

*Encuentro Virtual 5/06/21 “Violencia Laboral con Perspectiva de Género – Herramientas para su abordaje”*

La violencia laboral constituye un fenómeno de gran preocupación a nivel mundial. La realidad cotidiana, la información que difunden los medios periodísticos y las estadísticas elaboradas por organizaciones y entidades especializadas nos brindan datos alarmantes con respecto al incremento de casos de violencias contra las mujeres y disidencias. Estas violencias, lejos de cesar o disminuir, se incrementaron con la llegada de la pandemia por el virus del COVID19.

Podemos encontrar múltiples explicaciones y causas a este fenómeno, pero lo cierto es que en *“el surgimiento y mantenimiento de estas prácticas deplorables se entremezclan principalmente prejuicios y estereotipos socialmente muy enraizados, con los patrones tradicionales de comportamiento – social, familiar, laboral, etc. – y con las relaciones de “poder”- físico, económico, social, entre otros – anudadas entre hombres y mujeres. Todo ello en ocasiones potenciado por una situación de mayor vulnerabilidad como puede ser por ejemplo la pobreza, la enfermedad, la condición de migrante, etc.”* (Dobarro, Viviana: *“Reflexiones sobre cuestiones de género en el ámbito laboral. Estado actual, avances, temas pendientes y desafíos”* 1ra. Parte. En *Doctrina Laboral y Previsional*, N° 321, Mayo 2012. Editorial Errepar.

En el sector del empleo público encontramos uno de los principales “grupos de riesgo” porque presenta determinadas características de tipo organizativa - jerárquica - que influyen o favorecen la aparición de estas conductas. Pese a ello aún existe cierta resistencia en ver a las violencias como un verdadero problema y en muchos casos son invisibilizadas o naturalizadas.

El motivo del encuentro de hoy es para reflexionar sobre esta problemática que nos convoca y atraviesa como mujeres y disidencias, desde una perspectiva de género, con un enfoque transversal y de derechos humanos.

En mi caso lo haré desde mi profesión de abogada, intentando aportar las herramientas jurídicas fundamentales a las que acudir como representantes gremiales cuando llega una situación de una compañera o compañere que

requiere de nuestro acompañamiento. Como sabemos, estamos ante una problemática compleja y la norma jurídica no será la única herramienta – el acompañamiento debe ser integral – pero si resultará de importancia para encuadrar las distintas situaciones y eventualmente analizar una estrategia de intervención.

A nivel provincial contamos con la Ley N° 13168 que prohíbe aquellas conductas definidas allí como violencia laboral, pero refiere a comportamientos continuos y repetidos, acciones persistentes y reiteradas, parecería que un solo acto o comportamiento no tendría la entidad suficiente para poner en marcha el mecanismo sancionatorio que se prevé en los Arts. 9 y 10, es decir, el procedimiento disciplinario que culminará en una sanción, previo inicio de sumario administrativo.

Una conquista fundamental es la ley 14893 que establece la licencia para mujeres víctimas de violencia, destinada a todas las trabajadoras de la administración pública provincial y su Decreto Reglamentario 121/2020.

Considero que entre la profusión de normas jurídicas debemos acudir siempre - y en forma prioritaria - a dos instrumentos:

1) **Ley N° 26485** de *“Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”* (2009), que es de aplicación en todo el ámbito de la República y sus disposiciones son de **“orden público”** (por ejemplo, los derechos que de ella emanan no podría ser objeto de negociación o renuncia).

\* Su objeto principal es promover y garantizar el derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencias, la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, remover patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, etc.

\* En el Art. 4 encontraremos una definición de violencia contra las mujeres, entendida como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como 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, incluyendo las violencias perpetradas desde el Estado o por sus agentes. La violencia indirecta es entendida como conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja respecto al varón”.

\* Existen diferentes tipos de violencia: física, psicológica, patrimonial o económica, simbólica, sexual.

\* También existen modalidades o formas en que estos distintos tipos de violencia se manifiestan y se encuentran descriptas en el Art. 6.

