

## **EL ACOSO LABORAL ES VIOLENCIA DE GENERO**

**MARIEL ANDREA MORALES<sup>1</sup>**

El acoso hacia la mujer en el marco del ámbito trabajo constituye violencia de género al amparo de la Ley 26.485, su dec. Reg. 1011/2010 (Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), la Ley 13.168 (Violencia laboral), y los tratados internacionales con rango constitucional según el art. 75 inc. 22 de la CN: Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU 1948), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto de San José de Costa Rica, Declaración Social Laboral del Mercosur, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, entre los más importantes. Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género. Esto significa que está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino.

Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer.

La Dra. Aida Kemelmajer de Carlucci en las Jornadas de abogadas de la FACA dijo:

Que La PERSPECTIVA DE GENERO nos da herramientas para VISIBILIZAR la posición de desigualdad y subordinación estructural de las mujeres ERRADICAR la falsa premisa de inferioridad PARA VISIBILIZAR Y ERRADICAR LOS ESTEREOTIPOS Y LOS PREJUICIOS PROPONE UN CAMBIO CULTURAL Y CAMBIO DE PARADIGMA

---

<sup>1</sup> Abogada laboralista (UBA)

Diplomada en Derecho individual del Trabajo UNTREF - IDEIDES

Diplomada en Procedimiento Laboral UNTREF - IDEIDES

Titular del Estudio Jurídico Morales & Valva Asociadas.

## **INTRODUCCION**

Los roles y características asignados culturalmente a las mujeres restringen sus opciones y su autonomía, y responden a una violencia represiva y simbólica que se expresa en las limitaciones que se les imponen para acceder al trabajo, la participación social, los procesos de adopción de decisiones y al poder en todos sus niveles; esto constituye lo que se conoce como "violencia invisible", donde se inscriben las situaciones objetivas de agresiones ya sean físicas, psíquicas o sexuales, directas o indirectas (*Giberti y Fernández, 1989*).

**El objeto de este trabajo es generar conciencia sobre el acoso en todas sus formas en el ámbito laboral hacia las mujeres en particular y que lo jueces de nuestro país lo sancionen aplicando las leyes y tratados internacionales que lo regulan, pero más allá de ello y con la potestad que tienen los magistrados buscar abordar los acosos a las mujeres en el trabajo, de manera integral a fin de evitar que se continúe naturalizando, CON PERSPECTIVA DE GENERO,**

Al respecto la OIT ha manifestado que el mandato de la Organización en materia de igualdad de género también está establecido en una amplia gama de instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

## **CONSIDERACIONES RESPECTO DE LA MUJER Y EL TRABAJO**

Antes de comenzar a adentrarme en el desarrollo del presente trabajo considero pertinente hacer un poco de historia, y ubicarnos en el rol de la mujer tiempo atrás.

A fines del siglo XV luego de haber atravesado la peste negra, el mundo femenino sufrió muchos cambios, sobre todo con la política sexual adoptada por el poder respecto de las mujeres proletarias.

En Francia, las autoridades dejaron de considerar la violación como un delito en los casos en que las víctimas fueran mujeres de clase baja. La violación en pandilla de mujeres proletarias se convirtió en una práctica común, que se realizaba abierta y ruidosamente

por la noche, en grupos de hombres que irrumpían en casa de las mujeres y las arrastraban hacia la calle.

El precio que pagaron estas mujeres fue incalculable, ya que una vez violadas no podían tener un lugar en la sociedad, con la reputación arruinada debían abandonar la ciudad y dedicarse a la prostitución.

Los hombres que participaban de esas prácticas eran aprendices, empleados domésticos, jóvenes e hijos de familias acomodadas sin un centavo en el bolsillo, mientras que las mujeres eran criadas, lavanderas, etc.

Era ilógico pensar que se trataba de políticas para generar trabajo, aunque así se consideraba.

Hasta la Iglesia de esa época llegó a ver a la prostitución como una actividad legítima, se creía que el burdel era un antídoto contra las prácticas sexuales prohibidas y protegía a la familia. Hoy comulgamos con el abolicionismo de la prostitución.

