



ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por propósito establecer algunas coordenadas para esclarecer un tema complejo y actual que, entendemos, es un aspecto esencial en la construcción de relaciones humanas tanto en los contextos de trabajo como en la sociedad misma.

La importancia de la actividad laboral y de las relaciones que se cultivan en los lugares de trabajo, deben estar forjadas por lazos de convivencia productiva y de crecimiento personal.

Por tal motivo, es indispensable sensibilizar a todos los que realizamos tareas en nuestro trabajo, capacitándonos e impulsando acciones que contribuyan a que esos espacios sean cada vez más profesionales y en donde desarrollemos lo mejor de cada uno de nosotros en nuestras respectivas funciones.

DOCUMENTOS CORPORATIVOS FUENTE

- El '**Documento de Montreux**', publicado por un grupo de expertos multinacionales coordinados por el Comité Internacional de la Cruz Roja, establece las obligaciones jurídicas internacionales pertinentes y las buenas prácticas de los Estados en relación con las operaciones de las empresas militares y de seguridad.
- **Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos**, publicados por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, y
- **El Código internacional de conducta para proveedores de servicios de seguridad privada** (International Code of Conduct for Private Security Service Providers, ICoC), publicado por ICoCA.

PRESENTACIÓN

Tal como establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, se deben garantizar condiciones dignas y equitativas de labor y velar por la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Alineado con el Convenio 190 de la OIT (recomendación 206), se debe reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

En este sentido, la Ley de Identidad de Género 26.743 promulgada en 2012, en el Art. 1 establece que todas las personas tienen derecho a que su identidad de género sea reconocida según su propia vivencia, así como al libre desarrollo de su persona y a ser tratada e identificada de acuerdo con su identidad de género.

OBJETIVOS

- I. Garantizar un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, género, clase, étnica, nacionalidad, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- II. Adoptar medidas de prevención y atención del acoso laboral a través de mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión y sensibilización.
- III. Generar herramientas claras para el abordaje de situaciones concretas de acoso y sus consecuencias, como ser protocolos de acción, reglamentos y normas internas.

MARCO NORMATIVO

Tanto esta presentación como el PREG (Programa de Redguard de Equidad de Género) se encuentran subordinados a la normativa vigente.

Ninguna medida del Programa puede restringir las garantías y los derechos que se contemplan en las leyes, instrumentos internacionales con jerarquía constitucional y las demás normas complementarias vinculadas a la temática.

El marco normativo que sustenta el programa contiene los principales recursos legales que han sido sancionados tanto a nivel nacional como internacional, y a los cuales nuestro país ha adherido. Al ser una herramienta de protección hacia las personas, se deberá actualizar el presente de acuerdo con la legislación vigente.

VIOLENCIA LABORAL Y SUS FORMAS DE MANIFESTACIÓN



VIOLENCIA LABORAL Y SUS FORMAS DE MANIFESTACIÓN

El PREG entiende como acoso o violencia laboral a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia física, psicológica, moral, sexual y de género en el trabajo; y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o subalternos.

Alineados a lo definido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, entendemos por acoso laboral: a cualquier acción psicológica que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas sobre un empleado/a, con la finalidad de dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que abandone el lugar de trabajo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, menospreciar y/o perturbar emocional e intelectualmente.

En función de estas definiciones, se entenderá que son distintas las manifestaciones de violencia laboral (para lo cual utilizaremos también y en forma indistinta los términos “maltrato” y/o “agresión”) en el ámbito del trabajo. Cada una de estas pueden presentarse de forma combinada o secuencial:

+

•

○

VIOLENCIA PSICOLÓGICA, MALTRATO PSÍQUICO - SOCIAL:

Es toda situación en la que una o varias personas desarrollan recurrentemente conductas agraviantes (insultos, gritos, desprecios, críticas, aislamiento, ridiculización, manipulación, etc.), en forma verbal, escrita o gestual sobre un trabajador/a generándole impactos emocionales o psicológicos dañinos para su salud. De forma meramente enunciativa, se pueden citar los siguientes ejemplos:

-
- Marginación a través de hostilidades, de falta de comunicación y/o de no asignación de tareas.
 - Ejercicio abusivo y arbitrario del *ius variandi*.
 - Asignar tareas denigrantes, innecesarias, sin sentido, imposibles de realizar o no acordes a su perfil laboral;
 - Obstaculizar la realización de las tareas u ocultar la información / herramientas necesarias para realizarla;
 - Estigmatizar y/o juzgar arbitrariamente el desempeño;
 - Negar permisos en forma injustificada.
 - Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot;

+

○

+

●

○

- Humillar a la persona y/o burlarse de ella en razón de sus creencias religiosas, aspecto, género, edad, nacionalidad, discapacidad, compromiso político, origen étnico, estado civil, situación familiar, posición jerárquica o cualquier otro motivo;
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño
- Amenazar repetidamente con despido infundado;
- Sustraer objetos personales y/o documentos (retener, distraer, destruir) afectando aspectos patrimoniales de la persona o simplemente generándole situaciones de preocupación;
- Difusión de conceptos peyorativos y/o injurias.

