

DISCRIMINACIÓN - VIOLENCIA LABORAL – MOOBING – SINDICALISMO - MUJER SINDICAL. ROL Y EXPERIENCIAS

MARÍA LUCRECIA GARCIA BOURREN¹

En esta ocasión de reunirnos en el XIV Congreso de Derecho laboral y Relaciones del Trabajo en torno a reflexionar y debatir sobre nuevas cuestiones que interpelan al derecho laboral, vengo a compartir con uds. algunas posiciones, miradas, inquietudes, necesidades y propuestas en torno a la mujer en su rol sindical y su trabajo en la representación de un gremio de una actividad específica.

Para ello, en primer lugar quiero recordar a Virginia Bolten, quien nació el 26 de diciembre de 1870, en la Ciudad de San Luis, Argentina.

Ella fue una feminista, sindicalista y precursora en la lucha por los derechos de la mujer.

No habiendo cumplido veinte años de edad, en 1890, Virginia Bolten lideró la primera manifestación del Primero de Mayo, Día Internacional de los Trabajadores, en la Plaza López, en Rosario, frente a la Refinería Argentina, la empresa azucarera donde trabajaba, portando la bandera negra con la leyenda “Fraternidad Obrera Universal”, y en letras más pequeñas otro mensaje, donde explicaba: “Los obreros de Rosario cumplen las resoluciones del Comité Internacional Obrero de París”, (toda vez que en ese Congreso, en 1889, se estipuló la fecha en homenaje los obreros involucrados en el incidente de

¹ ABOGADA DESDE 1992. DOCTORA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES POR LA UNIVERSIDAD DEL MUSEO SOCIAL ARGENTINO. ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO, ABOGACIA LOCAL, NACIONAL Y FEDERAL, POR LA PROCURACIÓN GENERAL DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES DIPLOMADA EN GÉNERO Y DERECHOS DE LA MUJERES POR LA PROCURACIÓN DEL TESORO GENERAL DE LA NACIÓN. EJERCE LA ABOGACÍA EN FORMA INDEPENDIENTE Y TAMBIÉN CONFORMA EL CUERPO DE ABOGADOS DEL ESTADO DESDE EL AÑO 1996. ASESORA LEGAL DESDE 1997 EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS DEL EJÉRCITO-MINISTERIO DE DEFENSA. ASESORA LEGAL EN LA DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL MINISTERIO DE DEFENSA, AÑOS 2017 A 2019. COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE LA MUJER DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL ABOGADAS Y ABOGADOS DEL ESTADO. MIEMBRO TITULAR DE LA COMISIÓN DE LA MUJER DEL COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL. INTEGRANTE DE LA MESA SINDICAL NACIONAL DE MUJERES

Haymarket, los Mártires de Chicago, presos tras una manifestación y, en su mayoría, posteriormente ejecutados en 1887.

Se erigió como la primer mujer oradora en una concentración obrera, asumiendo las consecuencias de su oratoria, pues fue detenida por haberse considerado que alteraba el orden social.

Sin embargo, con mayor ímpetu continuó bregando para que la clase obrera se concientizara de sus derechos y no dejó de enfatizar la opresión de las mujeres trabajadoras de entonces, que a la luz de la actualidad bien podemos sostener que fueron víctimas de violencia laboral y discriminación.

También merece ser citada como una destacada mujer sindicalista y política argentina, María Roldán, quien nació en Buenos Aires el 25 de diciembre de 1908, ella fue la primera mujer elegida como delegada sindical en la empresa frigorífica SWIFT, fundadora en el año 1943 del Sindicato Autónomo de la Industria de la Carne en Argentina. En el año 1944 fue una de las conductoras de una huelga histórica de los dos frigoríficos de Berisso (Pvcia de Bs. As.) En dicha empresa trabajó jornadas de seis a veinte horas, en una sección en la que laboraban 1.200 mujeres.

María Roldán, fue la primera delegada sindical de Latinoamérica del frigorífico Swift y como delegada debió afrontar muchísimas conductas machistas de los capataces que trataban de inútiles a muchas trabajadoras, siendo ella quien asumía la defensa de sus compañeras, enfrentándose a aquéllos.

Aquí, ahora, se impone realizar una breve conceptualización sobre Violencia Laboral y discriminación, a modo recordatorio para la audiencia.

Violencia laboral: incluye comportamientos, prácticas inaceptables y amenazas de cumplir esos comportamientos y prácticas para causar un daño físico , psicológico, sexual o económico.

La violencia laboral también abarca la violencia y el acoso por razón de género.

Esto es suficiente que se configure una sola vez para estar frente a una situación de violencia laboral.

La República Argentina, mediante la Ley 27.580, sancionada el 15 de diciembre de 2020, ratificó el Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, conocido como CONVENIO 190. Este fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo- en la Ciudad de Ginebra (Suiza), el 21 de junio de 2019. Está integrado por veinte artículos y forma parte de la Ley referida.

