convención Americana sobre los Derechos Humanos"

(Pacto de San José en Costa Rica. El 22 de Noviembre de 1.969)

Art. 1º : "Los Estados partes de esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ellos y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"

Art. 11º:

"1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataque ilegales a su honra o reputación.

3. 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques."

"Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales"

(Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A(XXI) del 16 de Diciembre de 1.966.)

Art. 7º: " ...Salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie, en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual"

"Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos"

(Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A(XXI) del 16 de Diciembre de 1.966)

Parte II.

Art. 2º. Inc. 1: "Cada uno de los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentran en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idiomas, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o de cualquier otra condición social."

Ley Nº 23.592 – Ley Anti-Discriminación.

Sancionada el 3 de agosto de 1988, y reformada por la ley 24.782.

En su art. 1º dice:

“quién arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menos cabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos, en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo posición económica, condición social, o caracteres físico.”

Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo

En sus art. 17 y 81 dice:

“Art. 17 Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

“Art. 81 El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”

“Dentro de los deberes del empleador se encuentra el concepto de no discriminación e igual trato, que consiste en el trato igualitario que debe brindar el empleador a sus trabajadores en identidad de circunstancia y situaciones, evitando todo mecanismo, acción o maniobra que discrimine arbitrariamente a los dependientes, por causa de sexo, raza, estado civil, etc.

La ley ha querido respetar los principios de antidiscriminatorios contenidos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en los tratados como el de San Jose de Costa Rica,” Manual de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – De Diego).

Tipos de Discriminación

Discriminación social

A modo de síntesis, recordamos que la misma se refiere a la situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

En este acápite se desarrollará la discriminación por el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad; y cómo afecta a las personas que integran Equipos de Trabajo, para lo cual se expondrá un breve concepto de cada categoría:

- Rango socioeconómico: Los individuos que presentan condiciones de vida social homogénea, se dice que pertenecen a un mismo rango socioeconómico.¹

- Edad: Es el tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento.² Para clasificarlos se podrían mencionar a los niños, los adolescentes, los jóvenes, los adultos y los ancianos.
- Discapacidad: Falta de capacidad para aprender, hacer o recibir una cosa.³
*Capacidad: Talento o disposición para comprender o hacer algo. // Aptitud o suficiencia para algo.*⁴

(1,2,3,4: Diccionario Enciclopédico Salvat)

Las personas constituyen el elemento vital para la existencia de Equipos de Trabajo. La personalidad es una característica inherente a las personas y de crucial importancia para analizar las relaciones que se establecerán entre los individuos de dicho Equipo. Cada una de las personas, más allá de integrar el Equipo de trabajo, tienen necesidades, expectativas, deseos, conductas, opiniones, etc. que le son propias y que pueden coincidir o no con las de otros individuos que integran el Equipo, y con las del Equipo como tal. Este último tiene objetivos que cumplir y tareas que realizar para alcanzarlos, pero no olvidemos que todas ellas, en definitiva las llevarán a cabo sus integrantes y seguramente influirán todos los aspectos anteriormente mencionados.

La discriminación social aparece generalmente manifiesta cuando uno o varios integrantes del Equipo tienen conductas, actitudes o tratos desfavorables o de inferioridad para con otro u otros integrantes de su mismo Equipo; y las mismas se fundamentan en cuestiones de rango socioeconómico – *presentar o no determinada condición de vida* -, de edad – *ser niño, adolescente, joven o anciano* -, de discapacidad – *no tener la capacidad suficiente para aprender, hacer o recibir una cosa* -.

La presencia de cualquier conducta, actitud o trato del tipo anteriormente descrito creemos, muestra la existencia real o potencial de conflictos u obstáculos en el Equipo. Es el Equipo quien – *citando a M. Clara Podestá, " Sistema de Vectores de evaluación de la dinámica grupal ", pág. 5, quién a su vez cita al Dr. Enrique Pichon Revière* – " tiene que abordar esos obstáculos dedicando tiempo a averiguar qué les está pasando en la interacción y trabajar en la elaboración y resolución de las contradicciones que no están permitiendo realizar las acciones que se habían propuesto ". O sea todo conflicto debe ser solucionado por el Equipo para que el mismo no siga afectando las relaciones entre sus integrantes y como consecuencia el cumplimiento del / los objetivo /s.