LA VIOLENCIA LABORAL TIENE DIFERENTES DIRECCIONALIDADES

HORIZONTAL

Ocurre cuando la violencia se da entre compañeros que ocupan la misma jerarquía o trabajadores que ocupan un nivel similar en el organigrama de la empresa.

DESCENDENTE

El hostigamiento es ejercido por quienes ocupan puestos directivos, mientras que su “víctima” tiene una posición inferior.

ASCENDENTE

Es llevado a cabo por los subordinados de la persona agredida / maltratada. Se suele dar cuando un equipo o varios miembros subalternos de éste comienzan a hostigar a su nuevo líder.

VIOLENCIA LABORAL SIMBÓLICA

Es la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando su subordinación en la sociedad.

VIOLENCIA DIGITAL/ CYBER ACOSO

Es el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, llevado a cabo a través del correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, teléfonos móviles y/o cualquier página web.



Suele iniciar como mobbing horizontal, pero si el jefe del equipo interviene en la situación y no adopta ninguna medida para resolverla o incluso también participa en el hostigamiento, se transforma en un tipo de acoso mixto o complejo.

A continuación, explicaremos brevemente cada uno de los tipos de violencia laboral que pueden surgir:

ACOSO PSICOLÓGICO

Maltrato recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador buscando desestabilizarlo, asilarlo, destruir su reputación para poder degradarlo y eliminarlo del lugar que ocupa.

ACOSO SEXUAL

Es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado o no en asimetría de poder, no consentido por quién lo recibe.

AGRESIÓN SEXUAL

Es cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.

AGRESIÓN FÍSICA

Es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre otra persona.

DISCRIMINACIÓN

Este fenómeno ocurre cuando el equipo o los líderes de la empresa ofrecen un trato distinto a una persona de manera desfavorable, basado en factores de distinción como edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, ideología, discapacidad u otros. Implica además la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género.

De acuerdo con la legislación laboral argentina la discriminación laboral representa la privación del derecho a la igualdad de oportunidades y a las condiciones dignas y equitativas de labor.





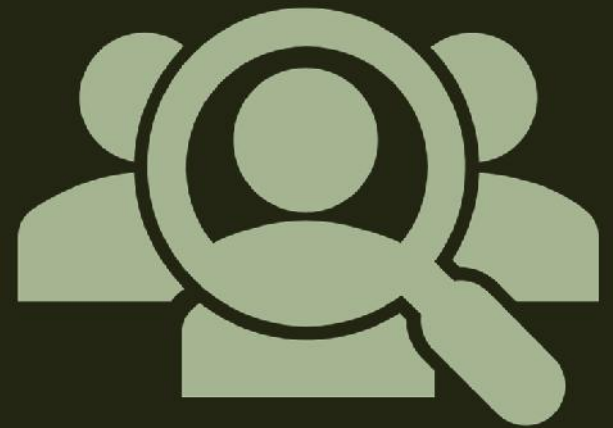
INDIFERENCIA

Todas las acciones que comete un grupo de personas para ignorar deliberadamente a un miembro de la empresa, como anular las opiniones o aportes del trabajador.

También puede ocurrir que su líder o equipo no permita que la víctima se exprese, en ocasiones impidiéndole acceso a las reuniones de las que sí participa el resto. Así, la persona desarrolla una sensación de rechazo constante que padece muchas veces en silencio.