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por objetivo someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo. Puede reflejarse como una acción de acoso sexual, - comentario o conducta reiterada con connotación sexual, no consentido por quien lo recibe, convirtiendo el ámbito laboral en un espacio intimidatorio y denigrante para el trabajador; agresión física – tendiente a ocasionar un daño físico a la trabajadora o trabajador, o violencia psicológica – mediante el maltrato modal o verbal de una persona o grupo de personas, que en forma alternada o continua, recurrente y sostenida en el tiempo sobre un trabajador, se propone aislarlo, deteriorar su reputación, su autoridad, su rendimiento laboral hasta excluirlo del lugar que ocupa.

Se puede determinar que las acciones de violencia laboral existen en sentido vertical, bien sea ascendente o descendente, o en sentido horizontal, entre pares de una misma jerarquía o nivel.

La violencia laboral es un esquema estratégico integrado por acciones, inacciones, actitudes tendientes a silenciar, anular, al otro como ser humano en la esfera del trabajo.

También la violencia laboral incluye el conocido ciber-acoso, es decir los hostigamientos, virtuales, intencionales, continuos contra el trabajador o un grupo

de trabajadores por los canales tecnológicos: correo electrónico, redes sociales, websites, teléfonos móviles, blogs.

En ocasiones, el perjudicado no se entera de que se lo está agrediendo, violentando, pero percibe sus consecuencias: cambios en su trato, frialdad, miradas esquivas, puertas que se cierran con sus interlocutores.

Corresponde destacar y no olvidar que la violencia laboral configura una violación a los derechos humanos y laborales.

A menudo, la violencia laboral resulta evidente, por caso, cuando existe un maltrato verbal, agresiones físicas o sexuales; pero también coexisten maneras más sutiles de violencia laboral, tornándose estas más difíciles de identificar por parte de la persona agredida. Ello así, porque configuran un conjunto de comportamientos y/o decisiones u órdenes en un lapso temporal determinado como por ejemplo: cambio de funciones o tareas sin justificación alguna, separación del grupo de trabajo de compañeros/as, asignación de tareas innecesarias o denigrantes, no asignación de tareas, difamar o ridiculizar, impedir la ejecución de actividades.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos fundamentales, el trabajo digno, la salud y la seguridad de las/os trabajadoras/res y afecta gravemente a la salud física y psíquica, la vida laboral social y al colectivo del trabajo en general.

Se encuadra dentro del grupo de los llamados Riesgos Psicosociales del Trabajo. Existen diferentes nominaciones para un mismo problema: Acoso psicológico en las relaciones laborales ACOSO MORAL, PSICOTERROR LABORAL, HOSTIGAMIENTO LABORAL, mobbing, vocablo inglés, proviene del verbo to mob, que significa arremeter o lanzarse contra alguien, injuriar groseramente, y mob significa: Mafia, gentuza, cuadrilla, populacho.

El acoso moral o mobbing es una violencia en pequeñas dosis que tiene por finalidad excluir o someter al otro, ha sido descrito como La patología del silencio, El síndrome del titiritero o Síndrome de desamparo aprendido.

También habrá de tenerse en cuenta que no es moobing o acoso moral el conflicto, las agresiones esporádicas, las malas condiciones de trabajo, las exigencias organizacionales y el síndrome del “Burnout”.

Algunas de las estrategias y modalidades perversas para someter a una persona a un proceso de acoso psicológico o mobbing son: Manipulación perversa o maltrato en la comunicación, Atentar contra el trabajo desempeñado, Accionar contra la reputación o dignidad del/a afectado/a y Aislamiento social.

FASES DEL MOBBING:

- Fase 0 De ‘atracción-seducción’
- Fase 1 ¿Cómo se origina el conflicto?
- Fase 2 El acoso propiamente dicho
- Fase 3 El conflicto se hace público - La actuación de la organización
- Fase 4 Marginación – Huída – El/la acosado/a se da por vencido
- Fase 5 Recuperación

Por resolución MTEySS N 05/07 se crea LA OFICINA DE ASESORAMIENTO CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL y de acuerdo a consultas realizadas a esta se estableció que:

<u>Según Tipos de Violencia</u>		<u>Según posición de quien ejerce la violencia en la organización</u>	
Sexual	8%	Superior	88%
Física	10%	Par	10%
Psicológica	82%	Tercero	2%

Ahora bien, en cuanto a la violencia de género, aspecto crucial que tiñe muchísimas veces el desarrollo de la actividad de la mujer, en particular en el mundo sindical, he de resaltar que la Violencia de género, violencia contra la mujer, violencia sexista o violencia machista son algunas de las expresiones utilizadas: “para hacer referencia a aquellas formas de violencia que son ejercidas por los varones contra las mujeres por el hecho de serlo y por la posición social que ocupan en la sociedad patriarcal en la que vivimos” (Rico Tuñez et. al., 2013, p. 20).

En lo que refiere al ámbito internacional, la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia Contra la Mujer, emitida en el año 1993, marcó un precedente significativo en la temática en tanto colocó a la violencia contra las mujeres en el marco de los Derechos Humanos, al ampliar el concepto de violencia contra las mujeres tanto al contexto familiar, como de la comunidad o del Estado.