Partiendo de las consideraciones mencionadas, me pregunto, ¿cómo hicimos las mujeres para salir de ese lugar? ¿Y cuánto más debemos trabajar las mujeres para lograr una sociedad equilibrada y sin violencia?

Sin embargo, en la actualidad, tan lejos de la peste negra y fundamentalmente tras mediados del siglo XX, la preocupación por las mujeres que sufren agresiones físicas, sexuales y psicológicas tanto en el ámbito 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.

## **BREVE HISTORIA Y DESARROLLO DE LA MUJER EN EL TRABAJO**

En el mundo, la mujer aparece en la industria hacia el siglo XIII desempeñando un papel importante a partir del siglo XV, especialmente como hilanderas y tejedoras, como mano de obra barata. Sólo eran aceptadas para este trabajo mujeres jóvenes y solteras y, en general eran trabajos no cualificados, eventuales y de servicio como coser, limpiar y ordenar, considerados saberes tácitos, además se prohibía el trabajo nocturno a pesar que sí era admitido en la agricultura, el servicio doméstico, los establecimientos minoristas, las tiendas familiares y los talleres domésticos.

Era un mercado de trabajo segregado que reproducía una división sexual del trabajo considerada, en ese momento, natural y propia del ámbito familiar. Durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente “**cosa de hombres**”, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres. “*Trabajo de mujeres.* “

Entonces a comienzos del siglo XIX con la creación de la ama de casa a tiempo completo se redefinió la posición de la mujer en la sociedad y con relación a los hombres.

Para mediados del siglo XIX en la Argentina unas 140.000 mujeres eran costureras, lavanderas, planchadoras, cigarreras, amasadoras, etc. Se hallaba la idea de que los salarios de los varones debían ser suficientes no sólo para su propio sostén, sino también para el de una familia. Por el contrario, los salarios de una esposa, se suponía que no debían superar lo suficiente como para su propio sustento. La legislación protectora de las mujeres, desde las primeras leyes fabriles hasta finales del siglo XIX, en los países con desarrollo industrial, concibió a **las mujeres como inevitablemente dependientes**

**y a las mujeres asalariadas como un grupo insólito y vulnerable, necesariamente limitado a ciertos tipos de empleo.**

El Estado reforzaba el estatus secundario de su actividad productiva tras haber definido el papel reproductor de la mujer como su función primaria. Hubo sindicatos que aceptaban mujeres como afiliadas, por ejemplo, industria textil, la de la vestimenta, la del tabaco y el calzado, donde las mujeres constituían una parte importante de la fuerza de trabajo, sin embargo, en general, las mujeres se organizaban en espacios separados.

Algunos sindicatos tenían una estrategia de exclusión de las mujeres. En algunos casos, para participar hablando en REUNIONES, las mujeres debían conseguir la autorización de sus maridos y/o padres.

Para fin del siglo se destacan las primeras mujeres universitarias, farmacéuticas, médicas e ingenieras, por ejemplo.

El siglo XX marcó ciertos hitos en cuanto al logro de los derechos de las mujeres. Sin embargo, al principio del siglo las mujeres ganaban sólo el 76% del jornal de los hombres sin cualificación profesional. Se consideraba que las tareas que requerían delicadeza, sumisión, repetición, tolerancia-todos ellos considerados rasgos “**naturales**” de las mujeres se distinguían como femeninas- las tareas de enseñanza, **cuidado** de niños, dactilografía, y los trabajos de oficina en general-, mientras que el vigor muscular, la velocidad y la habilidad eran signos de masculinidad.

En 1914, el 21% de las mujeres formaba parte de la población trabajadora, es decir, habría una de cada cinco mujeres que trabajaba. Principalmente personal doméstico, cocineras, lavanderas y planchadoras; costureras, modistas y tejedoras, y trabajadoras agrícolas. Muy pocas son las maestras y las profesoras, pocas también las mujeres que trabajan en fábricas y talleres.

