

MÓDULO: El aporte de las organizaciones sindicales hacia la construcción de un mundo del trabajo igualitario y libre de violencias.

VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

La normativa nacional: una definición de la violencia por motivos de género

Un punto importante de la desigualdad en el mundo laboral lo constituye la violencia, el acoso y el hostigamiento por motivos de género que sufren mujeres y LGBTI+. Todas estas situaciones actúan como disciplinadoras sociales que afectan la confianza de las personas agredidas, dañan su salud, restringen su libertad y, en consecuencia, limitan sus oportunidades de independencia económica, ya que obstaculizan que la permanencia y la promoción en el trabajo se den en condiciones de igualdad. Como vimos, la situación se agrava en el caso de LGBTI+, quienes, además de vivir constantes situaciones de discriminación, hostigamiento, acoso y violencia por motivos de género.

Desde 2009, Argentina cuenta con una definición legal de las violencias por motivos de género:

Toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón". (Ley N° 26.485).

Si bien la norma sólo menciona a las mujeres, la problemática de las violencias es entendida en base al género y desde una perspectiva amplia, involucrando, así, otras normas, como la Ley de Identidad de Género. Por ello, podemos decir que el entramado legal de la Argentina considera que las violencias por motivo de género constituyen una práctica estructural violatoria de los derechos humanos y las libertades fundamentales de mujeres y LGBTI+.

Tipos y modalidades de violencias por motivos de género

Como podemos ver en el fragmento citado, la Ley N° 26.485 no reduce las violencias por motivos de género al maltrato físico, ni tampoco limita su ámbito de ejercicio al espacio doméstico. Tal es así que el artículo 5 de la norma define seis tipos y ocho modalidades posibles de violencias contra mujeres y LGBTI+. En lo que respecta a los tipos de violencias, se establecen los siguientes:

Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer o LGBTI+ produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye tam-

bién la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata.

Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer o LGBTI+ en la sociedad.

Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres y LGBTI+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Modalidades

En cuanto a las modalidades, señalemos que la ley entiende por ésta a las formas en que se manifiestan las violencias por motivos de género en diferentes ámbitos de ejercicio. En particular, estipula las modalidades que se presentan:

Violencia doméstica: Aquella ejercida contra las mujeres o LGBTI+ por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres.

Violencia laboral: Aquella que discrimina a las mujeres y LGBTI+ en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de prueba de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Violencia contra la libertad reproductiva: Aquella que vulnera el derecho de las mujeres y LGBTI+ a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley N° 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

Violencia obstétrica: Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y LGBTI+, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

Violencia mediática: Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o LGBTI+, sus imágenes, injurie, difame,

discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

Violencia en el espacio público: Aquella ejercida contra las mujeres o LGBTI+ por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

Violencia pública-política: Aquella que, fundada en razones de género, mediante intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales y medios de comunicación, entre otros.

La reproducción de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral

Quisiéramos detenernos y profundizar en la problemática de las violencias de género en el mundo laboral, dado que es el ambiente en el que estamos haciendo foco en este material.

Según se destaca en un estudio oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, las violencias de género en el ámbito laboral pueden presentarse en diferentes direccionalidades (Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, 2018):

Horizontal: Se da entre personas que son compañeras de trabajo.

Vertical: Se da entre personas de diferentes jerarquías, siendo ejercida por quien posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece.

En ambos casos, la violencia laboral puede tener forma de agresión física, acoso sexual y acoso psicológico produciendo graves consecuencias para la persona agredida y, también, a nivel organizacional y social. Asimismo, en el año 2020 la Argentina ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante la Ley N° 27.580 para el abordaje específico de las violencias por motivos de género en el mundo del trabajo.

Este Convenio proporciona por primera vez una definición común a nivel internacional de violencia y acoso en el ámbito laboral. Sus puntos más importantes son:

- La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.
- La expresión violencia y acoso por razón de género se refiere al tipo de violencia que se ejerce contra las personas debido a su sexo o género, o afectan de manera desproporcionada a personas de un género determinado, e incluye el acoso sexual.
- Propone tolerancia cero frente a estas conductas a las que considera inaceptables e incompatibles con el trabajo decente y la dignidad humana.