La Declaración de las Naciones Unidas definió a la violencia de género como “el uso de la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos fundamentales que ataca la libertad individual y su integridad física” .

En tal sentido la noción de violencia de género refiere no solamente al daño físico (es decir, golpes, zamarreos, etc.) que una mujer pueda sufrir, sino también a la violencia psicológica (emocional) que afecta la autoestima, a través de la amenaza, el hostigamiento, la manipulación y el aislamiento, entre otros factores que pueda suscitar.

Los Derechos Humanos, considerados como un conjunto de pautas éticas con proyección jurídica, surgen de la necesidad de todos los individuos de contar con las condiciones esenciales para una vida digna y han sido producto de un largo proceso de construcción y cambio a lo largo de los dos últimos siglos. Como consecuencia de esto, se ha reconocido la necesidad de dar cuenta de las

especificidades de los individuos, ya sean de género, de etnia, de edad o de cualquier otra índole.

El reconocimiento de esta heterogeneidad no conduce a la fragmentación o atomización de la condición humana, sino que, por el contrario, contribuye a una real universalización de los individuos y de los derechos humanos, basada en el principio de la pluralidad y el respeto de las diferencias y de la diversidad. Si bien, en la actualidad, las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como a las mujeres, lo cierto es que, aún, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima.

Es en este contexto que los distintos estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género, en tanto se encuentra, directamente, vinculada a la existencia de una distribución desigual del poder y a relaciones sociales asimétricas entre varones y mujeres, propias de la estructura social patriarcal.

Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción existentes es que la misma se basa en el riesgo o grado de vulnerabilidad al que está expuesta la mujer por el simple hecho de pertenecer a tal sexo, es decir, por el simple hecho de ser mujer.

A lo largo de la historia, se han manifestado en las sociedades distintas formas de violencia, producto de la dominación que determinados sectores o grupos ejercen sobre otros.

La violación de los derechos de las mujeres y la violencia de género no son problemas nuevos; lo que ocurre es que, en la actualidad, hacen referencia a conductas que hasta hace muy poco tiempo eran socialmente aceptadas y que, por estar circunscritas, en general, al ámbito de la vida privada, eran muy poco conocidas o reconocidas como tal.

En este marco, la violencia de género puede concebirse como un mecanismo social clave utilizado, desde hace décadas, para perpetuar la subordinación de las mujeres, en tanto la hegemonía masculina se basa en el control social de lo femenino. Es decir que, las violaciones a los derechos humanos de las mujeres se relacionan, directa o indirectamente, con el sistema de género y los valores culturalmente dominantes.

Sin embargo, en la actualidad, y fundamentalmente tras mediados del siglo XX, la preocupación por las mujeres que sufren agresiones físicas, sexuales y psicológicas tanto en el ámbito familiar como laboral, entre otros ha comenzado a ganar terreno.

Los altos índices de violencia registrados a escala global han llevado a distintos Organismos Internacionales a interrogarse acerca de la necesidad de establecer diversas políticas de acción tendientes a la erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer imperantes.

De este modo, se produce un proceso de visibilización y de toma de conciencia social sobre la violencia, en general, y la violencia de género, en particular, tras el cual deja de concebirse a dicho tipo de violencia como un problema privado para considerarlo un problema social, lo cual no sólo implica un mayor conocimiento del problema o cambios en la legislación vigente, sino también un nuevo modo de analizar sus causas y de sugerir actuaciones para prevenirlo.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferente que, directa o indirectamente, se base en la pertenencia real o imaginaria de la persona a un determinado grupo o categoría y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertad fundamental de todas las personas (INADI, 2013, p. 11).

En lo que concierne al ámbito laboral, las desigualdades se traducen en limitantes y obstrucciones que se pueden presentar en el acceso al empleo, en la selección o búsquedas de puestos laborales, en la remuneración, en la dificultad en el

ascenso, en la capacitación y formación, en la promoción y acceso a puestos de decisión, etc. Además, se observan problemáticas vinculadas al desempleo y el subempleo, la precariedad laboral, el trabajo no registrado y el acoso laboral o *mobbing* (INADI, 2013, p. 12).

Todo acto de discriminación resulta un fenómeno complejo que encuentra su fundamento en prejuicios socioculturales que generan desigualdad en muchos ámbitos de la vida, incluyendo el laboral que no resulta ajeno a la representación de estereotipos o estigmas que pueden devenir en prácticas o situaciones discriminatorias y, eventualmente, constituir un obstáculo para el acceso, permanencia, mejora y retiro de la persona, del mundo laboral (INADI, 2013).

En términos generales, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a grupos históricamente vulnerados que, por encontrarse expuestos a condiciones sociales desiguales, presentan dificultades para insertarse en los niveles de jerarquía y decisión.