La discriminación social, ya sea por rango socioeconómico, edad o discapacidad, implica conflicto y por lo tanto su solución es imprescindible para el desempeño eficiente del Equipo de trabajo. Generalmente quien discrimina asume una actitud agresiva con su accionar y quien es discriminado quizá se sienta " herido " en sus sentimientos por la agresión sufrida. Si el sujeto discriminado le da importancia a la agresión y no expresa sus sentimientos al otro (a quien discrimina), o no busca solucionar el conflicto, ello seguramente afectará los resultados del Equipo porque pueden llegar a verse afectados aspectos de la comunicación – por ejemplo si el discriminado necesariamente tiene que comunicarse con quien lo discrimina y no lo hace por temor a recibir otro maltrato por parte de este último – y eso terminará afectando los resultados.

Tratando de relacionar los Vectores del Cono, del Dr. Enrique Pichon Revière, con la discriminación social por motivos de rangos socioeconómicos, edades, o discapacidades concluimos que:

- En lo que respecta a *Afiliación*: Si el sujeto discriminado, siente la discriminación previo a ingresar al Equipo, puede ocurrir que acepte ingresar o no. Muchas veces por necesidades económicas los sujetos aceptan el ingreso a Equipos de Trabajo sintiendo que son discriminados por otro u otros sujetos; seguramente ello terminará afectando el sentido de pertenencia al Equipo por parte del sujeto discriminado. También existe la posibilidad que el sujeto no acepte ingresar con lo que el Equipo no se hallaría configurado.
- *Pertenencia*: - Citando a M. Clara Podestá, " Sistema de Vectores de evaluación de la dinámica grupal ", pág. 5, quién a su vez cita al Dr. Enrique Pichon Rivièrè - "Es el grado de unión que los integrantes tienen entre sí y con el objetivo".
Si en el Equipo hay discriminación por rangos socioeconómicos diferentes, por edades o por discapacidades, entonces el Equipo no es unido porque está "dividido" o "sectorizado" por dichas razones y ello afecta el grado de compromiso de los integrantes para con el objetivo. La persona o grupo de personas discriminada/ s quizá no se sientan comprometidas con el Equipo porque el pertenecer a él les ocasiona sentimientos negativos como ser tristeza, frustración o pena.
- *Pertinencia*: La misma se verá afectada negativamente. O sea al existir discriminación entre los integrantes del Equipo, existe conflicto y por lo tanto hasta que el mismo no se solucione la productividad en la tarea se verá afectada ya que tanto el que discrimina como el que es discriminado pueden afectar a través de sus conductas el cumplimiento del objetivo.
- *Comunicación*: Este vector ya ha sido desarrollado con anterioridad y nos remitimos a lo allí expuesto.
- *Cooperación*: Cuando hay discriminación por rango socioeconómico, por edad (jóvenes, adultos y ancianos) o por discapacidad puede llegar a haber competencia entre los integrantes del Equipo lo cual afecta la cooperación.
- *Aprendizaje*: Depende de la actitud que adopte el Equipo para solucionar el conflicto existente de la discriminación habrá aprendizaje o no por parte de sus integrantes. Si el sujeto que discrimina reconoce su error ante el sujeto discriminado, siente que se equivocó y solicita su perdón, habrá aprendido que el pertenecer a un rango social diferente o el tener edades distintas o la capacidad disminuida para realizar tareas no es motivo para tener conductas, actitudes o tratos desfavorables o de inferioridad para con esas personas. Lo importante es que el sujeto discriminado conceda el perdón que se le solicita. Ello servirá de experiencia a todos los integrantes del Equipo quienes lo tomarán como ejemplo o no dependiendo de la personalidad de cada uno.
- *Telé*: El que discrimina lo hace porque tuvo una mala impresión de la persona que está siendo discriminada y es de esperar que no tenga buena predisposición para trabajar con esta última. Ello es aplicable tanto a la discriminación por rango socioeconómico, por edad como por discapacidad. El discriminado hasta tanto no sienta la discriminación, puede tener una primera impresión positiva o negativa para con quien lo discrimina. Seguramente cuando el sujeto discriminado sienta la discriminación como una agresión, no tenga buena predisposición para trabajar con el sujeto que lo discrimina porque este último afecta negativamente sus sentimientos.