BURLAS

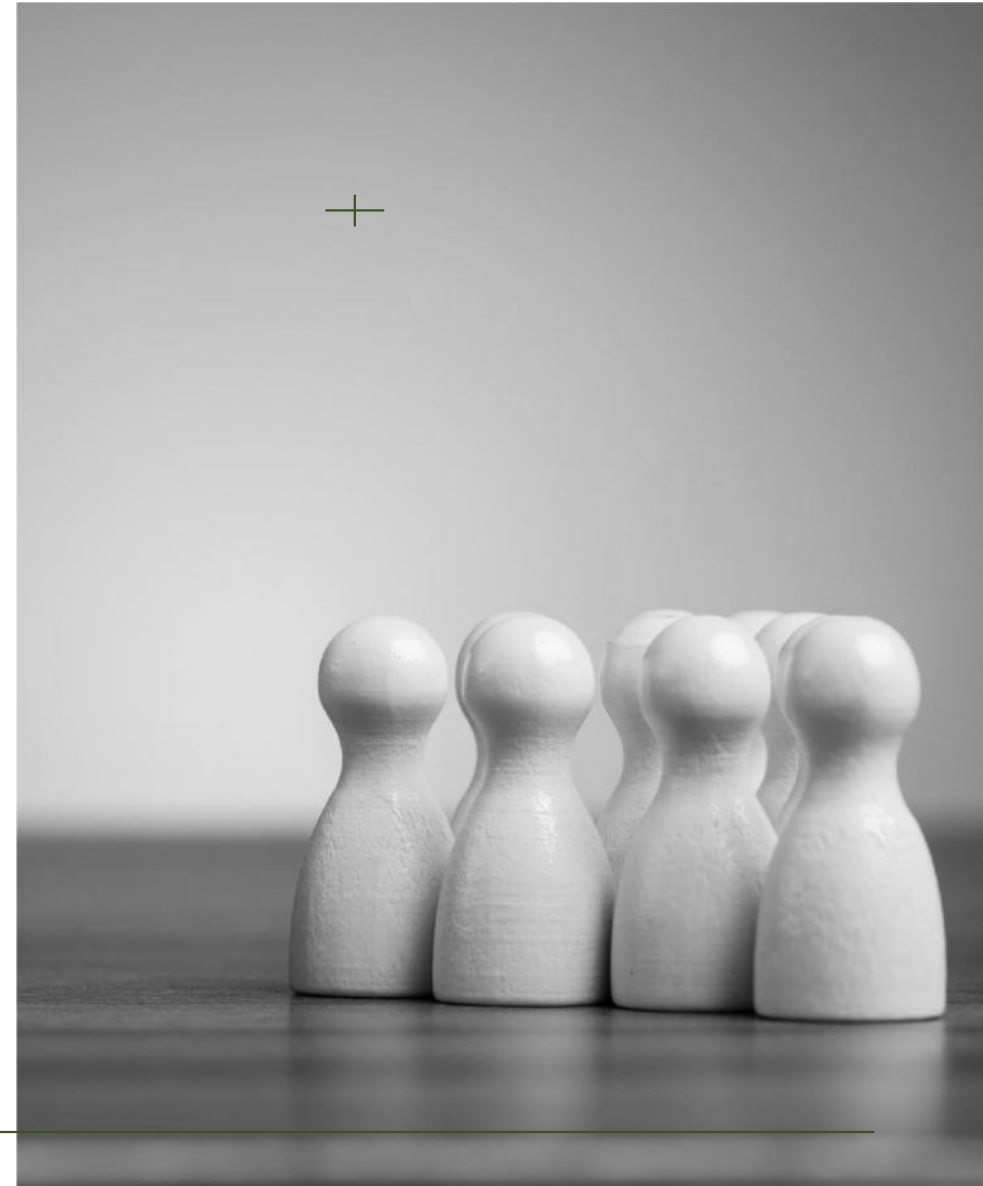
El objetivo de este comportamiento es poner en ridículo a la persona objeto de mobbing laboral. Las burlas son una forma de lesionar la autoestima del talento. Cuando estas se sostienen en el tiempo, pueden ocasionar una gran inseguridad en la persona trabajadora, de manera tal que se verá afectado su desempeño en la empresa y en la vida en general.



ABUSO DE AUTORIDAD

Agresiones en el ejercicio del liderazgo, tales como gritos y malas formas, hacia sus subordinados.

Asimismo, se presenta como el feedback negativo, en el que solo se critica al personal y no se reconocen ninguno de sus logros. Por otro lado, el abuso de autoridad también puede darse mediante pedidos reiterados de cumplimiento difíciles de alcanzar, como por los plazos o expectativas poco realistas del jefe. Lo que puede producir una sobrecarga en el personal.



DIFAMACIÓN

En este ejemplo de mobbing laboral la premisa es desacreditar a la persona trabajadora. Por ello, se inventan rumores, chismes y mentiras para crear una imagen distorsionada de la persona objeto de acoso.