Deviene necesario recordar que la persona de la mujer, en ejercicio de su rol sindical, se encuentra atravesada por muchos comportamientos y actitudes de sus pares, compañeros dirigentes, autoridades sindicales y todos aquéllos y aquéllas que conforman las bases de una agrupación sindical. A esto se suman las voces de los que perteneciendo a otros sindicatos, deben gestionar, por ejemplo el tratamiento de un interés común.

En este contexto, comienzan a perfilarse cuestiones vinculadas a Violencia laboral y Discriminación.

Existe un estrecho vínculo entre la violencia laboral y la discriminación, toda vez que los comportamientos discriminatorios son eslabones de las motivaciones que centralizan en el acoso o maltrato por parte de los actores que lo ejercen.

El fenómeno de la Violencia Laboral no puede eludir ni evitar que la perspectiva de Género sea evaluada, considerada y sopesada en aquel tratamiento.

Las Naciones Unidas definió a la Violencia de Género como todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible un daño real, físico, sexual o psíquico, incluida la amenaza, la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

Conviene tener presente que no son sinónimos sexo y género. El primero refiere a las características biológicas y fisiológicas que determinan a hombres y mujeres, mientras que el segundo señala diferencias de órdenes culturales o sociales.

El género es la totalidad de prácticas, auto percepciones, representaciones y prescripciones que una cultura desarrolla a partir de las diferencias anatómicas de los sexos para construir lo que es propio de lo masculino y lo que es propio de lo femenino.

Luego, es necesario identificar que existen brechas entre sexos o géneros, siendo muy diferente el valor que le da nuestra cultura a lo masculino y lo femenino, con desenlaces en la asignación de actividades distintas que subvaloran el desempeño de la mujer en el lugar de trabajo.

Aquello es Discriminación por razones de género, y muchas veces es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que no la vemos o nos parece que simplemente no existe y se torna muy difícil identificarla como uno de los tipos de violencia laboral conocidos.

Los prejuicios sexistas o de género, entendiéndolos como estereotipos que valoran de manera relevante lo masculino frente al trabajo realizado por mujeres, nos enfrenta a un claro modelo de discriminación y en este sentido propugna situaciones de desigualdad que abonan un terreno fértil para la violencia laboral.

Asimismo, debe subrayarse que cuando se ejerce violencia laboral sobre personas de orientación sexual no hegemónica, se utilizan expresiones de índole de descalificaciones señalando precisamente esas condiciones, además de otras clases de agresiones.

¿Cuál es el panorama de la mujeres en el desempeño de actividades gremiales-sindicales? ¿Existe Violencia de Género? ¿Hay Paridad de Género en el Sindicalismo? ¿Cuál debiera ser el rol del Sindicalismo respecto de la Violencia Laboral?

La historia del Sindicalismo no se puede entender sin la historia de las mujeres de los sindicatos, historia en la mayoría de sus veces silenciada, invisibilizada y tapada por sombras del propio movimiento obrero, acentuado por la mala relación entre el sindicalismo y el feminismo.

Sin embargo, si se buscan los aportes y las contribuciones de las mujeres pioneras sindicalistas, se encontrarán luces que destacan sus sumas otorgadas a los sindicatos, batallando contra las dificultades (que las encorsetan en lo cotidiano) que se identifican en la lógica de la hegemonía masculina.

Esa Hegemonía recorre la figura del obrero industrial, pilar sobre el que se construyó el movimiento obrero y sindical, ocultando y enmascarando la presencia y los aportes de las mujeres de los sindicatos; luchas sindicales protagonizadas por mujeres fueron habitualmente silenciadas, a partir de ignorarlas en las organizaciones sindicales. Cuenta de esto dan los análisis de las estructuras y estrategias sindicales con la única mirada masculina, llevando permanentemente a sostener la confusión de lo masculino con lo universal.

La ideología patriarcal sigue dominando con mucho peso la situación de desigualdad de los hombres y mujeres en el mundo laboral y sindical, a pesar de que el discurso sindical habla de igualdad de oportunidades.

También es conveniente decir que la mayor afiliación femenina no garantiza mayor presencia de mujeres, en especial en los puestos de decisión y poder. El vértice de los sindicatos está ocupado por el rostro masculino y aquí el llamado techo de cristal o piso pegajoso para las mujeres funciona a la perfección.

Con referencia al “techo de cristal” se debe tener en cuenta que a lo largo de su vida, la mujer pasa por diferentes etapas de desarrollo en donde la presencia del

concepto de género marca todas y cada una de las relaciones que establece, tanto en lo personal como en lo laboral. En este último aspecto, es particularmente fuerte el efecto que este concepto tiene en las posibilidades de desarrollo de la mujer al interior de la organización sindical.

La Teoría del techo de cristal, concebida por los expertos en investigaciones sobre género, refiere a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad organizacional.

Dichas barreras funcionan a través de prejuicios y estereotipos invisibles que forman parte de la cultura social, en general, y de la cultura organizacional, en particular, más que por mecanismos formales visibles de discriminación o exclusión (OIT, 2004).