- Contempla la violencia doméstica y su impacto en el ámbito laboral. A partir de esto, las organizaciones deben trabajar en la prevención de la violencia doméstica, su visibilización y acompañamiento para aquellas personas que la atraviesan.

- No trata la situación de violencia y acoso laboral como un tema bilateral, entre dos individuos, sino que es un problema de la organización en donde ocurre. La violencia y el acoso laboral por motivos de género pasan a ser comprendidos en el marco de relaciones de poder asimétricas, en la reproducción de los roles y estereotipos de género y sus efectos para la construcción de desigualdad. Como comenzamos a ver, las prácticas y discursos de la vida cotidiana asociadas a la reproducción de los roles y estereotipos de género sostienen y perpetúan las posiciones de poder y privilegios de los varones y la consecuente subordinación de mujeres y LGBTI+. Aunque a veces esas conductas se manifiestan de un modo muy visible, como en el caso de las agresiones verbales y físicas, otras veces son más “sutiles” o pasan casi desapercibidas, dado que se hallan naturalizadas en la sociedad patriarcal.

Violencias de género en el ámbito sindical

En el mundo sindical, también se refleja el predominio de los varones heterosexuales en los puestos de toma de decisiones políticas, gremiales y organizativas. Predominio que se sostiene, a su vez, en pautas conscientes o inconscientes de las relaciones patriarcales. Frente a esto, la conquista de una participación igualitaria de mujeres y LGBTI+ en los lugares de representación y de decisión política de las organizaciones sindicales supone una profunda ruptura no sólo de prácticas arraigadas culturalmente, sino también de la asignación de roles y tareas que operan siguiendo los estereotipos de género.

Recordemos que vivimos en una sociedad patriarcal, en la que las personas atravesamos un proceso de socialización genérica. Esto nos ayuda a comprender que la agresividad y las actitudes de dominación para con mujeres y LGBTI+ no son un atributo natural de los varones. Son el resultado de ese proceso de aprendizaje, en el que el ejercicio de la violencia es un requisito para cumplir con las expectativas asociadas a la masculinidad hegemónica.

El rol de las organizaciones sindicales

Visibilizar los micromachismos como conductas que sostienen y anteceden a las violencias “más visibles” y extremas constituye una tarea clave para avanzar en la prevención y la eliminación del acoso y las violencias por motivos de género en el conjunto de la sociedad. Y, dada la relevancia que tienen en nuestro país, las organizaciones sindicales tienen que redoblar sus esfuerzos en esa dirección.

Durante décadas, los sindicatos, al igual que gran parte del resto de las instituciones, tendieron a reproducir la desigualdad de género. Sin embargo, en los últimos años es posible percibir un cambio de actitud al respecto. Ello se debe en gran parte al trabajo de militancia que las propias mujeres y LGTBI+, no sin resistencias, vienen sosteniendo al interior de las propias organizaciones sindicales. Prueba de ello es la creciente institucionalización de áreas de género y diversidad, en tanto vías para incluir en la agenda sindical y los ámbitos de la negociación colectiva demandas vinculadas a los derechos de mujeres y LGBTI+, y la transformación y jerarquización de las ya existentes (por ejemplo, los cambios de denominación: de “Departamento de la Mujer” a “Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades”).

Todo eso forma parte de una progresiva adopción de la perspectiva de género y diversidad por parte de las organizaciones, fortalecido por un incremento de la afiliación de

mujeres y LGBTI+ y por su relativo avance en los puestos de conducción, amparado jurídicamente desde 2002 por la Ley 25.674 de Cupo Sindical Femenino. En consonancia, algunos Convenios Colectivos de Trabajo han incorporado cláusulas fundadas en la perspectiva de género y diversidad, destacándose aquellos que regulan el empleo público.