A continuación se citan algunos casos concretos de discriminación social:

Caso 1: La jubilación intelectual es discriminatoria - Presumir un estado de inhabilitación en los docentes mayores de 65 ofende a toda la sociedad

El rector y los decanos de la Universidad de Buenos Aires (UBA) han salido en estos días a intentar justificar la jubilación compulsiva de los profesores mayores de 65 años. Después de leer sus explicaciones, me permitiría recordarles la expresión: No aclaren que oscurece.

A través de una solicitada publicada en los diarios y "con el propósito de poner claridad" sobre el tema, el rector y los decanos de la UBA juran que no existe discriminación en la medida adoptada, ya que: a) se toma "para garantizar los máximos niveles de excelencia y calidad" y b) "no existe la discriminación", en tanto ésta "consiste en el trato desigual a quienes se encuentran en iguales circunstancias" o cuando carece "de causas objetivas o razones sustanciales".

De lo que se desprende que la UBA entiende que: a) las personas mayores de 65 años no garantizan el nivel de excelencia y calidad intelectual que supuestamente tienen los menores de 65 años y que b) la edad implica una alteración de las "circunstancias" y se convierte en una "causa objetiva" o una "razón sustancial" que explica el trato desigual.

Como se verá, las autoridades de la UBA ratifican, subrayan y justifican una actitud abiertamente discriminatoria. Porque, si se tratara de competir en el máximo nivel de disciplinas como el atletismo o el canotaje vaya y pase, pero recurrir a la edad para defender un trato desigual en materia intelectual no encuentra otro trasfondo más que el prejuicio y la discriminación.

Prejuicios injustificables

La presunción de un estado de inhabilitación psíquica, física o intelectual de los docentes que han cumplido 65 años representan una grosería de tal magnitud que ofende, no sólo a los docentes involucrados sino a toda la sociedad Argentina. Quisiera sí recordar un ejemplo que demuestra la zoncera de las autoridades de la UBA: tres meses atrás en la cátedra de Teoría del Estado de la Facultad de Derecho, de los nueve docentes que se presentaron para concursar por el cargo de profesor titular, fueron seleccionados cuatro; de esos cuatro, tres (Mariano Grondona, Tulio Ortiz y Arturo Pellet Lastra) ya cumplieron 65 años y, por ende, la doctrina Shuberoff los expulsaría de la facultad. Vaya un dato final para el asombro de las autoridades universitarias: los cinco docentes que perdieron el concurso sí eran menores de 65 años.

Paralelamente a la solicitada de la UBA, el decano de Ciencias Sociales, Fortunato Mallimacci, escribió un artículo publicado en esta sección. Al referirse al tema en cuestión, asegura que el Gobierno nacional "castiga a los pobres, jóvenes, inmigrantes, etcétera" y también "a los jubilados y a los docentes". Es decir, que es, en buen castellano, una porquería, y que las autoridades de la UBA luchan contra él. ¿Y respecto de la medida tomada contra los docentes? Mallimacci se limita a sostener que no hay discriminación y que en la UBA son reglamentaristas ya que no están haciendo otra cosa que aplicar el Estatuto Universitario del año 1958.