A pesar de que el concepto de Techo de Cristal ha permitido describir de forma cabal el fenómeno que ocurre, en forma mayoritaria, al interior de las organizaciones en relación al desarrollo laboral femenino, esta teoría no considera los casos excepcionales de mujeres que sí han logrado acceder a altos cargos directivos.

A raíz de lo anterior, actualmente se baraja la denominada Teoría del laberinto para explicar las trayectorias laborales femeninas. Según esta teoría existe una determinada ruta para que las mujeres asciendan a altos cargos, la cual se encuentra llena de sobresaltos y recodos difíciles de enfrentar, pero que las ejecutivas superan a fin de alcanzar mayores niveles jerárquicos al interior de las instituciones (Eagly y Carly, 2007).

Las rutas al interior del laberinto se van conformando a medida que las mujeres van tomando decisiones laborales en función de sus perspectivas subjetivas, historias personales y las imágenes sociales de género compartidas (Gallegos Pereira et. al., 2012, p. 12).

Las estructuras sindicales presentan las mismas ausencias femeninas que otros ámbitos de decisión de otras instituciones como por ejemplo la Administración Pública, Empresas privadas, partidos políticos.

Es primordial que las organizaciones sindicales adopten la transversalidad de género en la práctica y no solo en lo teórico. En el ámbito sindical es donde menor participación de mujeres encontramos, es un sector que sufrió retrocesos, especialmente en los puestos de máxima decisión, esto es en las Secretarías Generales. En la actualidad sólo un 3% de esos niveles está ocupado por mujeres, aunque existe la Ley 25.674, - sancionada en Noviembre de 2002, y cuyo art 3 modificó el art 18 de la Ley 23.551, que determina la participación de las mujeres en todos los espacios de representación y de negociación paritaria de un 30%.

Hoy, lejos de la paridad legal pretendida y de su piso mínimo, el 20% de la representación está en manos de las mujeres, ellas tienen solo uno de cuatro de los cargos de representación en secretarías y subsecretarías; a su vez sus puestos son los típicamente feminizados, por ejemplo, secretaria de la mujer y familia, espacios de educación, pero en estos no se concentran las discusiones de la negociación paritaria, siendo aquí donde se conquistan los avances en términos de ampliación de derechos.

En consecuencia, la cuestión de poder y el fundamento de las organizaciones sobre la “autonomía sindical” son las herramientas de una construcción que no transparenta la aplicación de la Ley de cupo femenino, por el contrario trasluce la existencia de una discriminación estructural y la no división real de responsabilidades en la toma de decisiones, se perpetúa con el “techo de cristal” o “piso pegajoso”.

Insistir en la introducción de la mujer en los cargos de decisiones sindicales significa poner sobre la mesa una perspectiva de género, que no es algo que se tiene por el solo hecho de ser mujeres sino que es una construcción que se realiza a medida de que las mujeres se involucran y son atravesadas por temáticas

específicas, de aquí la verdadera importancia de que los lugares de dirigencias tengan esta perspectiva de género.

La incorporación de una sólida perspectiva de género debe ser protagonista en las nuevas gestiones o convenios colectivos de trabajo que, por ejemplo, contemplen que la crianza es tanto tema de mujeres como de varones; la mayoría de las veces las mujeres sentadas a la mesa de una negociación visibilizan una agenda de necesidades en términos de género e impulsan también una agenda de efectiva igualdad, sin sus miradas y aportes los temas que las afectan no se discutirían.

A modo de Resumen de lo dicho hasta aquí es menester resaltar que : en los sindicatos, especialmente en los que son más masculinizados por la propia actividad, perdura una división sexual del trabajo muy fuertemente arraigada, dejan afuera las lógicas o requerimientos de las mujeres en temas de conciliación, de igualdad de oportunidades, de prevención de las violencias y siguen representando a las mujeres como la cuidadora tradicional y al varón como el proveedor del espacio privado- familiar.

En la actualidad existe una Mesa Sindical Nacional de Mujeres, integrada por trabajadoras representantes de un colectivo de trabajo de una actividad determinada, que expone las barreras y trabas a las que se enfrentan en función de ejercer la representación que tienen, su lucha para visibilizar las necesidades y posiciones en la discusión, negociaciones que refieren a su actividad, progresos y contribuciones a construir y sostener el trabajo digno. Desde allí y hacia las bases se propone capacitar y formar a las trabajadoras sobre las cuestiones ventiladas en esta ponencia, con especial acento en las conductas y comportamientos expresos o tácitos de otros pares que impiden a las mujeres sindicales y sus representadas tener voz y voto en los temas inherentes a su trabajo.

Esta Mesa Sindical Nacional de Mujeres expone sus experiencias a nivel nacional y a nivel internacional inclusive y se propone seguir creciendo y construyendo en pos de que la mujer sindical retome sus funciones que históricamente sembraron y logren acabadamente ocupar los lugares de decisión y los cargos en las mesas de

negociación colectiva, más allá de participar en la tradicional “ foto de cierre de los encuentros sindicales”.

Asimismo, se torna imprescindible afirmar que quien trabaja contribuye a la organización de la que forma parte y a cambio recibe una retribución económica, pero también espera por su labor un reconocimiento, del cual surge el sentido de pertenencia.

