Un compromiso con la igualdad

Guía de acción para delegadas y delegados sindicales

Fundación UOCRA

PNUD

OIT 100 1919-2019 JUSTICIA SOCIAL TRABAJO DECENTE

50.° aniversario de la oficina de Argentina

Un compromiso con la igualdad

Guía de acción para delegadas y delegados sindicales

Fundación UOCRA

PNUD

OIT 100 1919-2019 JUSTICIA SOCIAL TRABAJO DECENTE

50.° aniversario de la oficina de Argentina

Autoras
Lucila Tufró, TRAMA
Nora Goren, UNPAZ-UBA

Coordinación editorial
María Celeste Álvarez, Fundación UOCRA
Gustavo Ponce y Javier Cicciaro, OIT
Alejandra García, PNUD

© Organización Internacional del Trabajo
© Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
© Fundación UOCRA para la Educación de los Trabajadores Constructores

Un compromiso con la igualdad. Guía de acción para delegadas y delegados sindicales
ISBN: 9789220318478 (impreso)
9789220318461 (pdf web)
Impreso en Argentina
Primera Edición, Noviembre de 2019.

Edición de estilo
Ruth Solero
Diseño y diagramación
Gomo | Estudio de diseño

Esta guía fue elaborada a partir de un material titulado "Comprometidos con la igualdad" (2015), creado originalmente bajo el Programa Conjunto ARG/13/001 "Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades", del que fueron parte la OIT, la ONU MUJERES, la ONUSIDA, la OPS, el PNUD, el UNICEF, el UNFPA, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Fundación UOCRA. Los autores de dicho material fueron Florencia Guedes (TRAMA), Hugo Huberman (Lazo Blanco), Laura Montanaro (Fundación UOCRA) y Lucila Tufró (TRAMA).

Esta guía se ha actualizado y fue impresa con el apoyo de la Iniciativa Spotlight.

El contenido del presente material no refleja necesariamente las opiniones de las instituciones participantes en esta publicación. Todos los derechos están reservados. Se autoriza la reproducción de cualquier sección de esta publicación, mencionando la cita completa del documento. Se garantizará, especialmente, el permiso de reproducción gratuito a las organizaciones educativas o sin fines de lucro.

El uso de lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre varones y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Por consiguiente, y en aras de conciliar la política editorial de cada una de estas organizaciones, en el documento se emplea la marca gráfica *o/a* para determinar la existencia de más de un género.

Índice

Agradecimientos 7
Listado de siglas 7

Presentación 8

Capítulo 1.
Los derechos humanos 12

¿Qué son los derechos humanos? 13
Diversidad de derechos 14
Derechos históricos y progresivos 16
Los derechos humanos y las responsabilidades del Estado 17
La cultura de derechos humanos 17
Ejercicio de reflexión: Negociación colectiva, una herramienta para sumar derechos 18

Capítulo 2.
Géneros en femenino y masculino 19

Naturaleza y cultura 20
¿Cómo surgió el concepto de género? 20
División sexual del trabajo 23
¿Qué son los roles y los estereotipos de género? 23
Mandatos y modelos de género 25
Masculinidades 25

Ejercicio de reflexión: El sexo oculto del dinero 30
Feminidades 36
Muchas formas de ser... 37
Según pasan los años: aportes para pensar los ciclos vitales 39
Ejercicio de reflexión: La licencia de paternidad en Tierra del Fuego 40

Capítulo 3.
Orientación sexual e identidades diversas 42

Un poco de historia 43
De lo binario a lo diverso. 46
¿Qué son los Principios de Yogyakarta? 47
Orientación sexual 48
Identidad de género. 49
La diversidad sexual en el mundo del trabajo 51
El rol de los sindicatos 54
Incorporación de la perspectiva de la diversidad sexo-genérica en la negociación colectiva 56
Ejercicio de reflexión: La discriminación por la orientación sexual en el trabajo. 58
Ejercicio de reflexión: La fábula de la jirafa y el elefante. 59

Capítulo 4.
Desigualdades en el mundo del trabajo 62

Ojos que ven (las desigualdades) 63
Mujeres y trabajo en la Argentina 64
Mercados de trabajo segmentados 65

Desigualdades de género en el mundo del trabajo 68
Ejercicio de reflexión: El valor de los tiempos 86
Ejercicio de reflexión: Mi vecina es colectivera... ¿En serio? ¡No puede ser! 88
El trabajo infantil 89
Ejercicio de reflexión: Acciones sindicales para erradicar el trabajo infantil. 95

Capítulo 5.
Violencia de género 96
Concepto de violencia 97
Tipos de violencia 98
Violencia de género en la pareja 101
Violencia y acoso en el mundo del trabajo 110
Ejercicio de reflexión: Mitos sobre la violencia de género 118

Capítulo 6.
Sindicatos: su rol en la construcción de la igualdad de género 120
Sindicatos: ¿una organización de y para hombres? 121
Avances hacia la igualdad 123
Un tema central para conseguir la igualdad: erradicar la violencia por motivos de género . . . 126
Los convenios colectivos 127
Explotación sexual y trata de personas 129
Ejercicio de reflexión: Violencias en plural 132
Trabajo final: Propuesta de intervención sindical en contra de la violencia 134

Cuadros, gráficos y mapas

Leyes sobre orientación sexual en el mundo 45
Empleo asalariado en ramas con segregación ocupacional femenina y masculina (2018).
En % de cada rama de actividad 66
Participación en puestos de decisión según rama de actividad (abril de 2017) 67
Las brechas en el mundo del trabajo en Argentina 69
Brechas salariales por rama de actividad 81
Salario medio y salario medio horario de la ocupación principal de las personas
asalariadas registradas y no registradas (I trimestre de 2017) 82
Incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos, según el género 85
Los distintos tipos de violencia contra la mujer según la Ley Nº 26.485 98
Cantidad de femicidios por año - Argentina (2014-2018) 100
Violentómetro 102
Mitos sobre la violencia de género 119

Agradecimientos

La elaboración de esta guía contó con la inestimable colaboración de un conjunto amplio de personas y organizaciones que han contribuido con revisiones y comentarios a versiones previas de este material.

En particular agradecemos a los siguientes equipos: la Coordinación de Equidad de Género, Diversidad Sexual e Igualdad de Oportunidades en el Mundo Laboral del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación; la Dirección Nacional de Asistencia Técnica del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM); la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP); la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN); la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA); el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA); el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); la Iniciativa Spotlight en la Argentina; la Oficina de País de la OIT para la Argentina; la Oficina de País de la OIT para Brasil y el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Listado de siglas

- **CCT** — **convenio colectivo de trabajo**
- **CGT** — **Confederación General del Trabajo**
- **DD. HH.** — **derechos humanos**
- **EPH** — **Encuesta Permanente de Hogares**
- **INDEC** — **Instituto Nacional de Estadística y Censos**
- **LGBTI** — **lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales**
- **OIT** — **Organización Internacional del Trabajo**
- **OMS** — **Organización Mundial de la Salud**
- **PNUD** — **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**
- **UOCRA** — **Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina**

Presentación

En los últimos veinte años, se registró un aumento constante de la inserción laboral de las mujeres en la Argentina. Sin embargo, todavía persisten desigualdades en el mercado laboral que impiden que ellas se inserten en las mismas condiciones que los varones. Mientras que la tasa de participación laboral de las mujeres se duplicó entre la década de 1980 hasta la actualidad, esta sigue estando veinte puntos porcentuales por debajo que la de los varones. Asimismo, mientras que la brecha salarial en desmedro de las mujeres se redujo en cinco puntos porcentuales en los últimos quince años, en el año 2018 las mujeres ganaban en promedio un 27% menos que los varones. Además, las mujeres participan mayoritariamente en sectores asociados con las actividades de cuidado (servicio doméstico, educación, salud), en las que se desarrollan en puestos de menor jerarquía que los varones, con peores condiciones de trabajo, y se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo. Esto se explica en parte porque ellas dedican el triple de horas que los varones a servicios domésticos y de cuidado no remunerados. Estas desigualdades de género en el mercado laboral se extienden a nivel mundial, con especificidades según la región, el país y el nivel de ingreso[1].

En la Argentina, en los últimos años y al amparo del reclamo y de las movilizaciones realizadas bajo la consigna "Ni una menos", ha crecido la sensibilización y visibilización de demandas históricas, vinculadas a las desigualdades de género y particularmente a la necesidad de dar respuesta al tema de la violencia contra las mujeres, instalándose como un problema social que requiere de respuestas urgentes.

También en la última década, se han desarrollado en el país distintas iniciativas impulsadas por actores claves del mundo de trabajo, como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el Instituto Nacional de las Mujeres, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de empleadores y los organismos de cooperación internacional, para generar condiciones más equitativas en el mercado laboral. Entre ellas se han llevado adelante iniciativas de promoción de la inserción de las mujeres en el mercado laboral a través de la capacitación y

1. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

la orientación laboral, llevadas a cabo principalmente “por mujeres” y “para las mujeres”. Desde el ámbito académico y desde los organismos internacionales, por su parte, se ha puesto de manifiesto la importancia de la participación de los hombres en las estrategias para la promoción de la igualdad de género y para el empoderamiento de las mujeres.

Como parte de una de estas experiencias, en el año 2012 y a partir de una creciente incorporación de las mujeres a la industria de la construcción, la Fundación UOCRA se puso en contacto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Argentina para promover una mayor equidad de género dentro de un sector altamente masculinizado. En ese marco, se dio origen al Programa Conjunto ARG/13/001 “Promoción de la igualdad de género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades”, del que formaron parte la OIT, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU MUJERES), la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), el PNUD, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Fundación UOCRA para la Educación de los Trabajadores Constructores. El producto de dicho Programa fue la elaboración de una guía de capacitación para delegados y delegadas sindicales titulada “Comprometidos con la igualdad”.

En 2016 se realizaron siete cursos de formación sindical basados en la mencionada guía, dirigidos a delegados y delegadas sindicales de la UOCRA, de los que participaron casi doscientas personas en distintos puntos del país. En 2017, con la convicción y la necesidad de fortalecer las capacidades del sector sindical para promover la igualdad, a través de la difusión de la guía y con la intención de que se replicara en otros sindicatos, se llevó a cabo un proceso de formación de formadores y formadoras. En él participaron once sindicatos, siete de los cuales replicaron la experiencia recibida dando capacitaciones puertas adentro en sus propias organizaciones gre-

miales. En todas esas instancias se realizaron evaluaciones constantes, con el objetivo de conocer las fortalezas y debilidades de estos materiales elaborados para promover la acción sindical en la promoción de la equidad de género.

En 2018 la OIT apoyó un estudio para conocer, desde la perspectiva de los/las delegados/as que habían asistido al curso, cuál había sido el impacto de ese conocimiento en su labor cotidiana. Todo esto permitió identificar la necesidad de adecuar la guía y de que se profundizaran dos temas: a) la diversidad sexual, a partir de la discriminación ejercida hacia diferentes colectivos, entre ellos la población LGBTI; b) la violencia de género en el ámbito laboral, de acuerdo con la discusión que se estaba dando en el contexto de la Conferencia Internacional del Trabajo. En esta Conferencia se aprobaron en junio de 2019 el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se detectó también la necesidad de crear un módulo específico de apoyo para capacitadores/as y la elaboración de herramientas de monitoreo y evaluación de las capacitaciones.

Asimismo, la incorporación de la temática de violencia de género resultó pertinente para contar con una herramienta que contribuyera a la formación sindical prevista en el marco de la Iniciativa Spotlight. Este es un proyecto de carácter global que tiene como objetivo prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres y las niñas, y en el que se promueve la prevención y el abordaje de la violencia de género en y desde el mundo del trabajo, con organizaciones sindicales entre sus protagonistas.

Así fue como entre 2018-2019 la Fundación UOCRA, con el apoyo del PNUD y la OIT, elaboraron esta nueva edición de la guía. En esta nueva versión se actualizaron los contenidos de la primera, se incorporaron nuevos contenidos sobre violencia y diversidad sexual, así como materiales complementarios para facilitadores/as. Los/las invitamos a leerla para que nos acompañen en la promoción de un mundo del trabajo más equitativo.

Capítulo 1

Los derechos humanos

¿Qué son los derechos humanos?

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".[2]

Los derechos humanos (DD. HH.) son atributos **inherentes** a toda persona por el simple hecho de serlo, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, religión, lengua o cualquier otra condición.