Avanzado el siglo también se aprueban diversas leyes laborales, las que reglamentaban el trabajo femenino e infantil y establecía que las mujeres no podían trabajar más de ocho horas diarias. Incluye también la prohibición de despedir mujeres embarazadas, se amplió la licencia por maternidad postparto y se incorporó la licencia para amamantar y la obligación de las empresas de tener guarderías.

Se establece que toda mujer mayor de edad (soltera, divorciada o viuda) tiene capacidad para ejercer todos los derechos y funciones civiles que las leyes reconocen al hombre.

Los principios de igualdad entre el hombre y la mujer, aunque no cuestionan los roles masculinos y femeninos, comenzaron con la Constitución de 1949, que contemplaba a las familias trabajadoras. La concepción tradicional, donde el padre es el eje de la familia, es modificada cuando se sanciona la ley de Patria Potestad. Asimismo, se aprueban las convenciones internacionales contra la discriminación de la mujer, La ley del Divorcio Vincular, del Voto Femenino, de Cupo Femenino y Sindical -se creó la obligatoriedad del 30% de las listas ocupadas por mujeres- y de Derechos sexuales y reproductivos, todos son parte de una larga lucha por el reconocimiento del poder de participar y decir de las mujeres.

Avanzado el siglo las mujeres accedían más a la educación y tenían menos hijos. Surgieron las primeras candidaturas en el ejecutivo nacional. La preocupación a nivel mundial, era cómo combinar la carrera o trabajo con el matrimonio y la familia, que sólo era importante para quienes tuviesen esa posibilidad de elección, de la que no disponían ni la mayoría de las mujeres del mundo ni la totalidad de las mujeres pobres. La cantidad de gente que vivía sola (es decir, que no pertenecía a una pareja o a una familia más amplia) también empezó a dispararse: madres solteras.

Entre mediados de siglo y 1970, la estructura del empleo (masculino y femenino) se modifica sustancialmente. Las mujeres se desplazan al sector de los servicios.

Se aprueba la ley que instituye la asignación familiar por maternidad que consiste en el pago de una suma igual al sueldo o salario durante el período en que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Se extiende la licencia y se mantiene la obligación de conservar el puesto a la trabajadora durante la misma.

Para fin del siglo las mujeres se incorporan al mundo obrero. La tasa de actividad femenina pasó del 27% al 40% en la última década, las mujeres se ocupan más en el servicio doméstico, el comercio, restaurantes y hoteles asimismo en servicios sociales, de salud y en la enseñanza.

Ya pisando el siglo XXI con la Ley de Protección integral a las Mujeres donde se hace visible las modalidades y tipos de violencia hacia la mujer, la Ley de Paridad de Género en el Código Nacional Electoral, los instrumentos internacionales de defensa de derechos de las mujeres, **la ley Micaela** y la última ratificación del **convenio 190 de la OIT**, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, marcan hitos claves en la conquista de los derechos laborales de las mujeres.

En la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es considerado en todos los planos de la vida social. En el ámbito laboral es aceptado por los gremios y esta aceptación se encuentra plasmada en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, los roles tradicionales instituidos por la sociedad siguen vigentes y siguen existiendo obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer.

La división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones son un reflejo de los estereotipos entre hombres y mujeres. La brecha salarial es la expresión material de las diferencias que existen entre hombres y mujeres.

*Las estadísticas nos señalan que los puestos de trabajo ofrecidos corresponden a actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones de sustitución del rol doméstico de la mujer.*

Las nuevas tecnologías provocaron acciones de formación y de recalificación, aunque limitadas a ciertos sectores o puestos de trabajo, especialmente en los países desarrollados. **Si bien la mujer se fue adentrando en la vida pública, la discriminación y la informalidad sigue prevaleciendo, los famosos fenómenos de techo y pared de cristal siguen restringiendo las oportunidades de las mujeres en los puestos de mayor jerarquía y la brecha salarial entre hombres y mujeres es una realidad preocupante** –en septiembre 2020 la brecha fue equivalente al 16,4%-. La exigencia de la doble jornada laboral y la falta de infraestructura social para que la mayoría de la población aborde la realización de tareas domésticas, o políticas de cuidado, reafirman la división del trabajo del sistema capitalista y atentan contra la salud de las mujeres y, en algunos casos atentan contra la salud de las mujeres en general.