Marco normativo internacional sobre violencias por motivos de género

Las violencias de género y/o discriminación basada en los prejuicios de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión, son fenómenos multicausales y complejos, cuyo tratamiento ha sido objeto de múltiples instrumentos internacionales destinados a su prevención, asistencia y erradicación:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979)

Es el primer instrumento específico de protección de los derechos humanos de las mujeres. Goza de jerarquía constitucional (en virtud del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional), pertenece al ámbito del sistema de protección de las Naciones Unidas y contiene diversas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación.

El Comité CEDAW —órgano de supervisión de la Convención—, afirmó en la Recomendación General 19 que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”, de modo que los Estados deben adoptar medidas efectivas para superar todas las formas de violencia basadas en el género.

La Recomendación General 35 (2017) completa y actualiza el alcance de la Convención en materia de violencias contra las mujeres por motivos de género y la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará (1994)

Es el primer tratado que aborda con especificidad el tema de las violencias por motivos de género, data de 1994 y pertenece al ámbito del sistema interamericano de protección.

Esta Convención tiene especial trascendencia por ser el primer instrumento de ese tenor en reconocer el derecho a una vida libre de violencias como un derecho humano y en detallar los deberes de los Estados Parte en materia de prevención, sanción y erradicación de las violencias de género.

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños Protocolo de Palermo (2002)

Organizada Transnacional y sus protocolos facultativos. Entre ellos se destaca este protocolo el cual constituyó el primer instrumento jurídico internacional creado con el objetivo de abordar todos los aspectos de la trata de personas, de cuya modalidad con fines de explotación sexual las mujeres y personas LGBTI+ son las principales afectadas.

Los fines del Protocolo son, según el art. 2, prevenir y combatir la trata de personas, “con especial atención a las mujeres y los niños”, proteger y ayudar a las víctimas de trata y promover la cooperación entre los Estados Parte para lograrlo.

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género Principios de Yogyakarta (2006)

Se encuentra dentro del el ámbito de Naciones Unidas y, si bien no es un instrumento jurídicamente vinculante, establece estándares legales para guiar la actuación de los Estados y otros agentes en materia de prevención y erradicación de la violencia, abuso y discriminación sistemática que sufren las personas LGBTI+.

Convenio N°190 y Recomendación N°206 de la OIT

En junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio N°190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso y la Recomendación N°206 que lo complementa. La comunidad internacional indicó claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar.

El Convenio proporciona, por primera vez, una definición común de violencia y acoso. Del artículo 1, se destacan las siguientes cuestiones:

- a.** La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;
- b.** La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- c.** Propone “tolerancia cero” frente a estas conductas a las que considera inaceptables e incompatibles con el trabajo decente y la dignidad humana

Principios fundamentales

El C190 insta a adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género.

- Es inclusivo al proteger a las personas en todos los sectores, en la economía formal e informal, y en áreas urbanas y rurales.
- Es integrado al tratar la violencia y el acoso en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal.
- Considera las cuestiones de género al tratar la discriminación, el abuso basado en las relaciones de poder y las normas de género que fomentan la violencia y el acoso.

De las principales definiciones del instrumento, se desprende el surgimiento de un nuevo paradigma de derecho: a diferencia de la normativa existente hasta el momento, no trata la situación de violencia y acoso laboral como un tema bilateral, entre dos individuos, sino que es un problema de la organización en donde ocurre. Esta mirada es fundamental para entender que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y específicamente la violencia y acoso por razones de género, es una problemática social arraigada a la cultura patriarcal y particularmente propia del modo de organización de la producción.

La violencia y el acoso laboral de género pasan a ser comprendidas en el marco de patrones de asimetría del poder, constitutivos de la intersección entre el sistema capitalista y patriarcal. Se hace hincapié en los factores sociales u organizacionales como elementos significativos para la perpetración de la violencia, e indica como elemento central de la violencia a la organización del trabajo.