Una de ellas es la **violencia laboral contra las mujeres** definida como “aquella que discrimina a las mujeres 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 test de embarazo, el quebrantamiento del derecho de igual remuneración por igual tarea o función y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

\* Su Decreto Reglamentario nos brinda pautas sobre lo que debe interpretarse por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, y hostigamiento psicológico.

\* Al invocar los términos de la ley también estamos haciendo referencia a la normativa que integra el bloque de constitucionalidad federal ( Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional) principalmente la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las Mujeres”** ( Belem Do Pará, 1994) y la **CEDAW** (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, 1979). Por si esto fuera poco, sumamos Opiniones Consultivas de la CIDH, de los órganos consultivos de los instrumentos de derechos humanos mencionados, Convenios de la OIT principalmente el N° 100 (sobre igualdad de remuneración), 111(sobre discriminación en el empleo y ocupación), 156 (sobre trabajadores con responsabilidades familiares) y el reciente N° 190.

El **Convenio 190 OIT sobre “La Violencia y el acoso”** ratificado por Ley N° 27.580 (15/12/20) además de reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, **incluye expresamente la violencia y acoso por razón de género**, y todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

\* ¿Qué es lo que debe entenderse por violencia y acoso en el mundo del trabajo? Comportamientos y prácticas – o amenazas de tales comportamientos y prácticas - que se manifiesten una vez o de manera repetida, que causen o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y acoso por razón de género.

\* ¿Cuál es el ámbito de aplicación del Convenio? Desde ya nos brinda un concepto más amplio que el de la ley 13.168: protege a lxs trabajadorxs y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de lxs trabajadorxs asalariadxs, así como a las personas que trabajan – cualquiera sea su situación contractual - las personas en formación, incluidos los pasantes y lxs aprendices, trabajadorxs despedidxs, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo. Se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

\* Incluye a las conductas que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo y la violencia a través de medios de tecnología de la información y de la comunicación.

### Nuestra participación como representantes gremiales.

El problema de la violencia laboral, a nivel global, coloca a las organizaciones sindicales en un lugar de responsabilidad sumamente relevante. Su aporte, tiene una influencia decisiva en el desarrollo de aprendizajes que tienen la capacidad de irradiarse a los distintos ámbitos de la vida social. Lxs representantes de lxs trabajadorxs tenemos la capacidad para contribuir a las acciones de prevención y a la sensibilización de nuestrxs compañerxs a propósito de las conductas de violencia y acoso ejercido contra las mujeres y

otras identidades. También el de informar, visibilizar, denunciar a la autoridad conductas u omisiones que resulten violentas y que posibiliten la debida intervención - urgente y efectiva - entre otras formas de actuación si el caso lo requiere.

Muchas veces la falta de información acerca de los derechos de los que gozamos genera la necesidad de crear espacios de estudio, conocimiento, capacitación y reflexión como una forma de incorporar e intensificar la difusión de los derechos de lxs trabajorxs.

El miedo a la pérdida del empleo de muchxs compañerxs constituye muchas veces un aspecto limitante para quien sufre la violencia o acoso en el lugar de trabajo. También es cierto que contar con la información necesaria a veces no resulta suficiente para tomar medidas al respecto, en cuyo caso será necesaria la construcción de una red con capacidad de arbitrar cuestiones administrativas, legales, emocionales o de salud si es necesario. Aquí el sindicato tendrá un rol protagónico poniendo estos recursos a disposición.

Mayor es el desafío cuando se trata de desarraigar condiciones subjetivas de profundo arraigo, involucradas en la perpetuación de las violencias. Pero aumento de nuestra presencia y participación en las estructuras sindicales con la consiguiente visibilización y puesta en agenda de aquellos reclamos ligados a reivindicaciones relacionadas con la distribución de tareas familiares y laborales, igualdad de trato y oportunidades en comparación con los varones, con condiciones de trabajo, capacitación en los lugares de trabajo y con equiparación de los salarios - entre muchos otros - es fundamental y un gran avance en la conquista de más derechos.

Cecilia Aguirre – Abogada –

Secretaria Gremial - APROBE – CICOP BERISSO.