**Hemos logrado mucho, pero también queda mucho por alcanzar para lograr la verdadera igualdad.**

## **ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

La igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el mundo laboral se ve cuestionada por el acoso sexual hacia las mujeres en este ámbito, que constituye una violación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, así como del derecho a la libertad sexual.

Por **acoso sexual en el trabajo** se entiende cualquier conducta sexual intencionada en la relación laboral, que influya en las posibilidades de empleo, la permanencia, el desempeño y las condiciones o el ambiente de trabajo, y que despierte desagrado o rechazo en la víctima. Implica chantaje, amenaza o presión, y se manifiesta en forma directa o indirecta en actos que fluctúan entre comportamientos muy sutiles y la agresión sexual (Délano y Todaro, 1993).

No se conoce con certeza la magnitud del problema, debido a la falta de estadísticas, el ocultamiento social, la falta de leyes sobre la materia, y el sentimiento de culpa y el temor de las víctimas, pero los estudios realizados hasta el momento indican que esta práctica es extendida.

Si bien el acoso sexual es una problemática muy compleja que distorsiona las relaciones interpersonales y es difícil identificarlo y delimitarlo claramente, hay consenso en que supone una relación asimétrica de poder entre los involucrados y un abuso de éste.

Debido a que por lo general las mujeres ocupan cargos jerárquicamente inferiores en el trabajo, son más vulnerables a esta práctica, aunque también hay casos de asedio de un varón por parte de una mujer. Los elementos que posibilitan el acoso sexual son la concentración total del poder en manos de un jefe varón, de quien depende una mujer para obtener o conservar un empleo y que determine su sueldo, su evaluación, sus posibilidades de ascenso, su capacitación, y el tipo de trabajo que debe desempeñar y su grado de dificultad. También hay factores de riesgo como la escasa calificación laboral de las mujeres, el menor reconocimiento social de las



tareas que realizan, su mayor dependencia en el trabajo, y su menor autonomía y poder de decisión.

A estos elementos hay que sumar la falta de asertividad —condicionada socialmente— de las mujeres para resistir a la intimidación y la coerción y para denunciarlas, y el aprendizaje, a través de la socialización, que las lleva a considerar que la seducción forma parte, manifiesta o no, de toda relación con los varones.

El acoso sexual no sólo responde a las diferencias de poder objetivo en el ámbito laboral, sino también al "**poder cultural**" que ejercen los varones sobre las mujeres, de acuerdo con el sistema de género imperante que las discrimina mediante el control, la disposición y utilización de su sexualidad y de su cuerpo. Por lo tanto, también se dan conductas de acoso sexual entre colegas o subalternos de las mujeres-jefas; en tales casos, el hostigamiento es un mecanismo utilizado para desvalorizar su rol en el lugar de trabajo, y su capacidad laboral y de mando, y para atraer la atención sobre su sexualidad, a la vez que se socava el ejercicio del poder o de la autoridad por parte de las mujeres.

Una investigación realizada en Santiago de Chile, en la que se entrevistó a 1 200 trabajadoras de diversas ramas de actividad, y con distintos niveles jerárquicos, de calificación, ingresos, escolaridad y ocupación, el 84.3% opinó que el acoso sexual en el trabajo es un hecho real, el 20% reconoció haberlo sufrido personalmente, el 78.4% indicó que el asedio sexual no debía considerarse un problema personal y el 88.3% afirmó que se distinguía claramente de la seducción o la atracción.