En el mundo laboral las reglas también lo son en cuanto a la convivencia, con ingredientes sociales y éticos y cuando las reglas se quiebran, la violencia lleva la delantera, abriendo paso.

La violencia laboral es una situación recurrente y sostenida en el tiempo, que no deja marcas externas, pero que en la persona de una mujer con actividad sindical, por ejemplo, se vive como una “campaña de aniquilamiento de su identidad” y una cadena de acciones tendientes a que la persona se derrumbe anímica y psicológicamente.

El impacto de ello en la salud puede ser muy importante, muy serio, aparejando entre otros, trastornos del sueño, conflictos afectivos y en los vínculos de pertenencia.

Sabemos que el sindicalismo ha tenido como fin, desde su formación, la organización en la defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los y las trabajadoras y que en materia de violencia laboral son precursores en la visibilización del problema, la denuncia de casos particulares, la promoción de normativas y procedimientos y la divulgación.

CONCLUSIÓN:

En el trabajo, más allá de que los trabajadores y trabajadoras son operativos, estas personas conviven en ese espacio de producción, por lo cual las normas también lo son en cuanto a la convivencia, y el enorme desafío de todos los integrantes del mundo laboral desenvuelvan prácticas para que cumplan las metas de una convivencia adecuada que abone al trabajo digno.

Para aquello se requieren estrategias previamente diagramadas, fijando posiciones, prioridades, objetivos y recursos y herramientas útiles a tales fines.

Debiera trabajarse respecto de la falta de información: en tanto los trabajadores/as estén en conocimiento de sus derechos, de los alcances y efectos del maltrato, de las leyes protectorias contra la violencia laboral, pueden iniciar un proceso para erradicarlo; el miedo a perder el trabajo, la propia información y su acceso a ella son elementos para superar el temor al igual que la existencia de un entorno contenedor que garantice que no están solos/as, que sea el continente de los aspectos administrativos, legales, emocionales y hasta de salud.

Este es el rol fundamental, principal del Sindicato y así lo entienden las mujeres que participan de él; condiciones subjetivas de profundo arraigo: muchas actitudes de los trabajadores/as tienen una raíz fuerte que dificultan sus modificaciones , y esto se enmarca en imposibilidades subjetivas para hacer frente a situaciones victimarias, de manera que no siempre la red de contención y la información son suficientes a priori para desarmar los temores sostenidos por huellas de la propia historia social y política de los actores implicados.

El rol del sindicato es mirar e intervenir en una instancia más abarcativa, más amplia, desde aristas históricas, sociales- políticas y culturales.

El trabajo desde los sindicatos corresponde sea preventivo y de intervención.

Los lineamientos estratégicos para la prevención de la violencia laboral desde los sindicatos tendría que construirse desde: actividades de difusión, actividades de educación e información, actividades de investigación, acciones de acompañamiento y representación, convenios colectivos de trabajo, compromiso interno de la organización sindical

La oficina de Asesoramiento contra la Violencia laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y la Seguridad Social trabaja en conjunto con los sindicatos en el fortalecimiento y elaboración de pautas, que cada sindicato ajustará a su naturaleza, pero siempre bajo la premisa que los trabajadores y trabajadoras

tengan el real acceso a conocer sus derechos, y que sepan que si en sus lugares de trabajo son víctimas de violencia laboral, esto es ilegal.

Las vías y mecanismos de comunicación deben existir para instalar el tema de la Violencia laboral en la sociedad y el mundo del trabajo; el sindicato es el espacio que el trabajador puede elegir para buscar apoyo y la representación que solicite para enfrentar el problema, no en forma individual sino con el colectivo que los representa en la defensa de sus derechos.

Ante la situación de Violencia laboral, el Sindicato debe escuchar al compañero para precisar cuál es y cómo se presenta la situación y si en realidad se trata de violencia laboral; brindarle y establecer los contactos necesarios para que reciba la atención médico-psicológico que necesite; orientarlo sobre las alternativas a seguir para garantizar que se respeten sus derechos su dignidad.

El Sindicato puede tomar conocimiento de casos de Violencia Laboral por diferentes canales: por el trabajador, en tanto recurre al gremio en busca de asesoramiento; porque va a la obra social al estar afectada su salud psicofísica, porque lo acompaña el delegado gremial.

Uno de los principales aportes del Sindicato es identificar y precisar si una situación es violencia laboral, es similar a realizar un diagnóstico y desde allí accionar las medidas más convenientes para su resolución.

El Sindicato tiene indefectiblemente que organizar un equipo que brinde contención y acompañamiento y capacitar a los delegados gremiales para que puedan reconocer diferentes tipos de situaciones en el ámbito de trabajo.

Es importante que si en definitiva se trata de una situación de violencia laboral orientar al trabajador para que establezca contacto con la Oficina de Asesoramiento contra la Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y la Seguridad Social, que es el ámbito gubernamental competente en la materia.