Lo que no dice Mallimacci es que la medida sustentada en ese Estatuto representa una violación manifiesta a los artículos 14, 14 bis, 16 y 28 de la Constitución Nacional, así como a las leyes 23.592 y 24.782 que sancionan los actos discriminatorios y el no respeto del principio de igualdad ante la ley, y a distintos convenios internacionales que gozan en nuestro país de jerarquía constitucional de acuerdo al artículo 75 de la Carta Magna. No es lo único que no dice Mallimacci: también calla que el mentado

Estatuto se inspiraba en las disposiciones reglamentarias de un gobierno anticonstitucional como fue el de la Revolución Libertadora, que en materia universitaria bien puede considerarse como fuente de la doctrina Shuberoff.

A tal punto que en el artículo 32 del decreto 6.403 redactado por ese gobierno, sobre requisitos para los concursantes a titulares de cátedra, se especificaba que "no serán admitidos al concurso quienes hayan realizado actos positivos y ostensibles de solidaridad con la dictadura, que comprometan el concepto de independencia y dignidad de la cátedra". Por si no resultara claro, un antecesor del rector Shuberoff, José Luis Romero, explicaba que el veto se refería a "los que hayan propuesto o participado en actos individuales o colectivos encomiando la obra de la dictadura, realizados dentro o fuera de la Universidad, invocando o no su condición de universitarios". De más está decirlo, la "dictadura" de referencia era un gobierno elegido y reelegido por las mayorías populares en ejercicio de su soberanía política. Al recordar estos hechos, espero no estar cometiendo la imprudencia de dar nuevas ideas a las autoridades actuales de la UBA para seguir discriminando. Finalmente, y ante la eventualidad de nuevas aclaraciones y justificaciones sobre lo injustificable, me permito reiterarles el consejo del comienzo: No aclaren que oscurece.

Por Víctor Ramos

Presidente del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, INADI.

Clarín 20 de Febrero de 1999 Clarín

Comentario del caso:

Es un típico caso de discriminación por edad. El Equipo de Trabajo sería el conformado por el personal de la Universidad de Buenos Aires. Las personas discriminadas serían los profesores mayores de 65 años de edad. Las personas que discriminan serían el rector y los decanos de la Universidad ya que estas personas estaría adoptando actitudes o tratos desfavorables para con los profesores mayores de 65 años de edad por considerar que los mismos no garantizan la excelencia y calidad en el aprendizaje. Se está prejuzgando la capacidad intelectual de estas personas por el solo hecho de tener determinada edad.

Caso 2: MAR DEL PLATA. La Suprema Corte de Justicia bonaerense confirmó el fallo de un tribunal de esta ciudad que, por primera vez en nuestro país, condenó a una empresa a resarcir por daño psicológico a uno de sus ex operarios, que fue despedido ni bien se comprobó que tenía sida.

Por unanimidad, el máximo tribunal provincial arribó a esa determinación luego de rechazar el recurso extraordinario que presentó la jabonera marplatense Materia Hermanos, empleadora del demandante, pues consideró que tal petición "no podía prosperar por su manifiesta insuficiencia técnica" y por contener "argumentos de hecho inabordables en esta instancia, salvo absurdo que no ha logrado demostrar", tal como consta en la documentación a la que accedió LA NACION.

La Corte también ratificó la condena impuesta a la compañía por la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial marplatense, a mediados de 2000, que apoyó gran parte de su decisión en la ley 23592/88, conocida como "ley antidiscriminación", cuyo autor es Fernando de la Rúa, quien, por otra parte, declaró como testigo durante la instrucción de esta causa.

En aquella oportunidad los jueces Nélide Zampini, Raúl Dalmasso y Rafael Oteriño, destacaron que "aunque el daño psicológico no constituye en sí una categoría que permita resarcimiento en forma autónoma del daño moral, se admite su reconocimiento cuando mediante un peritaje se detecta el matiz patológico provocado por la situación invocada".

Los magistrados prestaron especial atención a los resultados obtenidos por los especialistas que entrevistaron al ex operario, quienes concluyeron que el demandante "padecía una alteración en su afectividad evidenciada por tristeza y pensamientos de contenido depresivo, por la reiteración de ideas de muerte. Esto último se entiende como una reacción a las pérdidas sufridas, fundamentalmente su trabajo, concomitante con el diagnóstico de portador de HIV".