El estudio señala que es posible diferenciar el acoso sexual más directo, que afectaría a las mujeres que se encuentran en una situación de subordinación y sometidas al poder jerárquico de los hombres, del asedio sexual consistente en la descalificación de las mujeres que ocupan cargos no tradicionalmente femeninos o puestos de alto nivel jerárquico, y que adopta en estos casos una forma tendiente a "poner a las mujeres en su lugar" (Délano y Todaro, 1993). En ambos casos el acoso cumpliría una función de "**disciplinamiento**" de las mujeres en el mundo del trabajo.

Pese a que el asedio sexual constituye un hecho negativo, muchas mujeres lo soportan o aceptan en silencio, con vergüenza, confusión, angustia, temor al daño que puede sufrir su reputación o a las represalias, y sentimiento de culpa ante un medio social que suele culparlas basándose en el estereotipo y el mito de la "mujer tentadora". La investigación realizada en Chile demuestra que la mayoría de las mujeres no se atreve a hablar del tema y que, además, el 15% de las víctimas de acoso sexual piensa que se arreglaría sola, el 6.3% sostiene que no le pediría ayuda a nadie porque le da vergüenza y el 32% no sabe a dónde o a quién acudir (Délano y Todaro, 1993).

**Para las víctimas no es fácil acumular pruebas de haber sido acosadas, lo que acentúa las consecuencias negativas, no sólo para su salud mental, sino también en el ámbito laboral, porque el acoso repercute en la eficiencia y productividad de la trabajadora, en su ánimo para hacer frente a su trabajo y en su desarrollo profesional, así como en el clima laboral en general.**

Si bien el asedio sexual se da en todas las ramas de actividad laboral, hay muchas más posibilidades de que se produzca cuando la mujer tiene un empleo sin contrato estable y cuando se reprime la sindicalización. Según las denuncias, es frecuente, por ejemplo, en algunas industrias maquiladoras de Honduras, El Salvador, Guatemala y República Dominicana. En Nicaragua, la primera gran huelga del sector fue organizada por más de 850 obreras que acusaron a sus supervisores de someterlas a acoso sexual, maltrato físico y constante vigilancia (Bank y Criquillion, 1993).

Todos los países latinoamericanos y caribeños han suscrito las tres convenciones sobre igualdad de **la Organización Internacional del Trabajo**: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración; el Convenio 111 sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; y el Convenio 156 sobre igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Sin embargo, la mayoría de los códigos del trabajo y de las legislaciones laborales de los países de la región aún no contienen disposiciones específicas sobre asedio sexual, aunque en algunos se han incluido en los últimos años normas y cláusulas legales con el objeto

de prevenir o sancionar esta manifestación de la violencia de género. En 1991 se incluyó en el título XV del Código Penal de México la figura del hostigamiento sexual, que es penado con hasta 40 días de cárcel.

En Perú la Ley de Estabilidad Laboral (Nº 24514) tipifica al hostigamiento sexual como una falta grave del empleador y sus representantes, pero la legislación peruana no contiene ninguna norma reglamentaria en la que se especifique claramente lo que se entiende por hostigamiento sexual ni se contemplan mecanismos preventivos.

A fines de 1993 en *Argentina*, se firmó el decreto de protección contra el acoso sexual en la administración pública nacional. La figura legal quedó tipificada como "un accionar reiterado de naturaleza sexual, no deseado por el destinatario o la destinataria, no recíproco, que resulta condicionante de la estabilidad del empleo o de la promoción". Las funcionarias públicas podrán, por lo tanto, denunciar cualquier tipo de hostigamiento sexual ante la Dirección de Recursos Humanos de cada organismo; sus denuncias tendrán carácter confidencial y darán lugar a una investigación. Las sanciones previstas, que varían de acuerdo a la gravedad de los hechos son el apercibimiento, la suspensión, y el despido.

Pero como el acoso sexual suele estar relacionado con la posición que ocupan las mujeres en la estructura jerárquica, las políticas y las leyes destinadas a prevenir y penalizar esta conducta pueden ser más eficaces si forman parte de una estrategia más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo y de mejoramiento de la situación general de las mujeres.