Aquí, luego de un contacto personal y confidencial, el trabajador es informado que puede presentar una denuncia ante ese organismo. El gremio puede sumar a esta

presentación un escrito dando cuenta de su posición y sustento a la situación que denuncia, así como también opera como antecedente formal, fijando fecha cierta de la denuncia.

El Sindicato debe tener presente que la directiva fundamental del derecho laboral está explícitamente contenida en el art 14 bis de la Constitución Nacional al establecer que: “EL TRABAJO EN SUS DIVERSAS FORMAS GOZARÁ DE LA PROTECCIÓN DE LAS LEYES” y asumir su responsabilidad directa en el compromiso real de aquél cumplimiento, desarrollando acciones de divulgación que faciliten el reconocimiento temprano de situaciones de violencia laboral en los ámbitos de trabajo; brindar contención y aportar a la identificación y encuadramiento de los hechos; garantizar la confidencialidad en el caso en que así lo decida el compañero; procurar protección a los compañeros testigos de la situación; darle información acerca de sus derechos; representarlo ante su empleador en el momento de requerir el cese de la situación de violencia; acompañarlo ante las instancias competentes de asesoramiento y denuncia; procurar atención médica y/o psicológica especializada en la obra social o centros de asistencia pública; garantizar asistencia y patrocinio jurídico y en caso de desvinculación ayudar a la obtención de una nueva fuente de trabajo.

La representación sindical, en definitiva, debe hacer propias las causas de los compañeros /as, en todos los aspectos que constituyen la relación laboral.

A su vez, en relación con delegados víctimas de violencia laboral en sus ámbitos de trabajo en razón del ejercicio de su rol corresponde les brinde apoyo directo e incondicional, adoptando acciones administrativas y legales para la protección de sus delegados.

En relación con dirigentes / delegados que ejerzan violencia laboral, aplicar el estatuto, precisar los procedimientos del gremio ante este tipo de situaciones; dar a conocer entre los compañeros/as la postura expresa que asume el sindicato y los pasos a seguir si se producen hechos de violencia laboral ejercidos por dirigentes o delegados; como Empleador directo: garantizar a los trabajadores

empleados por el sindicato así como por las obras sociales ; cuando administran directamente o subcontratan, un ámbito laboral libre de violencia laboral, difundiendo el compromiso asumido y las medidas de acción si se producen situaciones de ese orden.

Las actividades de difusión pueden comprender: instalación de afiches en las carteleras de los espacios de trabajo, elaboración y distribución de folletos explicativos, organización de charlas – debates , inclusión del tema en la página web del sindicato, y condenar la violencia laboral en todas las comunicaciones del gremio, todas estas propuestas tienden a desnaturalizar las prácticas abusivas, fortalecer los lazos de solidaridad y compromiso con el otro, la reconstrucción de un poder individual y colectivo, la construcción de un pensamiento crítico y reflexivo de todos los participantes, la toma de conciencia, la horizontalidad y el diálogo.

Hay que destacar que el ordenamiento jurídico establece la obligación del empleador de accionar todas las medidas necesarias para tutelar la dignidad de los trabajadores y la jurisprudencia acompaña sentando precedentes muy valiosos en el tema, mediante fallos que reconocen el acoso laboral como causal de despido indirecto, la admisión de una condena adicional a la pertinente indemnización, por daño moral, determinar que el acoso es causante de una enfermedad profesional resarcible en los términos de la Ley 24.557, la aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba, que hace recaer sobre la parte que está en mejores condiciones (profesionales, técnicas o fácticas) la responsabilidad de producir la prueba), la posibilidad de condenar en forma solidaria a los autores del acoso, la legitimidad del despido de un superior jerárquico en caso que se atente contra la libertad sexual de la víctima, aprovechándose la situación de subordinación que impone el vínculo laboral.

No deja de ser importante tener en cuenta siempre que la protección legal asiste a los representantes gremiales y delegados para el cumplimiento de su gestión sindical, consagrada específicamente el art 14 bis de la Constitución Nacional, en tanto rige para el empleador la prohibición de despedir, suspender o cambiar las

condiciones de trabajo a representantes y delegados gremiales, por un plazo de hasta un año después de cumplidos sus mandatos, y a candidatos no electos por un período de hasta seis meses desde que la postulación fue oficializada, para aplicar cualquiera de aquellas medidas, previamente corresponde solicitar judicialmente, ante el tribunal competente, la llamada exclusión de la tutela sindical.

Ahora bien, y a modo de corolario, deviene justo sintetizar diciendo que para las mujeres sindicalistas ser mujer es un valor agregado, toda vez que pueden hablar de temas desde la condición femenina y aceptar que en el trabajo con transversalidad de género pueden incorporar saberes y sentir que el trabajo en conjunto con los varones es posible, aún desde el desconocimiento originario de los códigos propios que se establecen en mesas gremiales lideradas por varones, en sus diferentes niveles de discusión; muchos varones no comprenden la visión de las mujeres o la descalifican expresando que son cuestiones menores, quitando el peso o importancia de esas; sin embargo la Solidaridad no tiene género.