Finalmente, los camaristas condenaron a la empresa a indemnizar a su ex empleado con 123.000 pesos en concepto de daño moral.

El incidente que disparó este conflicto sucedió en 1995 cuando Materia Hermanos, una de las firmas más tradicionales del balneario, efectuó un análisis compulsivo a todo su personal y detectó que uno de sus obreros era portador del sida.

Al hombre, con 26 años de antigüedad y único sostén de su madre, se le dio una licencia por seis meses y, cumplido el plazo, se le prometió que iba a pagársele el salario de por vida, con la condición de que no volviera a reintegrarse a sus tareas.

De nada sirvió que se demostrara que por la índole de su trabajo y el estado de salud del portador, sus compañeros de labores no corrían riesgo de contagio. Así, se dio por despedido y comenzó una batalla judicial. Los abogados de la jabonera apelarán ahora ante la Corte Suprema de la Nación.

"Nos amparamos en la ley antidiscriminación y en todas las instancias se nos dio la razón, por lo que suponemos que aún la más elevada del país, seguirá la línea de los magistrados precedentes", dijeron a LA NACION Laura Shedden y Alfredo Jozami, los letrados que asisten al ex empleado.

"Con todo -puntualizaron-, esto fue tan arduo que debimos convocar a De la Rúa, cuando era jefe del Gobierno de Buenos Aires, para que testificara en este proceso."

La presencia del ahora primer mandatario obedeció a que los apoderados de la empresa respaldaron ante su temor al contagio del personal con un video en el que aquél aparecía recorriendo un hospital porteño, con un barbijo puesto. "Tal actitud, a juicio de los letrados de Materia Hermanos, obedecía a que para el visitante tal lugar era peligroso", señaló Shedden. "Obviamente -añadió-, al declarar por escrito, De la Rúa afirmó que el barbijo era para proteger a los internados, es decir, lo opuesto a lo que sostenía la demandada."

Oscar E. Balmaceda

Extraído del diario " LA NACION" del 3/12/2001

Comentario del caso:

El precedente es un caso de discriminación por discapacidad. Quizá la persona discriminada no esté capacitada para realizar cualquier tipo de tarea que pueda poner en riesgo su salud, pero ello no es motivo para despedirla de su trabajo, como sí lo fue para su empleador. Se tuvieron en cuenta la aptitudes biológicas para determinar si el sujeto podía continuar o no en la empresa y no se consideraron los efectos adversos que ello ocasionaría a la persona discriminada.

Discriminación Sexual

Entre hombres y mujeres ha existido una puja, desde que el mundo es mundo. Siendo el hombre el más importante el proveedor del sustento económico del hogar y relegando a la mujer a lo doméstico, al dominio de lo privado, en el cual los roles se restringen a dar a luz, al cuidado, protección, formación y entrega de afecto a la prole.

Hasta nuestra época siguen haciéndose diferencias entre los géneros, esta lucha se convirtió en bandera de dos ideologías: el machismo y el feminismo.

A partir de esta década se evidencia un incremento sustantivo en el número de mujeres que se incorporan a la vida laboral. Parte de este crecimiento se debe a factores económicos tales como el aumento de oferta de trabajo orientado hacia los servicios (secretarias, enfermeras, asesoras del hogar camareras, empleadas de tiendas comerciales, restaurantes, etc.), mientras la tecnología moderna introdujo cambios en el hogar, proporcionando mas comodidades y dejando tiempo disponible a la mujer para trabajo no doméstico. Parte también se debe a la maduración de la idea de que la mujer puede valerse por si sola, de la proliferación de las madres solteras que no dependen de un hombre para sustentar a ellas y sus descendientes, a la avidez de la mujer a crecer, estudiar y desarrollarse profesionalmente en el ámbito laboral, facultativo y empresarial. Otra parte se debe a la apertura mental que se ha estado dando desde hace un tiempo a la fecha, donde se considera a la mujer como persona, con igualdad de derechos y capacidades que los hombres.