**El 21 de junio de 2019 se aprueba el Convenio Nro. 190 OIT de la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La Argentina lo ratificó mediante la ley 27580 del 11/11/2020.**

A todas luces, es un tema que nos afecta profundamente a las mujeres en general. El aporte de nuestra jurisprudencia viene siendo cada vez más avanzado, abierto y considerado desde mi punto de vista, aunque todavía falta mucho, estamos ante un momento de inflexión y cambio de paradigma en donde es reconocido que las mujeres debemos ser escuchadas y consideradas en nuestras denuncias.

Procesalmente, el acoso laboral es planteado dentro del daño moral y contamos con vasta jurisprudencia que refleja la resolución de muchos casos en nuestro país.

Tal es el caso de:

- **(CSJN, 27/6/2000, 'Quelas v. Banco de la Nación Argentina', LL del 3/4/2001, N° 101.798** “En tales condiciones entiendo prudente fijar una indemnización ejemplificadora de \$8.190 que es el equivalente a un año de salario de la trabajadora y ello teniendo presente la situación patrimonial de la empresaria y el criterio adoptado por el Tribunal Superior de la Nación en la materia que sobre el particular ha señalado: ‘ siendo el daño moral insusceptible de apreciación pecuniaria, sólo debe buscarse una relativa satisfacción del agraviado, mediante una suma de dinero que no deje indemne la ofensa, pero sin que ello represente el lucro que desvirtúe la finalidad de la reparación pretendida.

-**Parals Eliana Verónica v. Bandeira S.A. s/ Despido**” –Daño moral. Indemnización laboral por acoso psicológico y sexual de una empleada – Juzg. Nac. 1ra. Inst. Trab. N.67 – 5/6/2006, Sent. Def.3141, Expte. N° 6443/20).

- Este ha sido el criterio de la Cámara del Trabajo de Mendoza, en los autos **C. S. G. c/ Y. M. S.A. s/ despido**: “Corresponde acoger el daño moral reclamado, pues surge acreditado que la empleadora obró con negligencia y violó el deber de previsión y de seguridad, al permitir que un superior jerárquico efectuara maltratos a la actora, e inclusive puesto en conocimiento de estas situaciones despidió a la trabajadora sin expresión de causa; así, esta conducta da cuenta de que la empresa no tuvo intención de adoptar las medidas necesarias de seguridad que todo empleador debe proveer a sus dependientes, a fin de que cesaran los malos tratos. (...) La violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora. (...) El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o

cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanaban del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la Ley le otorga. (...)

Los malos tratos a los que alude la actora no se limitan únicamente al acoso sexual, sino que de conformidad a los lineamientos de la Ley N° 26.485 , encuentran recepción en el concepto de violencia que la norma define, entendida como 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, afectan su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y su seguridad personal, conceptos que en el ámbito laboral aparecen descriptos como un supuesto de hostigamiento psicológico que puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.”

En este mismo sentido la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta, en los autos **“S. S. M. c/ O. S. del P. R. y E. de la R. A. s/ ordinario”** dijo: “Debe revocarse la sentencia que rechazó la demanda deducida, al haberse probado que el despido indirecto decidido por la trabajadora resultó justificado, ya que ésta ha padecido un trato indigno en su ámbito laboral, primero, al tener que sufrir una grave situación violenta que tuvo como victimario a su superior, luego al ser desconocidos y negados por la empleadora todos sus reclamos referidos a dicha situación y al destrato (desprecio, indiferencia, quita de tareas, etc.) que con posterioridad a ésta le profirió el primero, sumado a la negligencia e indiferencia de la propia empleadora, quien hizo oídos sordos a sus reclamos.