Esto puede escalar tanto que esas injurias y calumnias vayan más allá de lo profesional. Así, se llega a inventar rumores sobre la vida personal del trabajador o la trabajadora blanco de esta situación.



VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Es una de las modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la Ley 26.485 que, en su artículo 6 inc. c), establece que la violencia laboral contra las mujeres es “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 realización del test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.”

APROXIMACIONES AL TEMA

Histórica y tradicionalmente, los trabajos que realizan varones y mujeres han estado determinados en función de su género. Con el advenimiento de la Modernidad y la industrialización, se asignaron esferas y tipos de trabajos diferenciales y excluyentes que fijaron, por un lado, a las mujeres al trabajo doméstico, dentro del hogar y la familia y por el otro, a los varones al trabajo laboral remunerado del mundo público. Si bien las mujeres en el siglo XX se han insertado masivamente en el mercado laboral formal, este espacio tradicionalmente masculino las ha recibido con las lógicas de discriminación y violencia propias de las relaciones de género que imperan en la sociedad en general.

Si bien la independencia y autonomía económica es un tema central y ampliamente desarrollado por el feminismo, la salida al mundo laboral por parte de las mujeres no ha sido la solución a todos los problemas y su llegada al mismo ha sido vista como un intrusismo en el mundo masculino.

No obstante lo señalado, es de información pública que el Convenio Colectivo de Trabajo 507/07 suscripto entre la Organización Sindical con personería gremial y la Cámara que nuclea a las empresas privadas de la actividad, homologado a su vez por el Ministerio de Trabajo, contempla en sus escalas salariales categorías sin referencia a ningún género específico, sino a las funciones que los trabajadores deben desempeñar.

En este sentido, son varios los obstáculos que encuentran las mujeres en el mundo laboral y están ligados a diferentes factores que afectan las aspiraciones profesionales y el crecimiento laboral:

- el reparto inequitativo de las responsabilidades de las tareas de cuidado familiares
- la segregación laboral
- las diversas discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo
- la desigualdad en las condiciones laborales que se observan en las brechas salariales entre los géneros
- la violencia doméstica que repercute en todos los ámbitos de la vida de quien la padece, incluyendo el ámbito laboral, y específicamente la violencia en el ámbito laboral: el acoso, el mobbing y el hostigamiento.

Así, lejos de encontrarse con espacios laborales igualitarios, las mujeres suelen arribar a espacios donde se reproducen relaciones de abuso de poder basadas en la supremacía masculina sobre la femenina que las expone a riesgos y situaciones de violencia de género.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Menciona que la violencia laboral “...trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas”.

“Puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo”.





RELACIONES JERÁRQUICAS LABORALES Y GENÉRICAS

Un mito pone el foco en un abuso de poder en las relaciones jerárquicas propias de todo ámbito laboral y encuentra en éstas la explicación de la violencia.


Sin embargo, una parte importante de la violencia es ejercida entre “iguales”, o sea, por compañeros de trabajo o incluso puede ser ejercida por un subalterno varón a una jefa.

La violencia que las mujeres padecen en el ámbito laboral responde al desigual poder de los géneros en la sociedad, no responde meramente a lógicas de jerarquías laborales, sino a lógicas de jerarquías genéricas.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Para realizar un análisis del lugar de las mujeres en el mercado laboral y la discriminación cotidiana con la que se encuentran, el concepto de segregación ocupacional refiere a la selección ocupacional diferenciada según género. Esta diferenciación, por ejemplo, se puede notar en los salarios.

- **Segregación vertical:** dificultad para alcanzar cargos jerárquicos.
- **Segregación horizontal:** roles asignados a los géneros.



LA LÍNEA 144

- ❑ Se ofrece acompañamiento, asesoramiento e información a las mujeres y femenidades.
- ❑ Está disponible las 24 hs, los 365 días del año.
- ❑ La comunicación es gratuita desde todo el territorio nacional.
- ❑ Pueden ser anónimas, realizadas por las propias mujeres o familiares.
- ❑ Las/os profesionales realizan un registro de la situación, y a través del análisis de los casos, posibilitó la elaboración de distintos informes.

LLAMADAS A LA LÍNEA 144

Se identifican distintos tipos de violencia, como la psicológica, física, sexual, y en algunas ocasiones se presentan combinadas.

Tomando en cuenta la direccionalidad, se destacan situaciones de violencia ejercidas por compañeros de trabajo, es decir, en su dimensión horizontal.