Son derechos **universales** que corresponden a todo habitante de la Tierra. Su reconocimiento formal se produjo con la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, inspirada en el texto de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada en Francia en 1789. Además, son **inalienables**, esto significa que son fundamentales, que no pueden ser legítimamente negados a una persona y que son irrenunciables. Ningún gobierno o autoridad tiene la competencia para negarlos, ya que forman parte de la esencia de la persona.

Estos derechos fundamentales son variados y de diversa naturaleza, pero todos tienen la misma jerarquía e importancia, es decir, son **indivisibles**. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos[3] están descriptos todos los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, y no se establecen diferencias entre unos y otros.

Un derecho siempre está en relación con algún otro: el cumplimiento de uno facilita el cumplimiento de los demás, en tanto que la violación de algún derecho afecta también negativamente a los demás. Esto significa que los derechos son **interdependientes** y se interrelacionan entre sí. Por ejemplo, no es posible ejercer el derecho al trabajo si no tenemos acceso a otros derechos como la libertad, la salud, la educación, el descanso, la afiliación libre a sindicatos, etc.

Los DD. HH. están inspirados en los valores de dignidad, justicia, igualdad y libertad.

¿CÓMO SON LOS DD. HH.?

- **Son inherentes:** pertenecen a las personas desde que nacen.
- **Son universales:** les corresponden a todas las personas, sin ningún tipo de excepción.
- **Son inalienables:** no se pueden negar o renunciar, salvo en determinadas situaciones según las debidas garantías.
- **Son indivisibles:** todos tienen la misma importancia y jerarquía.
- **Son interdependientes:** el cumplimiento o violación de un derecho impacta en los demás.

2. Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

3. La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue redactada por representantes de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en París, como ideal común por el que todos los pueblos y todas las naciones deben esforzarse.

Diversidad de derechos

Como ya dijimos, no hay unos derechos más importantes que otros. Simplemente son de diferente tipo: los hay civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Cuando se habla de trabajo decente, igualdad de género, sindicalización, acceso a la vivienda, libertad de expresión, derecho a la intimidad, ambiente sano, derecho a la vida, derecho al desarrollo o a la libertad, siempre estamos tratando cuestiones de derechos humanos.

Algunos ejemplos de los derechos civiles y políticos: derecho a la vida, a la integridad, a la libertad, a la nacionalidad, al nombre, a no ser torturados ni esclavizados, a participar de los asuntos públicos, a peticionar a las autoridades, a la propiedad, a las garantías judiciales, a la igualdad, entre otros.

Los **derechos civiles y políticos** protegen la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de las personas, así como su derecho a participar en la vida pública. En principio, estos derechos exigen una acción negativa del Estado, un "no hacer". Es decir, el Estado debe abstenerse de violarlos, por ejemplo: no debe matar, censurar, torturar o privar a nadie de su libertad de forma arbitraria.

Los DESC abarcan: el acceso a la salud, a la educación, a los bienes de la cultura, al trabajo, entre otros.

Los **derechos económicos, sociales y culturales** –conocidos como DESC– aseguran el acceso a condiciones de vida dignas y apuntan a la inclusión social, al logro de la justicia social y económica, y enfatizan el respeto por la diversidad de lenguas, identidades y culturas. Requieren del Estado acciones específicas –como políticas públicas adecuadas– que viabilicen su efectivo acceso por parte de todas las personas.

En la actualidad, los derechos humanos han evolucionado hasta el reconocimiento de nuevas categorías de derechos que incluyen los **derechos de tercera generación**, como el derecho al desarrollo, a un ambiente sano, a la paz y al respeto del patrimonio común de la humanidad, entre otros.

En referencia a los derechos laborales, esta evolución se refleja en el surgimiento del concepto de trabajo decente[4]. En 1999, desde la OIT se introdujo por primera vez el concepto de "trabajo decente", ubicándolo como el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la creación de empleo, el aumento de la cobertura de la protección social y el diálogo social. Desde entonces, el concepto ha arraigado fuertemente en la agenda de los actores del mundo del trabajo a nivel global.

4. Para ampliar información sobre trabajo decente se puede consultar el artículo "El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción como estrategia de desarrollo en Argentina". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_224513.pdf

En el recién adoptado Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo (núm. 190)[5], se reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo sin violencia ni acoso. También se reconoce que esos comportamientos pueden constituir un incumplimiento de los derechos humanos o un abuso respecto de estos y afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social. El Convenio también considera que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

El derecho al trabajo es uno de los derechos económicos y sociales que posibilita tener las condiciones necesarias para vivir dignamente. Se lo debe asegurar en condiciones satisfactorias y equitativas, garantizando igual remuneración por igual tarea sin distinción entre sexos. Además, protege a niños, niñas y adolescentes de la explotación y la esclavitud.

MÁRTIRES DE CHICAGO: UN ANTES Y UN DESPUÉS PARA LOS DERECHOS LABORALES

Las huelgas masivas que paralizaron la industria de Estados Unidos el 1° de mayo de 1886 fueron producto de la organización de trabajadores que venían sufriendo jornadas laborales de 12, 14 y hasta 16 horas en terribles condiciones. En su mayoría eran migrantes mal pagados, mujeres explotadas y niños que trabajaban a la par de las personas adultas. Varios de esos obreros fueron ejecutados al año siguiente. La principal exigencia: la jornada laboral de 8 horas. La fuerza de su reclamo marcó un antes y un después en la historia laboral, y por eso se conmemora el Día Internacional de los Trabajadores como una forma de recordar y seguir luchando por condiciones de vida y de trabajo dignas. Hoy nadie podría pensar que esto no es un piso mínimo de dignidad para los trabajadores.

Si mira hacia atrás en su historia laboral, ¿reconoce alguna medida o reivindicación que significó un paso hacia adelante en sus condiciones de trabajo?

5. Adoptado conjuntamente con la Recomendación núm. 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en junio del año 2019, en el marco de la 108.ª Conferencia Internacional del Trabajo.

Derechos históricos y progresivos

Ya vimos que los derechos humanos son de todas las personas, nadie se los puede quitar y no hace falta que un Estado los reconozca para que alguien pueda tener la certeza de que los posee. Sin embargo, estos derechos son **históricos**, surgen de las contradicciones sociales y son producto de importantes luchas por la reivindicación de necesidades de grupos y personas concretas que lograron su reconocimiento a nivel mundial.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se proclamó al finalizar la Segunda Guerra Mundial, momento en el que se cometieron graves abusos, por lo que era necesario limitar el poder de los Estados para establecer un estándar de dignidad mínimo y común a todas las personas en el mundo.

Numerosas situaciones que hoy consideramos injustas y violatorias de los derechos humanos no siempre fueron vistas como tales: muchas de ellas han sido parte de las prácticas habituales de las sociedades. Sin embargo, una vez que un derecho es reconocido, se espera, por un principio de **progresividad**, que las sociedades logren cada vez mayores niveles de protección y promoción de la dignidad humana.

UN PASO ADELANTE

La Argentina promulgó en abril de 2013 la Ley N° 26.844 sobre Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que garantiza los derechos laborales a las personas que ejercen sus funciones en el ámbito doméstico, independientemente de la cantidad de horas y jornadas semanales trabajadas. Sin duda, esto significa un paso adelante en la conquista de derechos de las personas trabajadoras, en su gran mayoría mujeres, que, aunque no en su plenitud, equipara en mayor medida los derechos de estas trabajadoras con los establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo. En el año 2014, la Argentina ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189).

A. *¿Qué otros grupos de trabajadores/as considera que aún son especialmente afectados/as por el trabajo informal y no registrado, viendo restringido su acceso a los derechos básicos?*

B. *¿Cuál es la situación en su sector o rama de actividad?*

Los derechos humanos y las responsabilidades del Estado

Los Estados están obligados a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Su violación se comete desde el poder público –o con su aprobación– por acción u omisión. Más claramente, hay responsabilidad por algo que el Estado hizo, aunque no debía –por ejemplo, la tortura o la desaparición forzada de personas–, o que no hizo cuando debió actuar, por ejemplo, la ausencia de políticas públicas que aseguren la educación, la salud o el trabajo.

Dentro de cada Estado los derechos humanos logran una vigencia efectiva si existen mecanismos para la promoción, la prevención, la protección, el control y la sanción. Por eso en cada país se debe contar con legislación adecuada que reconozca derechos y libertades, y asegure un sistema de justicia para restituir derechos vulnerados y sancionar a los responsables. Pero no alcanza con leyes solamente. También hacen falta programas concretos a cargo de los Estados que promuevan el desarrollo integral de varones y mujeres en todas las etapas de su vida.

OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS

Respetar... es no interferir en el disfrute de los DD. HH.

Proteger... es prevenir cualquier violación de los DD. HH.

Garantizar... es facilitar el acceso y goce de los DD. HH.

La cultura de derechos humanos

En sociedades históricamente marcadas por desigualdades y situaciones de dominación, los derechos humanos son el desafío constante hacia democracias justas, con espacio y derechos para todas las personas.

La responsabilidad de los Estados por lograr los ideales de dignidad, igualdad, equidad e inclusión es clara e indelegable, pero no alcanza. Cada una de las personas y de los grupos tenemos un rol clave para aportar al fortalecimiento de la cultura de derechos. Así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos

de los demás. Sin embargo, si no conocemos estos derechos y su importancia en la vida cotidiana, es muy probable que las situaciones injustas se perpetúen.

Se trata del compromiso diario con una transformación cultural que:

- construya lazos sociales basados en los valores de los DD. HH.;
- redefina las relaciones entre las personas;
- renueve las formas de ser y hacer en todos los ámbitos de la vida: el trabajo, la familia, el ocio, la política, etc.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Negociación colectiva, una herramienta para sumar derechos

La negociación colectiva es una herramienta central de los sindicatos para sumar derechos. En los casi cincuenta años posteriores al derrocamiento del peronismo, solo hubo tres paritarias, en los años 1962, 1975 y 1989. Los salarios se imponían por decreto presidencial o decisión unilateral del empleador.

A partir del 2003, las paritarias se han concentrado en recuperar el nivel del salario. Pero avanzada la década han aparecido, aunque en menor medida, otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, tales como temas vinculados a la salud, la obra social, las tercerizaciones, la registración de trabajadores/as, la formación profesional, la discriminación, la igualdad de género, la jornada de trabajo, las licencias, el equilibrio trabajo-familia-estudio, etc.

A. ¿Conoce el convenio colectivo que es de aplicación en su sector o empresa?

B. ¿Desde cuándo está vigente?

C. ¿Sabe cómo se decide en su sindicato la agenda de temas que se llevan a las negociaciones colectivas?

D. ¿Ha participado de alguna instancia de preparación para la negociación colectiva?

E. Enumere dos mejoras clave que propondría para incorporar en el convenio que rige su actividad.

Capítulo 2

Géneros en femenino y masculino

GLOSARIO

SEXO

Conjunto de características sexuales (hormonales, cromosómicas, fisiológicas o anatómicas, entre otras) en función de las cuales se asigna a la persona una categoría –por lo general, varón o mujer–. Mientras muchas personas nacen con caracteres sexuales que se asignan habitualmente como femeninos o masculinos, otras nacen con características sexuales que varían del promedio femenino o masculino (intersex).

GÉNERO

Es el conjunto de actitudes, roles, valores, comportamientos que determinan lo que debe ser un varón y una mujer, impuestos a cada sexo mediante el proceso de socialización.

Naturaleza y cultura

Cuando nacemos, parece evidente que la naturaleza dota a las mujeres y a los varones de órganos sexuales y capacidades reproductivas distintas. Para la mayoría de las sociedades, el sexo es un elemento que se asigna a la persona cuando nace en función de la observación de su cuerpo. Vagina, clítoris, pene, testículos, ovarios, genes y hormonas son solo algunos ejemplos de estas diferencias. Hasta no hace tanto tiempo, esta asignación era binaria, es decir, ofrecía solo dos elementos: mujer o varón. Todo lo que no se correspondía con esa definición era considerado "anormal" o "desviado".

Más adelante profundizaremos sobre este tema, pero hoy sabemos que la asignación binaria del sexo no es suficiente para abarcar toda la diversidad corporal. El término "intersexual" (o "intersex") refiere a todas aquellas personas cuyas características sexuales varían respecto del promedio femenino o masculino (incluyendo sus cromosomas, gónadas, genitales y otros rasgos corporales). La intersexualidad no constituye una enfermedad, sino una expresión más de la diversidad corporal humana.

Aún hoy muchas sociedades, a partir de esas diferencias anatómicas binarias consideradas "naturales", definen una serie de características y reglas de "lo propio" de las mujeres y "lo propio de los varones", estableciendo dos esferas separadas.