Como he mencionado anteriormente basta jurisprudencia respalda lo manifestado, y solo por mencionar un fallo reciente dictado por la **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en agosto del 2020, en los autos “E. G. L. c/ Vestiditos S.A. s/ otros reclamos – mobbing”**: “Es procedente considerar que la demandada es civilmente responsable por las consecuencias dañosas que padece la actora al estar acreditado que fue maltratada y hostigada psicológicamente por sus superiores, habiendo recibido constantes agresiones y malos tratos que le proferían la encargada y supervisora del local en el cual prestaba tareas, lo cual frustró su derecho a

permanecer trabajando como lo venía haciendo y a continuar ganando su sustento percibiendo el salario, de naturaleza alimentaria, y ello sin perjuicio de las acciones de regreso que le puedan asistir a la demandada al amparo del art. 1123 del CCiv. (...) La empleadora es responsable por el accionar de otros dependientes que maltrataron y hostigaron psicológicamente a la actora, pues los hechos acontecieron en el ámbito laboral, de custodia de la empleadora, y ésta tiene para con las personas que allí le prestan servicios una obligación de seguridad (art. 75 , LCT) que garantice indemnidad psicofísica, respondiendo a su vez, por imperativo legal, por los hechos ilícitos de quien se vale para funcionar (art. 1113, primer párrafo , CCiv.), y sin perjuicio de las acciones de regreso que le puedan asistir al amparo del art. 1123 del CCiv.(...).

### **EL ACOSO LABORAL TAMBIEN ES VIOLENCIA DE GENERO**

Como fuera mencionado en el acápite anterior, el acoso en el marco del trabajo constituye violencia de género al amparo de la Ley 26.485, su dec. Reg. 1011/2010 (Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), la Ley 13.168 (Violencia laboral), y los tratados internacionales con rango constitucional según el art. 75 inc. 22 de la CN: Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU 1948), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto de San José de Costa Rica, Declaración Social Laboral del Mercosur, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, entre los más importantes.

Los estudios sobre la materia permiten afirmar **que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género.**

Esto significa que está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer.

La violencia de género puede adoptar diversas formas, lo que permite clasificar el delito, de acuerdo con la relación en que ésta se enmarca y el ejercicio de poder que supone, en las siguientes categorías: violación sexual e incesto, asedio sexual en el trabajo y en las instituciones de educación, violencia sexual contra mujeres detenidas o presas, actos de violencia contra las mujeres desarraigadas, tráfico de mujeres y violencia doméstica.

La falta de datos estadísticos que podrían revelar la verdadera magnitud del fenómeno en América Latina y el Caribe es un obstáculo que dificulta la mejor comprensión de la problemática de la violencia de género.

Las propuestas que se plantean se basan en el carácter irreductible de los derechos de las mujeres, en la obligación del Estado de protegerlos y garantizarlos, y en la convicción de que el respeto de los derechos humanos también es una condición esencial para el desarrollo de nuestros países y el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos de toda la población. Se plantea, asimismo, la necesidad de analizar el tema de los derechos humanos y de la violencia de género desde una perspectiva que ofrezca posibilidades de cambios culturales estructurales que conlleven el respeto de los derechos de las mujeres y cuestionen la inevitabilidad de la violencia en las relaciones de género.

## **CONCLUSION**

La gravedad de las distintas manifestaciones de la violencia de género, de acuerdo a su magnitud y alcance y a sus consecuencias individuales y sociales, exige acciones urgentes para apoyar y proteger a las víctimas y lograr que las mujeres puedan hacer valer y ejercer sus derechos como personas y que la sociedad cuente con los instrumentos para sancionar a los agresores. De igual modo, es necesario diseñar e implementar estrategias preventivas en las instancias políticas, legislativas, judiciales y educacionales, cuyos efectos positivos se podrán visualizar a mediano y largo plazo.

No es posible adoptar medidas para hacer frente a esta problemática sin tomar en cuenta los contenidos del modelo cultural dominante y los procesos de reproducción simbólica que legitiman la violencia de género.

Las raíces del problema son estructurales, por lo que es imprescindible implementar políticas públicas que permitan modificar los mecanismos que conducen a su perpetuación y reproducción, e ir creando un ambiente propicio para la igualdad entre varones y mujeres y al respeto de la dignidad de las personas.