La naturalización de las situaciones de violencia que las mujeres viven a nivel social, hace que en el mundo laboral muchas veces éstas se minimicen y/o se termine responsabilizando a las mujeres. A su vez, cuando la violencia tiene una dirección vertical y es ejercida por un superior, la amenaza de despido sobrevuela la escena y el temor a perder el empleo lleva a que la mujer calle.

+

•

○

LLAMADAS A LA LÍNEA 144

En muchos casos, las organizaciones terminan perjudicando a la mujer con cambios en los puestos, áreas y/o horarios de trabajo, recayendo sobre ellas la forma de resolver la situación, alterando su vida laboral, en lugar de intervenir sobre los perpetradores de la violencia.

En otros casos, al denunciar y comunicar la situación al superior, la respuesta suele ser el despido.

Dentro de las consecuencias psicológicas cabe mencionarse el estrés, la ansiedad, depresión, frustración, angustia, ataques de pánico, entre otras, respecto a las físicas, las cefaleas, trastornos orgánicos y/o funcionales y diferentes grados de lesiones cuando mediar la violencia física.

ALGUNAS CIFRAS PARA CONSIDERA R

A pesar de la normativa expuesta precedentemente existen cifras que indican un alto porcentaje de acoso y discriminación en el ámbito laboral en Argentina.

Según una encuesta realizada por ELA y NODOS casi 9 de cada 10 personas recibió algún comentario sexista o discriminatorio en el ámbito laboral. El estudio da cuenta también de la extensión de los casos de abuso sexual, cuyas cifras aumentan además en el caso de las personas LGBT, con discapacidad o afrodescendientes.

La encuesta se aplicó a través de una plataforma virtual y se distribuyó principalmente por redes sociales, e-mail y WhatsApp. La encuesta fue contestada en el mes de noviembre de 2019 por 1443 mujeres y personas LGBTIQ+ distribuidas en todo el territorio nacional.

La mitad de las mujeres (52%) contestó que fue excluida de reuniones de trabajo/ sociales que eran sensibles para el desarrollo de sus objetivos laborales. El 68% contestó que en su historia laboral sus opiniones profesionales han sido denigradas e ignoradas; mientras que el porcentaje que vivió esas experiencias aumenta al 79% entre las descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes. En un sentido similar, el 69% percibió un trato laboral diferencial con sus pares varones, porcentaje que crece al 77% entre las descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes.

Sobre las vivencias y percepciones relativas al acoso sexual, el 25% contestó que recibió hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual. Nuevamente, las discriminaciones múltiples aumentan la vulnerabilidad de las personas y los resultados indican que estas experiencias crecen al 34% entre las descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes. El 15% de las encuestadas afirmó que le solicitaron favores sexuales a cambio de un beneficio laboral, duplicando estas experiencias entre las encuestadas con discapacidad (33%) y personas LGBTIQ+ (34,7%).

REFLEXIONES FINALES

El daño psicológico es el primero que se registra, con todos los síntomas progresivos del estrés: trastornos cognitivos, pérdida de la memoria inmediata, dispersión de la atención y la concentración, angustia, depresión, agotamiento, trastornos del sueño y conflictos con sus relaciones afectivas y los vínculos de pertenencia, entre otras.

La violencia laboral se da en un ámbito donde la mujer cumple un rol de trabajadora. Por lo tanto, hemos dado visibilidad al modo en que la violencia laboral afecta su autonomía en general, y en particular su autonomía económica. Muchas mujeres se ven obligadas a renunciar, modificar su jornada laboral, o directamente son despedidas al denunciar la violencia vivida. La autonomía económica es un componente importante para revertir la dependencia que ubica a las mujeres en posición desventajosa frente a los varones, y de esta forma intentar reducir las desigualdades de poder entre los géneros.

Asimismo, en esta línea de pensamiento se torna necesario que los lugares de trabajo sean lugares seguros, tendientes a erradicar la violencia contra las mujeres. Para lograr este objetivo deberían evitarse las situaciones de discriminación, superar las brechas salariales, garantizar el acceso a los puestos de trabajo y a cargos de mayor jerarquía, entre otras. A tal fin, las organizaciones deben contemplar acciones que permitan prevenir, detectar, atender o derivar y sancionar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones.

Es importante destacar la función de la Línea 144 en el acompañamiento, orientación y contención para abordar las situaciones de violencia laboral.

Para que la igualdad entre los géneros sea una realidad, es menester erradicar en lo cotidiano los abusos, hostigamientos y diferentes formas de violencia y orientar los esfuerzos hacia una auténtica igualdad de oportunidades.