¿Cómo surgió el concepto de género?

La pensadora existencialista y feminista francesa Simone de Beauvoir en su libro *El segundo sexo*, publicado originalmente en 1949, escribió su célebre frase: **"No se nace mujer, se llega a serlo"**. Gracias a una revisión de los estudios antropológicos, etnográficos e históricos, la autora buscó demostrar que las características humanas consideradas como "femeninas" y "masculinas" no derivan de una supuesta naturaleza biológica, sino que son adquiridas mediante un complejo proceso de construcción individual y social. En este sentido, el mayor aporte de su pensamiento fue "abrir la puerta" para que los debates de las "diferencias sexuales" pasaran del ámbito de la biología al de los estudios culturales, sociales y psicológicos en la década de 1960. A partir de sus aportes, podemos afirmar que sexo y género no son lo mismo.

REFLEXIONANDO SOBRE EL PODER Y LA DESIGUALDAD

En todas las sociedades humanas existen formas de ejercicio del poder. Una primera definición de poder es la capacidad de hacer y de ser. Otra está más vinculada a la imagen generalizada que tenemos sobre el poder: "la capacidad de ejercer un dominio hegemónico sobre uno y/o varios individuos".

Algunas formas de poder surgen de un acuerdo social en el que los/las ciudadanos/as delegan en instituciones o grupos ciertas funciones relacionadas con el dominio con el fin de permitir la convivencia y la representación. Por ejemplo, en casi todas las sociedades delegamos en las fuerzas de seguridad y las fuerzas armadas el monopolio del uso de las armas ante delitos o para la defensa nacional en caso de amenaza externa. Otro ejemplo de delegación de poder es la representación de la ciudadanía (a través del voto) en el poder ejecutivo (gobierno) y el poder legislativo (diputados y senadores).

Sin embargo, en todas las sociedades hay formas de poder cuyo ejercicio no es acordado, sino que se impone a ciertas personas o grupos sin su consenso. Es decir que el poder se ejerce por parte de personas, grupos o instituciones sobre otros/as que, por diversos motivos, resultan estar en condiciones de subordinación.

¿Qué vuelve a un grupo o a una persona más poderoso/a que otros/as? Podríamos decir que contar con ciertos recursos. El dinero, el prestigio, la formación, la fuerza física, la etnia, el género son algunos de los recursos que otorgan poder y que son fuente de desigualdad y discriminación en nuestras comunidades.

Una de las formas de poder más invisible pero más efectiva en una sociedad es la que se ejerce a partir de lograr que ciertos valores sean considerados como los "verdaderos", "naturales" o "normales". En todas las comunidades hay personas y grupos que llevan adelante una hegemonía cultural que les permite asegurar por imposición o por "consenso" ser considerados los únicos posibles. Ponemos la palabra "consenso" entre comillas porque generalmente la hegemonía se presenta como el pensamiento mayoritario, pero nunca es el único. Veremos que este tipo de poder está fuertemente vinculado a las relaciones de género en nuestras sociedades, organizaciones y familias. También podremos analizar cómo las desigualdades de género son la causa de múltiples violaciones a los derechos humanos, especialmente los de las mujeres y los grupos de la disidencia sexual.

GLOSARIO

HEGEMONÍA CULTURAL

Es la dominación de la sociedad, culturalmente diversa, por una clase o grupo, cuya visión del mundo –creencias, moral, explicaciones, percepciones, instituciones, valores o costumbres– se convierte en la norma cultural aceptada y en la ideología dominante, válida y universal.

En todas las sociedades se transmiten valores hegemónicos, por medio de los cuales se establece lo que para una mayoría es lo "normal" o "natural". Si hablamos de género, hay una visión particular en cada sociedad de lo que significan e implican "lo femenino" y "lo masculino". Por ejemplo, se dice que las mujeres son sensibles, maternales, cuidadoras, lloronas, charlatanas, lindas, dulces y dependientes. Mientras que los hombres son fuertes, valientes, inquietos, independientes, inteligentes y poderosos. Así vamos aprendiendo cuáles son las formas adecuadas y posibles de sentir, de comportarnos, de vestirnos, de actuar en la pareja, etc. Pero ¿estas visiones surgen de la naturaleza y de las diferencias anatómicas? Como señalamos anteriormente, no hay ningún elemento "natural" para establecer dos esferas separadas entre lo femenino y lo masculino. Es una forma en que nuestra cultura ordena desde hace muchos siglos las relaciones sociales, económicas, jurídicas y familiares, entre otras.

Es imposible entender los roles de género sin conocer el origen de la cultura hegemónica que hace mucho tiempo tuvo la capacidad de imponerlos como los "verdaderos" y "únicos posibles". Ese sistema es lo que los estudios de género denominan "patriarcado".

El **patriarcado** ("gobierno de los padres") es un sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que mantiene al varón como parámetro y medida de la humanidad. Su fundamento cultural más fuerte es lo que podemos denominar **androcentrismo**, un conjunto de valores que sitúan a los varones como el centro de todas las manifestaciones del desarrollo humano. En consecuencia, todo lo vinculado con la razón, lo intelectual y el conocimiento se relaciona con el mundo masculino. La mujer en las primeras sociedades patriarcales era considerada un ser inferior, sobre todo porque sus conductas estaban fuertemente relacionadas con las emociones, los sentimientos y la subjetividad. Estaban excluidas de todos los espacios e instituciones donde se tomaban decisiones y, hasta no hace tanto tiempo, de los ámbitos educativos y científicos. También tenían una condición inferior frente a las leyes civiles y penales. Hasta bien entrado el siglo XX, las mujeres fueron tratadas con el mismo estatus legal que las personas con problemas mentales y los menores de edad.

División sexual del trabajo

A lo largo de la historia, en las sociedades patriarcales –con matices según el contexto histórico, económico, social o cultural–, se fue configurando una **división sexual del trabajo** que atravesaba las actividades que se realizaban tanto en el ámbito público como en el privado o familiar.

La división sexual del trabajo no solo determina qué actividades deben ser cumplidas por varones o mujeres, sino que también les asigna un valor diferente que crea desigualdades.

A las tareas que se realizan en el **ámbito reproductivo** o doméstico no se les reconoce valor económico. Este trabajo, realizado mayoritariamente por las mujeres, es condición indispensable para el desarrollo de las fuerzas productivas; se realiza por lo general en soledad y no es remunerado. Cuando estas tareas se constituyen en oficios y ocupaciones dentro del sector de los servicios (educación, salud, servicio doméstico), se reproduce la falta de reconocimiento social, que se manifiesta como desigualdad en las condiciones de trabajo e ingresos en relación con otros ámbitos o sectores de actividad.

En el **ámbito productivo** se desarrolla el trabajo remunerado, es decir, que tiene valor económico y reconocimiento social; implica la interacción con otros, el contacto con las innovaciones tecnológicas y el conocimiento; facilita la independencia económica y promueve el ascenso y el desarrollo de la carrera.

Se entiende como ámbito **público** al mundo **productivo**, reconocido socialmente, de interés general, universal, político, generalmente relacionado con "lo masculino". En cambio, el ámbito **privado** es el mundo **reproductivo**, familiar, del cuidado, cerrado, sin espacio ni interés en las agendas políticas porque pertenece a la esfera de lo que es íntimo y generalmente asociado a "lo femenino".

Las innumerables tareas que se realizan en el ámbito del hogar no son consideradas trabajo. En consecuencia, las estadísticas nacionales no suelen contabilizarlas a la hora de dimensionar el esfuerzo productivo de un país.

¿Qué son los roles y los estereotipos de género?

Para entender qué son los roles y los estereotipos de género, debemos primero partir de otros conceptos, como la asignación de género y la identidad de género.

A. *La asignación de género (*rotulación, atribución): en el momento en que nace el/la bebé y aún antes debido a las ecografías, a partir de la apariencia externa de sus genitales, se desencadena en la familia y en su entorno una serie de expectativas sociales en función del sexo biológico.

B. *La identidad de género*: se establece más o menos a la misma edad en que niños y niñas adquieren el lenguaje (entre los 2 y 3 años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia

anatómica entre los sexos. Desde esa identidad (ser nene o nena) se organiza su experiencia vital; el género al que pertenece lo/a hace identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos o actitudes de "niño" o de "niña", comportamientos, juegos, etc.

Después de establecida la identidad de género, cuando un niño se sabe y asume como perteneciente al grupo de lo masculino y una niña al de lo femenino, esta se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias. Ya asumida la identidad de género, es imposible cambiarla externamente, es decir, por presiones del medio. Solo las propias personas, por su voluntad y deseo, llegan a realizar cambios de género.

Entonces, los **roles de género** son el conjunto de normas, mandatos y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre lo que es "correcto" o "esperable" en el comportamiento femenino o masculino, e influyen en todas las personas a lo largo de su vida y a la sociedad en su conjunto.

Mucho de todo lo dicho hasta aquí en cuanto a las relaciones y a los roles de género como organizadores de la vida deja entrever que las personas se mueven según ideas estereotipadas que limitan su desarrollo pleno. Los **estereotipos** son mensajes y discursos que se utilizan para agrupar a las personas bajo un listado de características. Como toda clasificación, se basa en generalizaciones (por ejemplo, "las chicas son más prolijas que los varones") y/o prejuicios (por ejemplo, "las chicas juegan muy mal al fútbol"). Si estos estereotipos se basan en cuestiones relacionadas con lo que se considera propio para cada uno de los sexos, según sean hombres o mujeres, son conocidos como **estereotipos de género**.

La asignación diferenciada de tareas y responsabilidades según el sexo es vivida como natural y es raro que sea cuestionada. De hecho, es común ver que alguien es noticia por hacer algo que la sociedad considera fuera de lo establecido, como, por ejemplo, ser una mujer árbitro de fútbol profesional o una maestra transexual.

Aceptar los estereotipos de género como forma de dar sentido a todo lo que se hace implicaría impedir el desarrollo libre de los deseos, de los intereses y de las habilidades tanto de varones como de mujeres. Moverse según estos estereotipos limita a las personas y, por ejemplo, impide

GLOSARIO

IDENTIDAD DE GÉNERO

La Ley N° 26.743, sancionada en 2012, define a la identidad de género como "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales".

a las mujeres desarrollarse en roles tradicionalmente conocidos como “masculinos” y a los varones en los supuestos trabajos “propios de las mujeres”. Esto, además, tiene **costos graves** para unos y otras –y para la sociedad en su conjunto–, en los que se profundizará más adelante.

Se puede concluir, por tanto, que ser hombre o ser mujer define, en parte, el acceso diferente de las personas a todos los ámbitos de la vida: la educación, el mercado de trabajo, etc. Y como se dijo anteriormente, este acceso está marcado por una fuerte y muy injusta desigualdad.

Mandatos y modelos de género

Como vimos en los apartados anteriores, toda sociedad, y su cultura, define una visión de los vínculos entre los géneros. Esto implica, al menos hasta hoy, considerar un conjunto de “conductas apropiadas” para hombres y para mujeres de acuerdo con lo que para esa cultura significa lo “masculino” y lo “femenino”. Tanto los roles como los estereotipos son representaciones de esta visión de género.

Todo esto se concreta en una serie de mandatos que nos son transmitidos a todas las personas a través de la familia, la educación, la religión y todas las instituciones por las que transcurre nuestra vida. Son mensajes que recibimos desde que nacemos y muchos de ellos los hacemos nuestros. Es la manera sutil, casi invisible y a largo plazo, que utiliza la cultura patriarcal para tratar de mantener los modelos hegemónicos de masculinidad. Estos se traducen en pensamientos, emociones y conductas que alimentan el mantenimiento del orden social.

Es importante señalar que la mayoría de las personas sentimos que si incumplimos estos mandatos nos enfrentamos a la crítica social, la culpa y la vergüenza. Sin embargo, hay diversas formas de producir cambios profundos en las relaciones de género, como lo demuestran tanto la experiencia del movimiento feminista y la de los colectivos de las disidencias sexuales y de género.

Muchas veces se piensa el género como sinónimo de mujer. Sin embargo, así como un director de teatro indica a sus actores el papel de cada personaje que debe representar, y espera que así sea cumplido, cada sociedad espera de varones y mujeres diferentes comportamientos, roles y actitudes. La masculinidad es el papel de género que les toca cumplir a los varones.

Masculinidades

La socialización de género es la forma en que los varones y las mujeres fueron y son educados/as para cumplir con los mandatos, los roles, las tareas y los comportamientos en una sociedad a fin de poder ser considerados/as “hombres” o “mujeres”.