A partir de los años 60 la imagen personal de la mujer estaba haciendo cada vez más énfasis en la independencia y en la confianza a sí misma.

Hofstede distinguió valores tradicionalmente "masculinos" de los "femeninos". El patrón típico de socialización internacional era que los hombres fueran más asertivos, afirmativos o decididos, mientras que las mujeres fueran más cálidas, preocupadas por dar apoyo a los demás, y por la relación interpersonal. El autor encontró que los hombres estaban más preocupados por avanzar en la jerarquía y por ganar dinero que las mujeres, mientras que para ellas más importante era el clima interpersonal, la posibilidad de servir o ser útiles y el ambiente físico cálido de trabajo. Si bien estos valores se veían mas claramente diferenciados en un principio, hoy en día han cambiado sustancialmente y con la inserción masiva de la mujer en el ámbito laboral han tomado como propios esos valores que se tenían como exclusivamente masculinos. No es extraño ver una mujer que quiera mejorar en la jerarquía y ganar más dinero. En cuanto a esta adopción de los valores "masculinos" por parte de la mujer, también ha llevado a considerar que las mujeres han perdido parte de la feminidad que las caracterizaba, erróneamente ubicada esa feminidad en valores que no necesariamente sean estrictamente "femeninos" o "masculinos".

En nuestro país, como en tantos otros del mundo, todavía hay gente que sigue pensando que hay un sexo que debe dominar al otro más débil.

En cuanto a la aplicación de esta discriminación en los equipos de trabajo es algo que lamentablemente se sigue viendo demasiado frecuentemente. No sería la primera vez que alguno de nosotros escucha "Yo con mujeres no puedo trabajar", "Las mujeres no sirven para este trabajo", y así tantas otras más frases hechas. Es muy común este tipo de discriminación en el ámbito laboral.

Otro fenómeno que se ha empezado a darse a partir del cambio de mentalidad en cuanto a las mujeres en el ámbito laboral por parte de los hombres, es que a veces la discriminación se revierte y la persona que es discriminatoria con respecto a las mujeres termina siendo el discriminado en el equipo de trabajo. Esto dependerá de la forma en que este compuesto dicho equipo y la forma de pensar y los prejuicios que traigan el resto de los integrantes. Si una sola persona discrimina mientras que todos los otros miembros del equipo no lo hacen, o bien la persona que discrimina aceptará la forma de pensar del resto, o bien será discriminado o dejado de lado por el resto de los integrantes del equipo.

Otro fenómeno que puede darse es que la persona que discrimine sea el conductor del equipo, lo que puede generar que otros adhieran a su posición por el hecho de caerle en simpatía al conductor. También podría ocurrir, y de hecho ocurre, que por alguna razón el líder circunstancial sea la persona que discrimina y entonces en ese momento y para ese trabajo que estén realizando sea discriminada o dejada de lado la opinión de alguna persona y que cuando el liderazgo rota deje de ser discriminada.

Para concluir, si bien en general en este trabajo se habla de la discriminación para con las mujeres en los equipos de trabajo, no debe dejarse de lado la discriminación para con los hombres que sufren en algunas tareas que fueron en otras épocas de exclusividad de las mujeres. También debe tener en cuenta la discriminación que sufren los Homosexuales, Transexuales y Travestistas en los equipos de trabajo así como cuando buscan empleo.

Aplicando los conceptos teóricos que estuvimos aprendiendo es muy frecuente en el ambiente de los equipos de trabajo que se dé una *Telé* negativa, ya que la primera impresión es muchas veces la desencadenante de la discriminación. Obviamente si uno tiene preconceptos, la primera impresión será la que cause la discriminación. Esto nos predispondrá positiva o negativamente para el trabajo con los otros integrantes del equipo. Este es el concepto que más se aplica a la discriminación, ya sea sexual o de cualquier otro tipo, ya que la misma esta basada en preconceptos y estereotipos que las personas traigan consigo, así como sus experiencias personales previas.