Hay pocas mujeres en la dirigencia sindical, la actividad misma está muy denostada y existen muchísimos prejuicios; asimismo, hay que subrayar que la mujer es más consecuente con la afiliación y la Ley de cupo sindical posibilitó que las compañeras tengan más y nuevas oportunidades para participar de las paritarias y la conducción sindical.

El conjunto de normas vigentes para el ámbito público y privado enmarca los aspectos desarrollados en esta ponencia, así en un punteo enunciativo menciono a : La Constitución Nacional, Art 14 bis, Declaración Americana De los Derechos y Deberes del Hombre- Derechos: Art V- protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, reputación, vida privada, familiar; Art XIV, toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas; XVII toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos y debe disponer de un procedimiento breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que viole los derechos fundamentales ;Art XXIV toda persona tiene derecho a presentar

peticiones ante la autoridad competente, por motivos personales, de interés general o particular; Art XXVIII los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y el desenvolvimiento democrático; DEBERES Art XXIX toda persona tiene el deber de convivir con las demás de manera que todas y cada una puedan formar y desenvolver íntegramente su personalidad; Art XXXIII toda persona tiene el deber de obedecer la ley y demás mandamientos legítimos de las autoridades de su país y de aquel en que se encuentre.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, entre otros Arts el 23, 1., reza: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, 2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, como así a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, 4, Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS (PACTO SAN JOSÉ DE COSTA RICA) LEY 23.054, en punto a la Obligación de los Estados partes de esta Convención de respetar los Derechos y libertades reconocidos en ella 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 o social, posición, nacimiento o cualquier otra condición social; Derecho a la Integridad Personal, que se respete su integridad física, psíquica y moral; Protección de la Honra y la Dignidad.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (Ley 23.313)

Se reconoce el derecho a trabajar, a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido; se reconoce también el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren como mínimo a los trabajadores : Salario equitativo, asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres , con salario igual por trabajo igual, la seguridad y la higiene en el trabajo , igual oportunidad para todos de ser promovidos, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; se reconoce a toda persona el más alto nivel posible de salud física y mental.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (Ley 23.179)

Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, y con tal objeto, se comprometen a: tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera persona, organizaciones o empresas.

Los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ (Ley 24.632)

Establece que violencia con físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, se entiende que incluye la violencia física, sexual y psicológica, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o

cualquier otro lugar y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.; toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

CONVENIO NRO 111 OIT: "CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

Establece que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Ley 23.592: determina que quien arbitrariamente impida, obstruya o de algún modo ms 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.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Art 62: Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas activa y pasivamente no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciadas con criterio de colaboración y solidaridad.

Art 63: Principio de buena fe: las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Art 65: Facultad de dirección: las facultades de dirección que asistan al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Art 66: Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto estos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Art 68: Modalidades de su ejercicio...Siempre cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Art 81: Igualdad de trato: El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato de 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 sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Deseo terminar esta breve ponencia con las consignas MÁS MUJERES MEJOR SINDICALISMO Y LEVANTEMOS NUESTRAS VOCES CONTRA LA VIOLENCIA EN TODAS SUS FORMAS HACIA LA MUJER, MOSTREMOS ESTA FOTO QUE ESTÁ CIRCULANDO POR EL MUNDO Y HABLA POR SÍ SOLA.

“Madre, hija y muñeca” La desaparición de la mujer, una secuencia que muestra cómo una madre, su hija y la muñeca de esta van desapareciendo debajo de la tela- cada vez más abundante y opaca- de un pañuelo, un hiyab y un burka, finalmente, el negro y ni rastro de las protagonistas.

La obra no es reciente, fue realizada por una fotógrafa yemení Boushra Almutawakel, (la primera mujer que se hizo fotógrafa profesional en Yemen intenta abordar la reivindicación de los derechos de la mujer y la religión) y ella, su hija y la muñeca de ésta son las propias protagonistas.



BIBLIOGRAFÍA

LEYES Y NORMAS DE REFERENCIAS:

- *La tutela de la Leyes:*

CONSTITUCIÓN NACIONAL

Ley N° 20.744 **Ley de Contrato de trabajo**

Ley N° 23.592 **Ley de Actos Discriminatorios**

Ley N° 25.013 **Reforma Laboral Art. 11 (despidos discriminatorios)**

Ley N° 24.557 **Ley de Riesgo de Trabajo**

Ley N° 26.485 **De Protección Integral de las Mujeres**

Art: 6. Inc. C : Violencia laboral contra las mujeres: 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. 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...

SEXO Y PODER ¿QUIÉN MANDA EN ARGENTINA?, investigación realizada por ELA (Equipo latinoamericano de justicia y género) en 2020

Declaración Americana De los Derechos y Deberes del Hombre-

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS (PACTO SAN JOSÉ DE COSTA RICA) LEY 23.054 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (Ley 23.313) CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (Ley 23.179)

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ (Ley 24.632)

CONVENIO NRO 111 OIT: "CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN"

CONVENIO 190 OIT²