GLOSARIO

MASCULINIDAD HEGEMÓNICA O PATRIARCAL

Es la forma de masculinidad, dominante y culturalmente autorizada y autorizante en nuestras sociedades. Define las formas exitosas de "ser hombre" y marca otros estilos masculinos como "inadecuados" o "inferiores".

La masculinidad patriarcal, también llamada hegemónica, es la manera como nuestra sociedad les dice a los varones cómo deben comportarse, pensar y manejar los sentimientos para ser considerados hombres.

La realidad nos demuestra que existen múltiples maneras de ser hombre. Nuestra cultura todavía incentiva y valora como positivos ciertos comportamientos como la **competitividad**, la demostración de **virilidad**, la búsqueda de **riesgo** y el **uso de la violencia** en determinadas circunstancias. Y si bien es visible el daño que este modelo genera en la vida y las aspiraciones de las mujeres, los trabajos de varios autores[6] de las últimas décadas nos permiten afirmar que también producen sufrimiento y frustración en muchos hombres.

La masculinidad hegemónica

Desde muy pequeños a los hombres se les dice, de muy diferentes formas, que deben ser fuertes, valientes, agresivos y que deben tener el poder y el control en todos los ámbitos de la vida y de las personas.

Aprenden que ser un "verdadero" hombre es lo opuesto a lo que la sociedad entiende que es:

- *Ser mujer*: no deben mostrar su fragilidad ni sus sentimientos y, en muchos casos, tampoco expresar el cariño. Deben ser prácticos, no complicar las cosas.
- *Ser niño*: deben asumir todas las responsabilidades, no tener miedo, enfrentar las situaciones y demostrar siempre ser el más fuerte.
- *Ser homosexual:* deben mostrar en todo momento la virilidad, el deseo sexual y la capacidad de conquistar a todas las mujeres. No deben establecer relaciones de cariño y afecto con otros hombres.

Si los varones siguen al pie de la letra lo que imponen estos valores, solo les queda tener actitudes machistas (y también homofóbicas), que los convencerán de que mujeres, niños, niñas y homosexuales son seres inferiores, con menos capacidades y menos derechos que los hombres.

6. Kimmel, Michael (1997). "Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina", en Teresa Valdés y José Olavarría (eds.). *Masculinidad/es. Poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres Nº 24. Isis Internacional / FLACSO-Chile. Santiago de Chile; Connell, (1997). "La organización social de la masculinidad", en *Masculinidad/es. Poder y crisis, op. cit.*; Gilmore, David (1994). *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*, Barcelona, Paidós; Bonino Méndez, Luis (1998). *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja*. Disponible en: http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf
También pueden consultarse otros artículos sobre el tema en http://vocesdehombres.files.wordpress.com

Testimonio

"En la casa te dicen que debes ser responsable, trabajador, luchador, honesto, respetar a las mujeres, ser el sostén moral de la familia, es decir, un superhombre. Tus amigos te van a decir que debes debutar, que no debes arrugar en las peleas, que debes tener mucha experiencia sexual, también un superhombre, pero el peso es distinto".

Héctor, 27 años[7]

Esta forma de pensar, sentir y vivir las relaciones se denomina **masculinidad patriarcal o hegemónica** y, aunque no es la única forma de ser hombre, es la más valorada en las familias, en el grupo de amigos, en los lugares de trabajo; en definitiva, en nuestra sociedad. Son mensajes, mandatos y roles que incorporamos desde que nacemos y en todas las etapas del ciclo vital.

Según estudios del antropólogo David Gilmore (1994), en todas las sociedades patriarcales hay al menos cuatro mandatos que los varones deben cumplir para demostrar su masculinidad y que están fuertemente relacionados con el ejercicio del poder:

1. *Ser proveedores*: este mandato "obliga" a los hombres a ser el jefe de familia, el que lleva el sustento a la casa, el que mantiene a la familia económicamente.
2. *Ser protectores*: es un mandato que destaca en el hombre la función y responsabilidad de cuidar a las demás personas, especialmente a las mujeres y a los/las niños/as.
3. *Ser sexualmente activos*: este mandato les dice a los hombres que para ser un verdadero "varón" deben ser siempre sexualmente activos y estar disponibles para la conquista amorosa. Además, es altamente valorada su capacidad de fecundar y tener hijos/as.
4. *Ser autosuficientes*: la autosuficiencia económica, y en muchos otros ámbitos de la vida, significa hacer todo en soledad y prescindir de la ayuda, ya que esta se considera una

7. Vásquez Del Aguila, Ernesto (2000). Capítulo 1: "Constitución de las representaciones sociales de género y sexualidad", en *El placer sexual masculino: masculinidades y sexualidades en los relatos de vida de varones adultos jóvenes de clase media de Buenos Aires*, tesis de maestría.

manifestación de debilidad. El mandato exige no depender ni confiar en nadie, seguir e imponer sus propias reglas sobre los demás.

A estos mandatos deberíamos agregar el de *ser valiente*, que, según las circunstancias, puede tener muchos significados, como veremos más adelante.

En síntesis

Una de las principales características de la masculinidad patriarcal o hegemónica es que exige a los hombres demostrar constantemente "lo machos que son", no importa que ya tengan fama de "hombres hechos y derechos". ¿Cómo? Ejerciendo todo el tiempo su poder sobre las mujeres y otros hombres, ganando dinero, enfrentando peligros, negando el miedo, escondiendo los sentimientos, ostentando la potencia sexual, en definitiva, mostrándose como si tuvieran una armadura de hierro.

Estos mandatos no solo ponen a prueba su "hombría" constantemente, sino que son la condición para mantener los privilegios de pertenecer al grupo que está habilitado socialmente para ejercer el poder. Veamos cuáles son los costos de cumplir con los mandatos patriarcales en la vida de los hombres y cuáles los privilegios que obtienen si deciden ser "obedientes".

Hay privilegios... pero también hay mandatos

Ser quienes ejercen el poder les permite, tanto en la vida privada como pública, tomar las decisiones de acuerdo con su criterio y muchas veces imponerlas sobre quienes consideran "inferiores": las mujeres, los niños y las niñas, y también los hombres que no cumplen con los mandatos de la masculinidad patriarcal.

SER PROVEEDORES		
MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
LA MAYORÍA DE LOS HOMBRES TIENEN EMPLEOS A LOS QUE DEBEN DEDICAR UNA GRAN CANTIDAD DE TIEMPO (CADA VEZ MÁS) PARA GENERAR LOS INGRESOS NECESARIOS PARA MANTENER A LA FAMILIA.	ESTO LES PERMITE DENTRO DE SUS FAMILIAS SER QUIENES TIENEN LA CAPACIDAD DE DECIDIR CÓMO USAR EL DINERO. EN MUCHOS CASOS, ESTO IMPLICA TENER MÁS PODER PARA DECIDIR, POR EJEMPLO, DÓNDE IR DE VACACIONES, QUÉ ARTEFACTOS COMPRAR, ETC. TIENEN MAYORES POSIBILIDADES QUE LAS MUJERES DE ACCEDER A LUGARES DE LIDERAZGO EN LA VIDA PÚBLICA, EN LA POLÍTICA Y EN LAS EMPRESAS, EN DEFINITIVA, A LUGARES DE PRESTIGIO. OTRO BENEFICIO IMPORTANTE ES QUE CREEN QUE, POR TAL MOTIVO, NO DEBEN ASUMIR OBLIGATORIAMENTE LAS TAREAS DOMÉSTICAS, LA CRIANZA DE HIJOS E HIJAS NI EL CUIDADO DE OTROS MIEMBROS DE SUS FAMILIAS. PARA ESO "ESTÁN LAS MUJERES", A QUIENES SE LES SIGUE EXIGIENDO QUE CUMPLAN CON EL ROL DE CUIDADO SIN PERCIBIR UN SALARIO POR SU TRABAJO.	PARA MUCHOS ESTE MANDATO IMPLICA DESCUIDAR Y NO DISFRUTAR DE OTROS ASPECTOS IMPORTANTES DE LA VIDA FAMILIAR, EL CUIDADO DE LOS HIJOS/AS, LA RELACIÓN DE PAREJA, OTRAS VOCACIONES O EL CUIDADO DE SU SALUD. Y CUANDO PIERDEN SU TRABAJO, MUCHOS SE DEPRIMEN O SE SIENTEN INÚTILES, LO QUE LES CAUSA MUCHO MALESTAR EMOCIONAL Y FÍSICO.

RADIOGRAFÍA DE LA DESIGUALDAD DENTRO DE CASA

Una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)[8] sobre el trabajo doméstico no remunerado, la primera en su tipo a nivel nacional en nuestro país, mostró que la distribución más equitativa de los quehaceres domésticos es más discurso que realidad: de las mujeres, lo hacen el 90%; de los varones, menos del 60%.

Las mujeres que más toman a su cargo las tareas son aquellas en relación de pareja estable, sea formal o informal (el 95,3%), seguidas por las jefas de hogar (el 89%) y las hijas, hijastras o nueras (el 79,8%). La encuesta señala cómo se reproducen dentro de las familias estereotipos y roles de género en las nuevas generaciones.

8. "Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo", tercer trimestre de 2013. Disponible en: http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

La medición en horas también muestra fuertes desigualdades: en promedio, por día, las mujeres dedican 5,7 horas a las actividades domésticas no remuneradas, mientras que los varones dedican dos horas cada jornada, es decir, menos de la mitad.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

El sexo oculto del dinero[9]

"He podido observar, a lo largo de 9 años ininterrumpidos de investigación sobre el tema, que las mujeres tienden a administrar el dinero del mes, los 'dineros chicos', los de la casa y la comida, mientras que los varones, casi sin excepción, administran los dineros grandes, como si existiera una *división sexual del dinero* (...). Los dineros grandes, los que son bien visibles, los que dejan huella y pueden ser usados para ejercer el poder, resultan impropios con el 'ser femenino' y, por lo tanto, son administrados por los hombres".

Clara Coria, psicóloga y escritora argentina

Pensando en sus experiencias de pareja...

A. ¿Qué gastos maneja la mujer y cuáles el hombre?

B. ¿Cómo se toman las decisiones para gastar el dinero?

C. ¿Quién se hace cargo en forma práctica del manejo del dinero, las cuentas bancarias, los pagos, etc.?

D. En su caso, ¿cuánto se cumple de lo que Clara Coria denomina "división sexual del dinero"?

E. ¿Cree que el dinero puede ser utilizado para ejercer el poder dentro de la pareja?

9. Coria, Clara. "El dinero sexuado: una presencia invisible". Disponible en: http://bvirtual.ucol.mx/descargables/254_dinero_sexuado.pdf

SER PROTECTORES		
MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
UNA CULTURA QUE CONSIDERA A MUJERES Y NIÑOS/AS COMO GRUPOS QUE TIENEN UNA CONDICIÓN DE MAYOR "DEBILIDAD" QUE LOS HOMBRES LES EXIGE A ESTOS QUE SE HAGAN CARGO DE PROTEGERLOS/AS.	PARA MUCHOS HOMBRES TENER QUE PROTEGER A SUS FAMILIAS Y PERSONAS CERCANAS (COMPAÑERAS DE TRABAJO, AMIGAS) LOS HABILITA A PENSAR QUE TIENEN DERECHO (Y EL DEBER) DE CONTROLARLAS. SI BIEN IMPLICA UN ESFUERZO Y UN TRABAJO, PARA MUCHOS VARONES ES UNA FORMA DE SENTIRSE IMPORTANTES Y "NECESARIOS" ANTE UNA AMENAZA O UN PELIGRO.	ESTE MANDATO LLEVA A ALGUNOS HOMBRES A TENER CONDUCTAS ABUSIVAS Y A CAUSAR SUFRIMIENTO EN ELLOS MISMOS Y EN LOS/LAS DEMÁS. LOS CELOS Y EL CONTROL SON FORMAS DE MALTRATO QUE MUCHOS HOMBRES EJERCEN SOBRE SUS PAREJAS, SUS HIJOS/AS Y OTRAS PERSONAS CERCANAS.

Testimonio

"Pasa que él me controlaba mucho y quería la contraseña de mi Facebook para borrar a los que yo tenía. Y yo le decía: 'No, entrás a mi muro todos los días'. Era mucho control, yo me sentía asfixiada. No me gusta que me controlen, porque yo no controlo. Él les escribía a todos mis amigos, y eso me molestaba".