A partir de este inicio se verán complicados o no el desarrollo de otros conceptos como ser la Pertenencia, Pertinencia, Comunicación, la Tarea Explícita, Tarea Implícita y demás. Particularmente la Pertenencia puede verse afectada ya que puede que la persona afectada no sienta que forma parte de ese equipo de trabajo, pues la hacen sentir de esa manera. También la persona o personas que discriminen sentirán que el discriminado no forma parte del grupo, o no debería formarlo y lo excluyen dando por acabado el concepto de Pertenencia.

En cuanto a la Comunicación seguramente se verá afectada ya que los integrantes del grupo no se comunicarán de la misma manera con la persona discriminada que con el resto del equipo de trabajo. Se la excluirá en todo lo que les sea posible. Lo mismo ocurre si lo que se da es una discriminación contra el sujeto discriminante. Este vector se ve muy afectado.

Si bien la tarea explícita sea lograda en la mayoría de los casos, la tarea implícita seguramente no sea alcanzada, ya que es casi imposible que se logre cambiar la mentalidad a la gente que discrimina.

En cuanto a los efectos que tiene este tipo de discriminación dentro de los equipos de trabajo sobre las personas, esto dependerá mucho de acuerdo a la personalidad de cada persona discriminada, si acepta su virtual exclusión del equipo (ser dejado de lado, no tener en cuenta sus opiniones y demás) o si su personalidad es combativa y no acepta esto, y trata de luchar contra la o las personas discriminantes.

De todas maneras generará un malestar a la persona discriminada y la hará sentirse como que no pertenece a ese grupo o que las personas que la discriminan no deberían pertenecer a ese equipo. Le complicarán la comunicación con las personas que la discriminan (ya sea por fallas en la comunicación o porque la comunicación se dé en malos términos), la persona trabajará a desgano en ese equipo o no será productiva, ya que, si quien la discrimina es el conductor del equipo, no se le asignarán tareas correspondientes por no pensarla apta para desarrollarlas. Si quienes la discriminan son otros miembros del equipo seguramente no le tendrán confianza para trabajar con ellas y toda información que les sea transmitida desde esta persona será revisada por no confiar en sus capacidades para desarrollar su trabajo. Esto genera un desgaste muy grande para la persona.

Discriminación Religiosa

La falta de comprensión por las costumbres de nuestros semejantes es la razón del rechazo a aquellos que practican otra religión o credo. Para muchos es difícil comprender que alguien tenga una creencia distinta.

Este tipo de discriminación tal vez sea de las primeras que tenemos registros, ya que según el Nuevo Testamento Jesús fue discriminado por tener una creencia religiosa diferente a la de la época.

Por experiencias de miembros de nuestro equipo de trabajo (Uno) sabemos que existen algunas empresas cuyos accionistas son mayoritariamente de una religión en particular y casi por norma de la compañía es requisito importante ser de esta religión al aplicar para un trabajo administrativo en la misma, si bien según ellos a la hora de elegir todos tienen las mismas posibilidades, en caso de haber dos candidatos igual de calificados para el puesto será elegido casi con seguridad el que sea de la misma religión de los accionistas de la compañía. Ahora bien a esto se le llama discriminación religiosa y si bien el candidato excluido nunca sabrá que no obtuvo el trabajo por su religión (dirán que había " candidatos mejor calificados ") para algunos miembros de esta compañía la esta exclusión no solo facilita la integración del nuevo en el equipo sino que evita a la persona discriminada pasar por un largo y penoso periodo de adaptación que tal vez nunca lograra superar. Existen, como sostienen empleados de esta cia, discriminaciones buenas y malas; nosotros creemos que no, toda discriminación es mala no solo por el trauma por el que pasa el discriminado, sino que de esta forma le niega a la persona la posibilidad de tratar, de integrarse.