En relación con la violencia y acoso por razones de género, no solo profundiza sobre la asimetría de poder que existe en las relaciones laborales, sino que también innova en la forma de abordar el acoso sexual desde una perspectiva colectiva, ya que estas prácticas no son consecuencia de un deseo irrefrenable o personal del agresor, sino que son mensajes de reafirmación de poder, de dominación sobre quien se acosa y se cosifica.

Ámbito de aplicación

El Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Convenio protege a los y las trabajadoras y a otras personas en el mundo del trabajo:

- Trabajadoras/es asalariadas/os según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
- Personas en formación, incluidas pasantes y aprendices
- Trabajadoras/es despedidos
- Voluntarias/os
- Personas en busca de empleo y postulantes a un empleo
- Individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades del/de la empleador/a

Espacio de trabajo en dónde ocurre la violencia y el acoso

Comprende a la violencia laboral como la ocurrida durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo. Esta conceptualización incluye no solo las situaciones que suceden en todas las instalaciones en las que ocurre el trabajo, sino también el lugar de pago, de descanso, viajes, eventos sociales o de formación relacionados al trabajo.

A su vez, resulta relevante destacar que la norma contempla toda violencia o acoso dada "en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación."

Diálogo social entre los distintos actores del mundo del trabajo como la mejor forma de construir acuerdos que deriven en cambios duraderos

Pone el foco en las transformaciones estructurales dentro de las organizaciones para lograr subsanar en la mayor medida la asimetría de poder que perpetúa y reproduce las violencias. En este sentido, la recomendación 206 que acompaña al Convenio 190, reconoce a la negociación colectiva como una herramienta fundamental para prevenir y abordar la violencia y acoso.

Reconoce el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

Esto exige a los actores del mundo del trabajo tomar cuenta de las situaciones de violencia doméstica que atraviesan las personas que trabajan, reconocer sus efectos y adoptar medidas que logren mitigar su impacto.

Formas de implementación

En el artículo 12 hace referencia a los métodos de aplicación del mismo, y establece que deberá implementarse por medio de legislación nacional, convenios colectivos u otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

¿Qué implicancias tiene para la Argentina?

Al ser ratificado por el Congreso Nacional por Ley N° 27.580, el Convenio N°190 adquiere la jerarquía de los tratados internacionales y es necesario adecuar las normativas nacionales a su contenido. En este sentido, el valor añadido de cualquier norma internacional es el de proporcionar una perspectiva más amplia (a modo de cuadro comprensivo completo) apuntalando cómo lidiar contra este problema de una forma más efectiva.

¿Qué significa para las organizaciones?

Las organizaciones deberán implementar medidas surgidas de las negociaciones colectivas, como así también impulsar planes de igualdad al interior de las mismas; promo-

viendo acciones tales como: formación para la comprensión de las causas que producen la violencia de género, las formas en las que se expresa y reproduce, tanto en el trabajo como en la organización sindical; incorporación de la problemática de desigualdad, discriminación, violencia y acoso por razones de género en la construcción de demandas y estrategias de acción del sindicalismo; inclusión de éstas temáticas en la negociación colectiva con el fin de generar instrumentos para su regulación; desarrollo de campañas de visibilización y problematización dirigidas a la sociedad, a los sectores laborales y a las organizaciones sindicales; producción de diagnósticos que permitan identificar las ocupaciones y actividades en las que existe mayor riesgo de exposición a la violencia y acoso para profundizar una estrategia de prevención y abordaje; capacitaciones sobre las medidas existentes para la prevención y la protección contra la violencia laboral; elaboración y adopción de protocolos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo como así también en la organización sindical, que aseguren espacios de trabajo libres de violencias; todo esto haciendo especial hincapié en reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo laboral.

Material extraído del curso de Formación de Formadorxs "Micaela Sindical", Plan integral de sensibilización y formación en igualdad, diversidad y violencias por motivos de género en el mundo del trabajo. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