Mujer adolescente, 17 años[10]

10. Asociación Civil Trama (2014). "Jóvenes, relaciones de pareja y malos tratos en el noviazgo". Disponible en: https://docs.google.com/file/d/0B_Rz3JL3Gwjtek5mWFVLNzNoeDg/edit

SER SEXUALMENTE ACTIVOS		
MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
EN MENOR O MAYOR MEDIDA, LOS VARONES SIENTEN QUE DEBEN ESTAR SIEMPRE PREPARADOS PARA LA CONQUISTA Y EL AMOR PARA DEMOSTRARLE AL MUNDO SU CONDICIÓN DE HOMBRE PROCREADOR.	LOS HOMBRES GENERALMENTE TIENEN LA INICIATIVA EN LAS RELACIONES SEXUALES PARA QUE SEAN COMO ELLOS QUIEREN Y CUANDO ELLOS QUIEREN, Y LOGRAN SATISFACER SUS DESEOS CON MUCHA MÁS FACILIDAD QUE LAS MUJERES. TAMBIÉN SE SIENTEN CON MUCHA MÁS LIBERTAD DE SOSTENER RELACIONES AFECTIVAS O SEXUALES PARALELAS PORQUE LA CONDENA SOCIAL ANTE SUS INFIDELIDADES ES MÍNIMA EN COMPARACIÓN CON LA QUE VIVEN LAS MUJERES EN LA MISMA SITUACIÓN.	ESTAR SIEMPRE "DISPONIBLE" NO ES UN MANDATO FÁCIL DE CUMPLIR. EL "FRACASO" ANTE LA DEMANDA SEXUAL PUEDE LLEVAR A MUCHOS HOMBRES A PERDER SU AUTOESTIMA. ANTE EL MIEDO A SER TILDADOS DE "POCO HOMBRES" O DE "DOMINADOS", REPRIMEN SUS VERDADEROS DESEOS. ESTE MANDATO TAMBIÉN IMPLICA QUE MUCHOS HOMBRES MANTENGAN RELACIONES SEXUALES (OCASIONALES O NO) SIN PROTECCIÓN Y SE EXPONGAN A EMBARAZOS NO DESEADOS[11], A CONTRAER ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL COMO EL VIH/SIDA, LA SÍFILIS Y LA HEPATITIS.

Testimonio

"En ambientes de hombres, la necesidad de hablar de aventuras sexuales, a través de relatos reales o ficticios, chistes, anécdotas o uso frecuente de vocabulario que hace alusión al pene o a la sexualidad, es una manera de poner en práctica esta demostración permanente de la sexualidad activa. Es algo así como: 'Soy hombre porque pienso en sexo todo el día'".

Álvaro Campos Guadamuz[12]

11. Dentro de los estereotipos de la masculinidad hegemónica, se ubica también el "derecho adquirido" a no hacerse cargo de las funciones de paternaje, que deriva muchas veces de estas conductas de no cuidado en las relaciones sexuales o la delegación de la anticoncepción en las mujeres.

12. Campos Guadamuz, Álvaro (2007). *Así aprendimos a ser hombres*. Disponible en: http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/This%20is%20How%20We%20Learned%20to%20be%20Men_Spanish.pdf

SER AUTOSUFICIENTES		
MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
DESDE PEQUEÑOS LOS HOMBRES TIENEN MÁS LIBERTAD PARA SALIR DE CASA Y PUEDEN SER MÁS INDEPENDIENTES. SE LOS ESTIMULA A QUE TOMEN DECISIONES Y DESARROLLEN SUS CAPACIDADES TANTO FÍSICAS COMO INTELECTUALES.	SABER TOMAR DECISIONES ESTIMULA A LOS VARONES A ACEPTAR DESAFÍOS, BUSCAR NUEVAS FORMAS DE ENCARAR LOS PROBLEMAS Y ASUMIR LUGARES DE LIDERAZGO CON COMODIDAD Y CONFIANZA. ESTAS CONDICIONES SON MUY VALORADAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO, DE LA POLÍTICA Y DE LAS RELACIONES SOCIALES. SER AUTOSUFICIENTE ES UNA CLAVE PARA EL ÉXITO PERSONAL.	LA CONTRACARA DE ESTE MANDATO ES LA PROFUNDA SOLEDAD Y LA IMPOSIBILIDAD DE MOSTRAR INSEGURIDAD O DUDAS. CREER QUE UN FRACASO LOS DEJA FUERA DEL JUEGO Y QUE LOS CONVIERTE EN PERSONAS DÉBILES E INÚTILES EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA LOS SOMETE A UN CONSTANTE ESTRÉS. SER AUTOSUFICIENTE LES IMPIDE PENSAR QUE PUEDEN SER EXITOSOS DE OTRA MANERA, COMPARTIENDO CON OTRAS PERSONAS LAS RESPONSABILIDADES. TAMBIÉN IMPLICA NO PRESTAR ATENCIÓN A SU SALUD HASTA QUE ES DEMASIADO TARDE.

Testimonio

"Los hombres, en general, no hablan de sus problemas de salud, porque constituiría una demostración de debilidad, propio de las mujeres. La imagen que tienen los hombres de los servicios de salud, según un estudio reciente, es que estos son para ancianos, mujeres, niños o para enfermos. Y los varones consideran que no caen en ninguna de esas categorías, por lo tanto, les son ajenos".

Dra. Susana Cubillos, médica psiquiatra[13]

13. Cubillos, Susana (2012). "Masculinidades y salud mental. ¿De qué se enferman los varones? ¿Cómo influye el género en la génesis de patología?". Disponible en: http://www.bagochile.cl/pdf/revista_neurociencia/revista_neurociencia17.pdf

SER VALIENTES		
MANDATO DE GÉNERO	BENEFICIOS	COSTOS
EN NUESTRA SOCIEDAD SE ESPERA QUE LOS HOMBRES "FORMEN SU CARÁCTER" Y QUE NO SE DEJEN AMEDRENTAR; QUE CUIDEN SU TERRITORIO Y A SU FAMILIA.	MOSTRAR CONDUCTAS VALIENTES, TENER CÓDIGOS, "SALTAR" POR LOS COMPAÑEROS, LOS AMIGOS Y LA FAMILIA SON ELEMENTOS ALTAMENTE VALORADOS EN NUESTRA SOCIEDAD. SON VALORES CASI "INDISCUTIBLES".	DESDE CHICOS, "HACERSE HOMBRE" SIGNIFICA ARRIESGARSE EN EL TRABAJO, EN LA CALLE, ENTRE AMIGOS. LA CONSECUENCIA CLARA ES QUE MUCHAS VECES LOS HOMBRES NO SON CAPACES DE PERCIBIR EL PELIGRO Y, POR ENDE, DE CUIDARSE A SÍ MISMOS. TAMPOCO PERCIBEN LAS CONSECUENCIAS DE LOS EXCESOS EN LOS CONSUMOS DE ALCOHOL Y DROGAS. EN TODOS LOS PAÍSES SER VARÓN ES ESTAR AL TOPE DE LAS ESTADÍSTICAS DE MUERTES Y LESIONES POR ACCIDENTES, PELEAS Y OTROS TIPOS DE VIOLENCIAS.

Testimonio

"Reconozco que durante mi vida he cometido 'riesgos': he abusado del alcohol, he andado en vehículos a excesos de velocidad y he participado de peleas. Por suerte para mí y para mis amigos en ninguno de esos episodios las cosas han salido mal. Pero podría haber sucedido y haber terminado aportando a las miles de muertes y lesiones por accidentes de tránsito y las agresiones".

Jorge, 32 años

¿A SU SALUD?

Según un estudio realizado por Luis Bonino,[14] muchos trastornos de salud de los varones están vinculados con un estilo de vida particular: el masculino. Este estilo está caracterizado por el hiperconsumo de alcohol, tabaco, colesterol y grasas animales, estrés, mal humor crónicamente reprimido, actitudes temerarias, no consulta al médico,

14. Bonino, Luis (2001). "Salud, varones y masculinidad". Disponible en: http://w110.bcn.cat/Homes/Continguts/Documents/Fitxers/salud-varones-masculinidad.pdf

etc., y es el que promueve el modelo de masculinidad tradicional o hegemónica con sus valores. La competencia, la dureza y la represión emocional, el éxito como meta exclusiva, el afrontamiento temerario del riesgo, la omnipotencia y autosuficiencia tienen un importante papel en este sentido, favoreciendo la desvalorización de la prudencia, las prácticas de riesgo, el déficit de autocuidado y la sexualidad ansiosa o no controlada.

El resultado de este estilo de vida se visualiza en el hecho de que la esperanza de vida masculina haya aumentado en los últimos cincuenta años menos que la de las mujeres. Por esto podemos decir que la masculinidad hegemónica es en sí misma un factor de riesgo para los propios varones.

Según datos del Ministerio de Salud de la Nación[15], el 60% de las muertes de adolescentes entre los 10 y los 19 años son por las denominadas "causas externas": accidentes de tránsito, suicidios, homicidios, lesiones intencionales y no intencionales. El 83% de las muertes por causas externas, cualquiera sea la causa, corresponden a varones; y más del 80% de los fallecimientos por estas causas ocurren entre los 15 y 19 años. En todas las categorías que señalamos anteriormente, la cantidad de muertes de varones es 4 veces mayor a las mujeres. Y en el caso de los suicidios, es 10 veces mayor.

Estas cifras confirman que el mandato de ser valientes es muy costoso para los hombres, sus familias y la sociedad en su conjunto.

El mensaje que conlleva la masculinidad hegemónica para los varones es una exigencia externa de cumplir con cierto mandato para ser reconocido entre los varones. Si no la cumplen, algunos pueden entrar en crisis ya que ven tambaleada su identidad, salvo que encuentren a otro grupo que los reconozca desde otra forma de ser y hacer.

Es importante señalar que estos mandatos también son aprendidos y reproducidos por las mujeres y, en consecuencia, esperan y exigen a los varones que los cumplan. Si estos mandatos son vividos de manera extrema, es la mejor forma de mantener el poder de los varones sobre las mujeres.

15. Fuente: Elaboración propia basada en la Dirección de Estadística e Información de Salud (DEIS) (2017), "Indicadores seleccionados de salud para población de 10 a 19 años. Año 2015".

Feminidades

Así como pudimos identificar los mandatos de la masculinidad hegemónica, de la misma manera podemos analizar aquellos que el patriarcado "ofrece" al mundo femenino. Uno de los principales mandatos que rige para ser mujeres "verdaderas" (en el sentido de personas completas, realizadas) es ser madres.

Este mensaje lleva implícito que las mujeres que no están en pareja o no son madres sufren una carencia, están disminuidas. Y a la que logre cumplir con el mandato, se le sugerirá que deberá anteponer siempre las necesidades de sus hijos/as y de su pareja a las propias. Este mandato es tan fuerte que aún hoy se sigue hablando de los tiempos que le impone a una mujer su "reloj biológico" y se condena o cuestiona fuertemente a aquella que decide no ser madre[16].

La belleza es el segundo mandato fundamental para las mujeres. En general, el ideal de belleza de nuestras sociedades es un modelo imposible de alcanzar para la mayoría, pero que se transforma en una aspiración constante. Se trata de un ideal que genera en las mujeres aceptación y reconocimiento social. En gran medida, nuestra cultura valora y reconoce a las mujeres por su belleza de acuerdo con la mirada y el deseo masculino.

Tan es así que existe una industria de consumo muy amplia y diversa para lograr que las mujeres se acerquen lo más posible a este ideal de belleza. Muchas insumen tiempo, energía y dinero para alcanzarlo, incluso puede convertirse en una obsesión y poner en riesgo la propia salud.

Este mandato produce la cosificación de las mujeres. Muchas veces, en las sociedades actuales las mujeres son vistas, pensadas y tratadas como objetos de deseo u objetos sexuales. En definitiva, como un bien de consumo. Alcanza con ver el lugar que ocupan en la publicidad o los roles que cumplen como objetos decorativos en algunos programas de televisión.

16. Lamas, Marta. "La antropología feminista y la categoría de 'género'", en *Nueva Antropología*, vol. VIII, N° 30, México, 1986.

PARA PENSAR

Todas las mujeres que se desarrollen por fuera de las expectativas sociales deberán afrontar dificultades:

- Las que decidan no tener hijos/as.
- Quienes ocupan lugares de poder y liderazgo en la esfera pública.
- Las que se piensan como seres "para sí", autónomas, dueñas de sus propios cuerpos y sexualmente libres.
- Aquellas que elijan dejar de trabajar para cuidar a sus hijos/as.

Pareciera ser que dentro del patriarcado no existe un camino posible que garantice a las mujeres no ser juzgadas respecto del modo en el que viven su feminidad.