Esto sucede con la persona antes de ingresar al equipo, que sucedería si el discriminado fuese uno de los integrantes del mismo. En un ambiente laboral tan religioso y sobre todo cerrado, como parece ser el de esta compañía tal vez el famoso vector Telé del Dr. Pichon Riviere ("es la primera impresión que produce alguien sobre otra persona y que influye en la disposición positiva o negativa para trabajar con cada uno de los otros") sería el desencadenante de la discriminación y a partir de este comienzo negativo y siguiendo con la teoría del Dr. Pichon Riviere otros vectores se

verían afectados como el de Pertenencia ("el grado de unión que los integrantes tienen entre sí y con el objetivo"), Comunicación, encadenando en forma negativa al vector Cooperación hasta llegar al punto de que la productividad, tanto individual como grupal, se vería afectada por la discriminación, Vector de Pertinencia.

Ya sabemos que sucede con las personas pero que pasa con los Objetivos iniciales del equipo???, siguiendo con la teoría del Dr. Pichon Riviere los objetivos iniciales, "tarea explícita", (ej: informe contable trimestral) pasaría a un segundo plano, en forma inconsciente, para tratar de solucionar el problema de la exclusión de un integrante del equipo, por sus creencias religiosas. "Tarea implícita". Esto no quiere decir que el objetivo inicial del grupo no se cumpla sino que en algún momento se desviara la atención del mismo para tratar la "Tarea implícita".

Este tipo de discriminación no solo se da al despedir a alguien por sus diferentes creencias religiosas sino que también se incurre en discriminación cuando alguna regla o política del empleador obliga al empleado a violar algún principio de su religión.

CONCLUSIÓN

La historia demuestra que las personas, durante su existencia tienden a agruparse con sus pares para satisfacer sus necesidades, excluyendo a quienes no poseen las mismas características.

Las personas son el elemento vital para la existencia de Equipos de Trabajo, las mismas llevan consigo su bagaje cultural, su ideología y personalidad – esta última, influida por su entorno – las cuales pasarán a formar parte del Equipo.

Todas las personas, consciente o inconscientemente tienden a discriminar por las razones antes mencionadas.

Por lo tanto concluimos en que la discriminación es un acto psicológico de la persona y / o del grupo.

Considerando un Equipo de trabajo donde sus integrantes se encuentran en igual nivel jerárquico, el conflicto se originará por la confrontación de valores entre los integrantes. Dicho conflicto puede darse entre una mayoría que comparte ciertos valores y una minoría que no los comparte. En este caso el discriminado se sentirá excluido del Equipo en los procesos de toma de decisiones lo cual generará fallas en la comunicación y por consiguiente en el Equipo, afectando los objetivos del mismo.

Respecto a los objetivos precitados serán alcanzados o no, previa solución de los conflictos mencionados. O sea, deberán solucionarse en primer lugar los conflictos internos para luego poder alcanzar el mejor resultado posible.

BIBLIOGRAFÍA

- *Diccionario de la Real Academia Española* © Todos los derechos reservados
- *Diccionario Enciclopédico Salvat*
- *Enciclopedia Clarín, Tomo 8*

- •("Discriminación social", Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. Reservados todos los derechos
- •Constitución Nacional de la República Argentina
- •"Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre"
(Aprobada en Bogotá en 1948 en la IX Conferencia Internacional Americana.)
- "Declaración Universal de Derechos Humanos."
(Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A(111) del 10 de Diciembre de 1948)
- "Convención Americana sobre los Derechos Humanos"
(Pacto de San José en Costa Rica. El 22 de Noviembre de 1969)
- "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales"
(Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A(XXI) del 16 de Diciembre de 1966)
- "Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos"
(Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A(XXI) del 16 de Diciembre de 1966)
- •Ley Nº 23.592 – Ley Anti-Discriminación
- •Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo
- •Introducción a la Psicología, Julio César Labaké, Editorial Bonum, año de edición 1994
- •" Sistema de Vectores de evaluación de la dinámica grupal ", Ficha Bibliográfica de M. Clara Podestá, quién a su vez cita al Dr. Enrique Pichon Revière