Debido a las variadas formas que adopta la violencia de género y a su carácter multidimensional, se deben realizar análisis e investigaciones específicas y adoptar distintas estrategias en las que se tome en consideración el espacio de relación en el que se producen las violaciones de los derechos de las mujeres, y las instituciones y los sectores involucrados en su prevención y atención.

**Por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar trabajo exige la intervención de empresarios y organizaciones sindicales, en tanto que el acoso sexual en las instituciones educativas exige el compromiso activo de las autoridades, los estudiantes y las asociaciones de padres y profesores.**

Dada la complejidad del fenómeno de la violencia de género, las respuestas deben tener necesariamente un enfoque integral; además, la eficacia de las medidas y acciones dependerá de la coherencia y coordinación de su diseño e implementación.

En el ámbito normativo, es imperioso eliminar todas las formas de discriminación consagradas en el derecho civil, penal y laboral de los países, al igual que las que se manifiestan en las prácticas y los procedimientos jurídicos. Además, en las legislaciones se deberán contemplar los delitos enmarcados dentro de la violencia de género y sancionarlos de acuerdo a su especificidad, para poner fin a la impunidad de los agresores y garantizar la protección judicial de las víctimas. Para que las leyes cumplan un papel efectivo de defensa de los derechos de las mujeres y de control de la violencia, es imprescindible crear mecanismos de seguimiento del cumplimiento de la legislación pertinente y crear conciencia en las instituciones públicas sobre la problemática de género.

*Con este objeto, se debe capacitar a jueces, abogados, policías y funcionarios públicos en general, ya sean hombres o mujeres, a fin de que reconozcan el sexismo y la*



*discriminación en su práctica profesional, faciliten la presentación de denuncias y den protección y asistencia a las víctimas.*

**ES NECESARIO QUE LOS JUECES FALLEN CON PERSPECTIVA DE GENERO, TIENEN EN SUS MANOS LA POSIBILIDAD DE AMPLIAR DERECHO Y NO DE MANTENER EL STATU QUO QUE LOS RESTRINGE.**

*Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género.*

*Esto significa que está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino.*

*Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer.*

*La Dra. Aida Kemelmajer de Carlucci en las Jornadas de abogadas de la FACA dijo:*

*Que La PERSPECTIVA DE GENERO nos da herramientas para VISIBILIZAR la posición de desigualdad y subordinación estructural de las mujeres ERRADICAR la falsa premisa de inferioridad de las mujeres.*

**PARA VISIBILIZAR Y ABORDAR LOS ESTEREOTIPOS Y LOS PREJUICIOS QUE CONTRIBUYEN A LA DISCRIMINACION CON BASE EN LAS ORIENTACIONES SEXUALES, IDENTIDADES DE GENERO Y CARACTERISTICAS SEXUALES DIVERSAS DEBEMOS BREGAR POR UN CAMBIO CULTURAL Y CAMBIO DE PARADIGMA.**

## **BIBLIOGRAFIA**

1. Revista Mujer y desarrollo, Artículo: **“Violencia de Genero: un problema de derechos humanos”** Autora: Nieves Rico, Consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL.

2. ARTICULO PUBLICO EN: CARRASCO BENGOA, CRISTINA Y CARME DIAZ CORRAL ECONOMIA FEMINISTA. DESAFIOS, PROPUESTAS, ALIANZAS. BARCELONA: ENTREPUEBLOS. **“Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes”** Autora: Corina Rodríguez Enríquez, Febrero 2017.
3. CEPAL SERIE **Mujer y desarrollo**, N. 31 Autora: Victoria Valcárcel.
4. **“Las mujeres en el mundo del Trabajo”**, Dirección de Equidad de Género e igualdad de oportunidades en el trabajo. MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
5. **“Un breve resumen de la conquista de derechos laborales de las mujeres en la historia”**, Autora: Silvina Gerbaldo.
6. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>  
**La OIT y la igualdad de género”, La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres.**
7. **Caliban y la Bruja**, Autora: Silvia Federici. Capitulo: La acumulación del trabajo.