Muchas formas de ser...

Si miramos a nuestro alrededor con atención, vemos que lo que proponía la masculinidad y la femineidad patriarcales no es posible y, en la mayoría de los casos, provocan sufrimiento y desigualdad.

Las mujeres se han convertido en un grupo social que lucha en diferentes ámbitos para lograr la igualdad y que, en ese transitar, han generado una gran cantidad de cambios que están impactando de forma profunda sobre los valores tradicionales y patriarcales. Entre esos cambios profundos está el cuestionamiento a los mandatos de la femineidad y también de la masculinidad hegemónica.

En este clima de cambio cada vez más hombres plantean que no se sienten cómodos en el papel de "machos" y no están dispuestos a asumir lo que les exigen sus mandatos. Quieren poder expresar sus emociones, deseos y problemas sin que esto implique ser "menos hombres". Sienten un inmenso peso cuando tienen la obligación de estar siempre dispuestos, activos y exitosos sexual y también económicamente.

Como vemos, es imposible hablar de una masculinidad en singular. Hoy podemos comprobar que existe una multiplicidad de formas de ser hombre. Y este hecho abre muchas puertas, da una libertad que no tuvieron las generaciones anteriores.

Asumir la igualdad y la equidad como valores por alcanzar en la relación entre varones y mujeres implica que ellos vayan modificando sus prácticas hacia modelos de masculinidad que tengan presente una serie de principios que traccionen a un cambio en sus conductas.

PARA PENSAR...

¿Qué podemos hacer?

- Revisar constantemente los modelos de masculinidad para no caer en los engaños del patriarcado y sus mandatos.
- Permitirse escuchar y expresar los sentimientos ante cada situación de la vida.
- Ser sensibles y atentos a las necesidades y a los sentimientos de las personas cercanas.
- No ser cómplices ni observadores pasivos de situaciones de violencia hacia las mujeres, los/las niños/as y otros hombres.
- Respetar y contribuir al desarrollo de las mujeres con las que conviven.
- Nunca utilizar la violencia para resolver los conflictos.
- Aprender a comunicarse y a pedir ayuda cuando las situaciones los superan.
- Estar presentes en la crianza y educación de los/las hijos/as y educarlos/as para la igualdad, el respeto y la solidaridad.
- Involucrarse en las tareas domésticas.

Sabemos que el desafío es grande, pero vale la pena. Muchos hombres que están transitando este camino ven cómo día a día pueden estar más cerca de lo que desean ser y no de lo que se les impone desde afuera. Es un cambio personal, pero que debe acompañarse de un compromiso con la promoción de nuevos valores en todo tipo de instituciones públicas y privadas, en los medios de comunicación, en las organizaciones sociales, en los sindicatos, en los ámbitos educativos, etc.

DECLARACIONES INTERNACIONALES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNEROS

En la **Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo** (1994) se afirmó la necesidad de "promover la equidad de género en todas las esferas de la vida, incluyendo la familia, la vida comunitaria, y alentar y permitir que los hombres tomen responsabilidad por sus comportamientos sexuales y reproductivos y por sus roles familiares y sociales"[17].

Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) en su punto 25 señala que es necesario "alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad"[18].

La **Comisión de Naciones Unidas sobre el Estatus de las Mujeres**, en su documento *El papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad entre los géneros*, señala la importancia de los varones para cambiar las relaciones entre los géneros.

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** insta en muchas de sus recomendaciones a involucrar a los hombres en los programas de salud reproductiva y en las iniciativas de prevención del VIH.

Según pasan los años | Aportes para pensar los ciclos vitales

Como señalamos a lo largo de este capítulo, los roles de género y los mandatos de la masculinidad se aprenden en contacto con mensajes y modelos que nos brinda la sociedad (y su cultura particular) a través de la familia, la educación, los medios de comunicación, los grupos de pares, las películas, los cuentos, etc.

La **Convención sobre los Derechos del Niño** en su Artículo 18 establece que "ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y al desarrollo de niño". Para lograr una mayor igualdad de género es necesario que esta obligación también sea un derecho de los papás (varones) de estar presentes.

17. Disponible en: https://www.unfpa.org › sites › default › files › pub-pdf › icpd_spa

18. Disponible en: https://www.acnur.org › fileadmin › Documentos › Publicaciones

El nuevo Código Civil y Comercial (Ley Nº 26.994) reemplaza el término "patria potestad" por el de "responsabilidad parental". De esa manera amplía la concepción de familia, dando paso a un modelo de coparentalidad, que reemplaza a la familia patriarcal tradicional.

Para lograr mayor igualdad de género y dar lugar a la coparentalidad, hay prácticas de la masculinidad hegemónica que es importante modificar:

- Compartir el cuidado diario, la crianza y la estimulación de tu hijo o hija, repartiendo con la pareja las tareas domésticas y los cuidados, tales como: alimentar, vestir, pasear, hacer dormir, jugar, bañar, realizar tareas escolares.
- Tener una relación afectuosa e incondicional con él o ella.
- Criar de manera respetuosa, poniendo límites con buen trato.
- Mostrarle que no hay roles ni tareas "femeninas" o "masculinas"; que todos y todas podemos desarrollar las mismas habilidades y capacidades si nos dan tiempo y no nos imponen mandatos.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

La licencia de paternidad en Tierra del Fuego[19]

Santiago Valiente atiende el teléfono con mucha naturalidad y del otro lado de la línea uno no tiene la impresión de estar hablando con un hombre que lleva a upa a un bebe de cuatro meses y que con el pie hamaca a su mellizo. "¿Hablamos en otro momento?", es la pregunta obligada. "No, no. Hablemos ahora que estoy tranquilo", dice. Él sabe lo que es lidiar con mamaderas y cochecitos por dos. Es uno de los primeros hombres argentinos en hacer uso de una "licencia por maternidad".

Es jefe de turno de la unidad de detención de Río Grande, en Tierra del Fuego, donde desde el mes de diciembre del 2012 rige una ley que equipara los derechos de los hombres con respecto a las mujeres a la hora de tomar licencia laboral por la llegada de un hijo.

La ley, que por ahora rige solo para la administración pública, busca tanto fomentar que los recién nacidos queden al cuidado de sus padres como poner en igualdad de condiciones en el mercado laboral a las mujeres, muchas veces víctimas de discriminación durante su edad fértil. (...)

La ley prevé que los hombres, ante la llegada de un hijo, puedan tomarse 15 días y que en caso de

19. "En Tierra del Fuego, los padres se toman licencia", en *La Nación*, 17/9/2013. Disponible en: http://www.lanacion.com.ar/1620534-en-tierra-del-fuego-los-padres-se-toman-licencia

nacimientos múltiples se agreguen 10 días por cada hijo. Santiago hizo uso de esa licencia, pero cuando llegó el momento de volver al trabajo los mellizos Gabriel y Alejandro todavía eran muy demandantes como para que Marcela, que es sargento de la misma unidad, quedara a cargo. Para la madre, la ley contempla una licencia de 180 días, pero prevé que ella puede ceder o compartir con su pareja el uso de esos días. Así fue que Marcela y Santiago decidieron restar un mes a la licencia de maternidad de ella y prolongársela a él. Además de los mellizos, son padres de Maximiliano, que tiene ocho años. "Esta licencia fue fundamental", dice Santiago. (...) Desde su experiencia personal y gremial:

A. ¿Qué opina sobre iniciativas como la de Tierra del Fuego?

B. ¿Le parece que pueden ayudar a que los varones participen más de la crianza de sus hijos/as y las mujeres no vean perjudicada su carrera laboral?

C. ¿Estaría de acuerdo en impulsar este tipo de medidas desde su sindicato?

D. ¿Qué otras medidas o propuestas podrían ayudar a los hombres a disfrutar de su paternidad?[20]

20. Si le interesa conocer más sobre paternidad activa, puede consultar estos materiales:

• Guía para padres "Paternidad activa y corresponsabilidad en la crianza", editada por el Ministerio de Educación de Chile, Unicef y Cultura Salud. Disponible en: http://www.crececontigo.cl

• Campaña "Tú eres mi papá" de MenCare América Latina. Disponible en: http://www.campanapaternidad.org/

Capítulo 3

Orientación sexual e identidades diversas

Como señala la Organización Mundial de la Salud (OMS), la sexualidad es un aspecto central del ser humano a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vive y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, si bien no todas ellas se viven o se expresan siempre, y está influida por la interacción de factores sociales, biológicos, psicológicos, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

Un poco de historia

Si bien en muchas culturas y épocas existieron un conjunto de creencias que sintetizaban lo que históricamente se ha difundido como una visión de la sexualidad (o, mejor dicho, sexualidades), esta se terminó de consolidar como discurso social y moral en paralelo al desarrollo de las formas de producción capitalista en el siglo XIX. Ese crecimiento económico, que se desarrolló principalmente en Europa, Estados Unidos y algunas de sus excolonias, y que tuvo como protagonista a la burguesía, se logró por medio de la moral protestante. Esa moral se traducía en vivir una vida virtuosa, casta, pura, en la que el deber se concentraba en poner toda la energía en el trabajo para acrecentar la riqueza[21].

De acuerdo con ese pensamiento, cada integrante de la familia, y a su vez de la sociedad, tenía una función que cumplir según su naturaleza. En esa estructura familiar los destinos de varones y de mujeres eran determinados por características y funciones anatómicas. También se encargó fundamentalmente de trazar un límite entre la sexualidad considerada "normal", por un lado, y los "excesos" o comportamientos fuera de la norma (desviados), por el otro. La "normalidad" era la heterosexualidad, dentro de la cual también podían restringirse las prácticas. La norma sexual era la pareja de varón= activo; mujer= pasiva. Todas las personas que optaran por otras prácticas sexuales eran consideradas abusivas, amorales, anormales, criminales y/o enfermas mentales.

21. Pedrido, Victoria (2018). "La regulación de la sexualidad: pecado, delito y diagnóstico". Texto de la Clase 1 del curso virtual *Diversidad sexual: entre debates teóricos y prácticas políticas*, Buenos Aires, Asociación Civil Trama (mimeo).

Este modelo, que hoy en día llamamos "heteronorma"[22] o "**cis**[23] norma", afirma que los sexos son dos (femenino y masculino) y que la persona tendrá la identidad que corresponde según el sexo atribuido al nacer y los elementos que la ciencia aporte para definir las características biológicas propias de hombres y mujeres. Así, según este modelo, las personas se expresarán en sus modales y gustos de acuerdo con los valores asignados a esa diferencia anatómica, por lo tanto, aceptarán los roles que tengan como destino y serán heterosexuales.

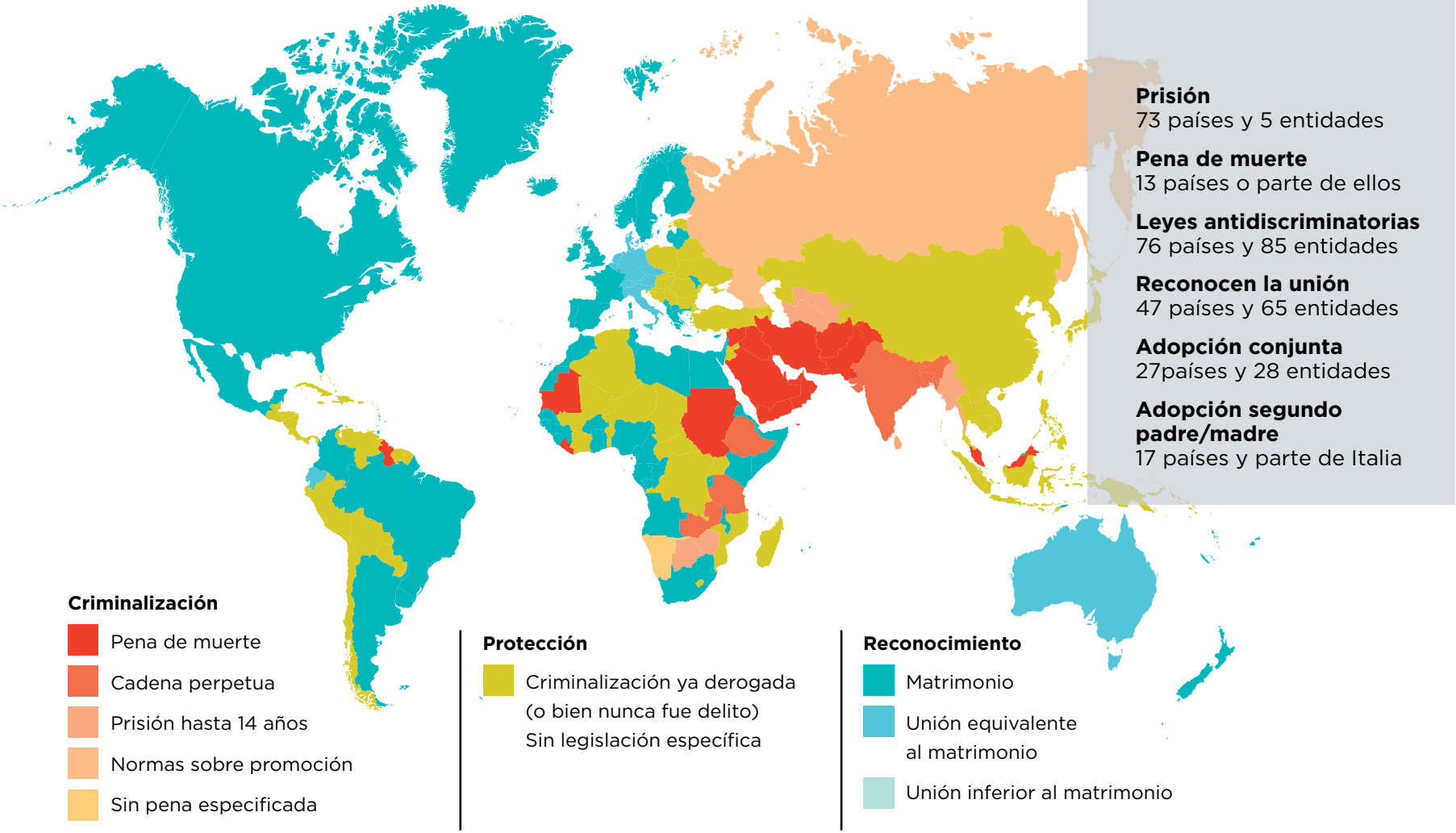
Un dato relevante es que, a la fecha, las relaciones entre personas homosexuales están penadas en 73 países y 4 territorios. Del total de los países que penalizan la homosexualidad, un 49% son de mayoría musulmana, un 43% son de mayoría cristiana y el restante 8% profesan otras religiones. Del total anterior, 13 países castigan la homosexualidad con pena de muerte[24].

22. Es el criterio que establece como norma la heterosexualidad, organizando los sistemas de valores e instituciones de una sociedad a partir de esta suposición. Conlleva situaciones de discriminación hacia las personas no heterosexuales.

23. El término "**cis**" se utiliza para clasificar a las personas cuya identidad de género se corresponde con el sexo biológico asignado al nacer. Se puede decir que hay personas transgénero y personas que no lo son, y las que no lo son reciben el nombre de *cisgénero*.

24. Datos recopilados por la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA). Disponibles en: https://ilga.org/es/mapas-legislacion-sobre-orientacion-sexual

Leyes sobre orientación sexual en el mundo



FUENTE: ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANS E INTERSEX (ILGA).

Estos datos, a nuestra mirada local, pueden parecer lejanos y propios de países fundamentalistas. Sin embargo, el sistema heteronormativo patriarcal está presente todos los días todo el día, debido al cual en ciertos ámbitos (laboral, espacio público, familia, entre otros) se producen situaciones de abuso y violencia contra aquellas personas que no responden a este modelo. Lo palpamos, lo escuchamos y lo podemos comprobar todos los días en las publicidades, en el trabajo, en los chistes, en el hostigamiento que jóvenes reciben de sus compañeros y compañeras de escuela porque tienen modales de "puto" o de "marimacho", o en el tratamiento despectivo o burlón que se les da a personas trans, travestis y no binarias.

De lo binario a lo diverso[25]

Como vimos en los capítulos anteriores, en las sociedades cisheteronormadas se categoriza a las personas a partir de una lógica (binaria) para hablar de las identidades sexuales y de género, pero ninguna de ellas se conforma, en el mundo real, a partir de pares opuestos.

Hoy en día sabemos que es difícil pensar que nuestros cuerpos y deseos admiten solo dos opciones perfectamente distinguibles una de otra: macho o hembra; o que solo hay dos formas posibles de comportarnos y de percibirnos: como sujetos femeninos o masculinos. En este sentido es que podemos decir que vivimos una era de identidades diversas.

La diversidad sexual se refiere a la pluralidad de prácticas y manifestaciones identitarias, emocionales, afectivas y sexuales presentes en una determinada sociedad. Conocerlas y reconocerlas nos permite reflexionar sobre las infinitas y legítimas formas de pensar, ser, sentir y desear de las personas, rompiendo con tabúes y prejuicios estereotipados que han impuesto históricamente caminos únicos para ser y vivir.

GLOSARIO

GÉNERO NO BINARIO

Término que engloba a todas aquellas identidades de género que van más allá de hombre o mujer; también llamada *cisnormatividad*.

25. Los contenidos de este apartado se realizaron a partir del manual *Trabajo y Diversidad Sexual. Un material para la formación sindical*, editado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Buenos Aires, marzo de 2015. Disponible en: http://trabajo.gob.ar/downloads/difusion/150820_cuadernillo_divsexual_form_sindical.pdf

¿Qué son los Principios de Yogyakarta?

Los Principios de Yogyakarta[26] se refieren a cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. Prometen un futuro diferente, donde todas las personas, habiendo nacido libres e iguales en dignidad y derechos, podrán ejercer ese precioso derecho adquirido al momento de nacer. Fueron adoptados, ratificados y ampliados en noviembre de 2017, en Ginebra, bajo la denominación de Principios de Yogyakarta+10.

¿Por qué son necesarios?

La violación a los derechos humanos de las personas por su orientación sexual e identidad de género constituye un patrón global arraigado que resulta preocupante. Entre esas violaciones a los derechos humanos podemos mencionar: ejecuciones extralegales, impunidad, violencia institucional, invisibilidad de las poblaciones disidentes, violencia estructural, tortura. También maltrato, ataques y violaciones sexuales, invasión a la privacidad, detenciones arbitrarias, negación de las oportunidades de empleo y educación, y grave discriminación en relación con el goce de otros derechos humanos.

Los mecanismos fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas han ratificado la obligación de los Estados de garantizar la efectiva protección de todas las personas contra toda discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Por primera vez en 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la Resolución 17/19, hizo foco sobre la diversidad sexual y la identidad de género. En su texto se encomienda a los Estados Partes realizar un estudio a fin de documentar las leyes y prácticas discriminatorias y los actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, en todas

26. Estos principios fueron redactados por un grupo de 29 especialistas en derechos humanos provenientes de 25 países y diversas disciplinas. Se reunieron en la Universidad de Gadjah Mada, en la ciudad de Yogyakarta, Indonesia, en noviembre de 2006. Estos principios fueron promovidos por los movimientos por los derechos de las personas LGBT de todo el mundo y forman parte del corpus Soft Law en el derecho internacional.

las regiones del mundo. El objetivo era detectar la forma en que la normativa internacional de derechos humanos podía aplicarse para poner fin a la violencia y a las violaciones relacionadas con los derechos humanos, motivadas por la orientación sexual y la identidad de género. No obstante, la respuesta internacional ha sido fragmentaria e inconsistente, lo que crea la necesidad de explicar y comprender de manera consistente el régimen legal internacional de derechos humanos en su totalidad y de cómo este se aplica a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Esto es lo que proponen los Principios de Yogyakarta.

Orientación sexual

Cuando hablamos de orientaciones sexo-afectivas, ya sabemos que las personas se sienten atraídas por otras, ya sean del mismo o de diferente sexo, y que pueden ir cambiando su deseo a lo largo de la vida.

Entonces, podemos decir que todas las personas tenemos una orientación sexual que no se elige, que es una percepción subjetiva. Esa atracción emocional y/o física hacia otra persona puede presentarse de múltiples formas, si bien las más conocidas son las siguientes:

- Heterosexual: hacia personas del género opuesto (heterosexuales mujeres y varones).
- Homosexual: hacia personas del mismo género (gais, lesbianas).
- Bisexual: hacia personas de uno u otro género, indistintamente.
- Asexual: sin atracción por ningún género.

A las orientaciones anteriores podemos agregar la pansexual, que elimina el énfasis en la atracción binaria dada por lo femenino y/o masculino, y entiende que se trata de quienes sienten deseo y atracción erótica y afectiva por las personas más allá de su identidad de género u orientación sexual. Además, reconoce que las personas a lo largo de su vida pueden cambiar su atracción erótica y su orientación sexual.

También hay otros usos de los términos lesbiana, gay, bisexual, trans, intersex, que además de referirse directamente a la orientación sexual o a la identidad de género, se utilizan como identidades políticas, que visibilizan sus luchas y resistencias como disidentes de la cisheteronormatividad.

Identidad de género

Alude a la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su propio género, que podría o no coincidir con sus características sexuales que le asignaron al nacer. En este caso, no nos referimos a las orientaciones sexuales en términos de deseo y atracción erótica hacia otras personas, sino de su vivencia de género.

Cuando la vivencia de género de la persona coincide con el sexo asignado al nacer, decimos que su identidad es **cisgénero**. En cambio, cuando no corresponde, decimos que su identidad es **transgénero**. Las personas **trans** constituyen un colectivo que a la vez abarca varias identidades y vivencias diferentes. Una persona trans es aquella en la que su identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer ni con la identidad que los demás le asignan. Esta identificación es independiente de la orientación del deseo, por tanto, una persona trans podría ser heterosexual, homosexual o bisexual. La vivencia de las personas trans es diversa; así, algunos/as deciden pasar por un proceso de reasignación genital, que implica transitar una serie de intervenciones en su cuerpo, mientras otros/as no lo creen necesario, sin que esto interfiera con la vivencia de su identidad trans.

Expresión de género

La expresión de género implica el modo en el que nos movemos, hablamos, vestimos, queremos ser vistos y vistas, que en términos binarios oscila entre la masculinidad y la feminidad. Esa binariedad limita las múltiples formas en las que podemos expresarnos y dejar fluir nuestra identidad.

Intersexualidad

La diversidad corporal se refiere a una amplia gama de representaciones del cuerpo, por ejemplo, variaciones en la anatomía sexual, cromosómica y hormonal, que se extienden más allá del modelo binario hombre/mujer. Entonces decimos que las personas intersex son todas aquellas en las que su anatomía sexual, hormonal y/o genética no se ajusta a los "estándares" del cuerpo femenino o masculino. Por ejemplo, los bebés intersex nacen con genitales y/u órganos reproductores que no responden a patrones culturalmente aceptados para la anatomía.

GLOSARIO

CISHETERONORMATIVIDAD
Conjunto de creencias e ideas asimiladas a lo heterosexual y cisgénero, cuyo arraigo produce un tipo de opresión sobre estos colectivos.

LGBTI son las siglas que designan colectivamente a lesbianas, gais, bisexuales, personas transgénero e intersexuales. Su uso es masivo desde la década de los noventa. El término LGBT es una prolongación de las siglas LGB, que a su vez habían reemplazado a la expresión "comunidad gay", que muchos homosexuales, bisexuales y transexuales sentían que no los/las representaba adecuadamente. La "I" incorpora a la intersexualidad.

En síntesis

Así como definimos que no hay una sola forma de femineidad o masculinidad, tampoco hay una sola forma de ser lesbiana, gay, bisexual, trans o intersex, ya que todas las personas expresan su identidad y su sexualidad de maneras diferentes. A la vez, las vivencias de quienes forman parte de los colectivos sociales de la diversidad no son las mismas en todas las comunidades o en todos los sectores sociales.

LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

La Ley N° 26.743 de Identidad de Género fue sancionada en la Argentina en 2012. Otorga un marco jurídico que respeta la identidad de las personas trans (travestis, transexuales y transgénero) y garantiza su libre desarrollo. Sus principales puntos son los siguientes:

- Asegura que cada persona tiene derecho a que se la trate dignamente, respetando la identidad de género con la que se autopercibe, tanto en ámbitos públicos como privados. Se obliga al trato digno (artículo 12 de la ley), respetando la identidad de género adoptada, aun sin mediar cambio registral de género. Esto incluye los legajos escolares y laborales, las comunicaciones personales, el trato cotidiano, los contratos, etc.
- Permite rectificar el registro del sexo y cambio de nombre de pila mediante trámite administrativo ante el Registro Nacional de las Personas, sin requisitos ni necesidad de presentar diagnóstico médico ni psiquiátrico, ni realización de cirugía de reasignación de género.
- Permite intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo (y su genitalidad) a su identidad de género autopercibida sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa (criterio de despatologización).

La comunidad trans se encuentra entre las poblaciones a las que históricamente les han sido vulnerados sus derechos. Los fuertes prejuicios sociales, así como una sociedad construida según

un modelo heteronormativo, han promovido la vulneración sistemática por parte de las distintas áreas del Estado al acceso a derechos humanos básicos de esta comunidad: a la identidad, la salud, la educación, el trabajo, la vivienda y las condiciones dignas de existencia.

Pese al reconocimiento jurídico del derecho a la identidad de las personas trans, sus derechos son violados tanto en la vía pública como en aquellas instituciones (establecimientos educativos, de trabajo y salud, entre otros) en las que desarrollan sus actividades, por lo que estas cuestiones demandan ser atendidas.

La diversidad sexual en el mundo del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Informe global del 2007, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*[27], reconoce a la discriminación basada en la orientación sexual como otra forma de discriminación en el ámbito laboral. También considera que la negociación colectiva constituye un camino hacia la igualdad y es productora de cambios efectivos en la vida laboral de los/las trabajadores/as.

En 2012, con el apoyo del Gobierno de Noruega, la OIT puso en marcha el proyecto "Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo" (PRIDE, por sus siglas en inglés). En el marco de este proyecto, se realizan estudios sobre la discriminación contra los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales y transexuales (LGBT) en el trabajo alrededor del mundo, y se ponen de manifiesto buenas prácticas que promueven una integración significativa[28].

RECORDAR QUE...

- El lenguaje contribuye a la adquisición de prejuicios y estereotipos.
- Los chistes y los términos despectivos favorecen el odio.
- Hay muchos debates en torno a la diversidad sexual, puesto que la sociedad es cambiante; las definiciones de los términos varían continuamente para crear una sociedad más inclusiva.
- Hay que ser muy respetuoso/a con los términos que se utilizan en el espacio laboral para no generar situaciones de discriminación. Si no se sabe cómo tratar a un/a compañero/a de trabajo adecuadamente, hay que preguntarle cómo le gustaría ser tratado/a con dignidad y respeto.

27. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226900.pdf

28. *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Disponible en: https://www.ilo.org/gender/WCMS_380831/lang--es/index.htm; *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Disponible en: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368648/lang--es/index.htm

Las personas LGBTI han sido y son uno de los grupos más vulnerados en sus derechos. En el mundo del trabajo esto se manifiesta generalmente por los siguientes obstáculos:

1. Acceso al empleo: muy bajo (casi nulo) ingreso a empleos registrados para las personas trans.
2. Permanencia en el empleo: ausencia de políticas corporativas sobre la diversidad e inclusión, denegación de prestaciones de seguridad social para parejas del mismo sexo y/o hijos/as; uso no respetuoso del lenguaje.
3. Ascensos y promociones: dificultades para ascender a cargos jerárquicos.

Por estos y muchos otros motivos, resulta imprescindible construir ambientes laborales respetuosos e inclusivos de la diversidad sexual e identidad de género para que las personas no sigan padeciendo ningún tipo de marginación en el acceso y la permanencia al mundo del trabajo digno. Esta construcción se logrará a partir de las acciones y políticas inclusivas de empresas, Estado, sindicatos y sociedad civil.

¿Por qué las personas LGBTI sufren discriminación laboral?

Como venimos trabajando en esta guía, las relaciones de las personas en su lugar de trabajo están insertas en un modelo cultural hegemónico que aún hoy, a pesar de los avances y del marco legal, mayoritariamente se expresa de manera hetero- y cisnormativa. Este modelo se basa en prejuicios y se traduce en un impedimento para que muchas personas diversas puedan acceder o conservar un puesto de trabajo. También puede suceder que tengan que ocultar su diversidad y en consecuencia llevar una doble vida en silencio y sufrimiento.

UN EJEMPLO

Las personas heterosexuales pueden perfectamente hablar de sus relaciones de pareja: adónde van, qué hicieron durante el fin de semana, si discutieron o no con sus parejas. Pero una persona gay, una lesbiana, ¿pueden hacerlo de la misma manera?

Cuando suponemos que todas las personas con las que compartimos nuestro lugar de trabajo son heterosexuales, estamos reproduciendo estereotipos, sin contemplar a quienes viven otras formas de identidad y otros modelos de familia.

Esto provoca que las personas LGBTI no puedan expresar libremente su orientación sexual o su identidad de género, lo que impide que se sientan cómodas y no discriminadas por sus compañeros/as de trabajo.

Si no estamos atentos/as a la presunción de heterosexualidad, en muchas oportunidades haremos o permitiremos bromas descalificadoras o prácticas excluyentes hacia las personas LGBTI, sin tener en cuenta las consecuencias para su salud y/o para su estabilidad laboral.

Las personas con una expresión de género evidentemente diversa, como las trans o de género no binario, suelen ser miradas desde el prejuicio, considerando que se trata de algo raro, incómodo y hasta inaceptable. Este tipo de actitudes son las que generan el "estigma", esa carga o marca que conlleva una valoración negativa y provoca una imposibilidad de incorporarse a la vida laboral.

SITUACIÓN DE PERSONAS TRANS EN EL UNIVERSO LABORAL

La población trans es una de las más excluidas en la Argentina, así como en el resto de los países. Su expectativa de vida en la Argentina es de alrededor de 35 años. El 95% de ellas no tiene un trabajo formal y un 73% no consiguió completar sus estudios secundarios. En el 79% de los casos, el trabajo sexual es la principal fuente de empleo de las personas trans, pues no tienen otras opciones para poder elegir, condición que alcanza al 87,8% de las personas trans con educación primaria incompleta.

Históricamente, el Estado y sus instituciones han reproducido, e incluso profundizado, las condiciones de exclusión y vulnerabilidad extrema que afectan a la población trans.

La situación de trabajo sexual desprotegido y la estigmatización de las identidades trans colocan a esta población en una condición de exposición sistémica al ejercicio de la criminalización y la violencia institucional, particularmente, por parte de la policía. El 83,3% de las personas encuestadas sufrió algún tipo de abuso policial, en el 82,7% de los casos bajo la figura de detención ilegal.

RECORDAR QUE...

- No todas las personas que están en nuestro trabajo son heterosexuales.
- Conviene evitar los chistes, las expresiones o los gestos sexistas, homófobos y tránsfobos, porque pueden hacer daño a otros/as compañeros/as.
- Cuando se presencia una situación de rechazo, discriminación o acoso por motivo de orientación laboral e identidad de género, no hay que paralizarse, sino actuar.
- Conviene utilizar un lenguaje neutro de género para que todo el mundo se sienta incluido, por ejemplo: "¿tenés pareja?", en lugar de "¿tenés novia?" (a un varón) o "¿tenés novio?" (a una mujer).
- Es bueno estar informado/a sobre la diversidad.
- No hay que participar de la violencia simbólica machista y homófoba por desconocimiento.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en la Argentina trabajó en conjunto con la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para publicar la *Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgénero*[29]. También se desarrollaron diversas acciones para continuar con el compromiso de fomentar políticas que respeten la diversidad y no discriminación y faciliten el acceso a trabajo decente e inclusión de sectores sociales vulnerables.

PARA PENSAR...

En su ámbito laboral y sindical, ¿existen mecanismos para denunciar situaciones de discriminación o violencia basadas en la orientación sexual y/o la identidad de género?

El rol de los sindicatos

El sindicato, como representante de los intereses de trabajadores y trabajadoras, y como interlocutor frente a los empleadores/as, y el gobierno y otras instancias del Estado y de la sociedad, debe luchar tanto por el acceso de sus afiliados/as a todos los beneficios de la seguridad social como por un ambiente laboral adecuado, inclusivo y diverso para su desarrollo y crecimiento, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Si bien dirigentes sindicales, empresariales y de gobierno tienen una mayor responsabilidad en hacer efectivos los derechos de los grupos LGBTI, es fundamental que todos los trabajadores y las trabajadoras se involucren en el tema, ya que forman parte fundamental del espacio laboral donde es posible identificar y abordar situaciones de discriminación y exclusión.

29. Disponible en: https://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Inclusivo/PNUDArgent-guia-sociolaboral-trans.pdf

¿Qué podemos hacer desde el sindicato?

Los sindicatos cuentan con diferentes recursos para promover lugares de trabajo respetuosos de la diversidad sexual y de la identidad de género y pueden adaptarse a la singularidad de cada actividad.

Algunas acciones que se pueden implementar:

- Expresar públicamente el compromiso de los/las dirigentes sindicales con la temática.
- Incorporar la perspectiva de la diversidad en todas las políticas sindicales relacionadas con la igualdad, la equidad y la inclusión.
- Capacitar a los/las delegados/as y responsables de negociaciones colectivas sobre la temática de la diversidad y brindar herramientas, sistemas y mecanismos para prevenir y/o acompañar a las personas LGBTI en caso de discriminación laboral por orientación sexual o identidad de género.
- Promover un lenguaje adecuado y respetuoso para garantizar un ambiente laboral inclusivo, evitando chistes, expresiones o gestos con connotaciones negativas hacia personas LGBTI en el discurso institucional, en las comunicaciones, en las relaciones interpersonales en el trabajo, etc.
- Utilizar el pronombre según la identidad de género expresada por la persona.
- Trabajar en colaboración con entidades empresariales, gubernamentales y organizaciones no gubernamentales (ONG) para difundir la legislación vigente sobre el tema, así como también la promoción y protección de los derechos de las personas LGBTI.
- Visibilizar en las publicaciones sindicales imágenes representativas de la diversidad sexual e incorporar la temática a través de las áreas de comunicación de la entidad.

Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual en la negociación colectiva con el objetivo de:

- Incluir en los convenios colectivos de trabajo (CCT) cláusulas de no discriminación por orientación sexual, expresión e identidad de género.
- Garantizar el respeto de los derechos de trabajadores/as que integren diversos tipos de familias.
- Garantizar el cumplimiento del artículo 11 de la Ley N° 26.743 sobre el derecho de todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad a fin de gozar de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales

La idea de que las cuestiones personales no tienen cabida en el ámbito laboral, aunque falsa, sirve muchas veces de excusa para no abordar la diversidad. Sin embargo, la orientación sexual y la identidad de género no son temas exclusivos de la vida privada, sino que tienen vinculación con cualquier espacio donde las personas desarrollan sus actividades.

hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa.

- Asegurar los beneficios de la seguridad social para parejas del mismo sexo.

Incorporación de la perspectiva de la diversidad sexo-genérica en la negociación colectiva

Desde el punto de vista sindical, la negociación colectiva, como espacio de articulación entre los diferentes actores sociales, tiene como objetivo defender los intereses de los y las trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales, que luego incidirán en su calidad de vida.

La incorporación de la perspectiva de la diversidad sexo-genérica en la negociación colectiva tiene como propósito central **la inclusión de cláusulas de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en los CCT, garantizando además el respeto por los derechos de quienes integran familias diversas y asegurando los beneficios de la seguridad social para parejas del mismo sexo-género y sus hijos/as**. También es un posicionamiento importante para abolir los prejuicios y estereotipos instaurados culturalmente. Es fundamental desarrollar dentro de los sindicatos actividades de capacitación e información sobre la temática para sensibilizar y concientizar a los/las representantes sindicales, en particular a quienes cumplan el rol de negociadores/as de los CCT.

Algunos ejemplos de cláusulas que se han incorporado a CCT en nuestro país son las siguientes:

CCT 556/09 - FARMACÉUTICOS

ARTÍCULO 24 - RÉGIMEN DE TRABAJO:

Los sueldos, adicionales y demás beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo para cada categoría no reconocen diferencias. Todo trabajador tendrá el derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación o exclusión.

CCT PARA LOS TRABAJADORES DEL INSSJP (INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS)

TÍTULO XII

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

CAPÍTULO 1: PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Artículo 98º.- Las partes de acuerdo al Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, las leyes 25.188, 23.592 y decreto 41/99, son contestes en la prohibición de discriminar, directa o indirectamente, a los trabajadores incluidos en el presente convenio y acuerdan eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

CCT 214 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

CAPÍTULO IV:

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

"Artículo 37.-Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

(…) inciso h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Inciso i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o

psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectando su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar".

CCT 486/07 (NEUMÁTICO)

Artículo 43

COMPROMISO DE NO DISCRIMINACIÓN

Las partes son contestes en la prohibición de discriminar, directa o indirectamente, a los trabajadores incluidos en el presente convenio y acuerdan eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

La discriminación por la orientación sexual en el trabajo

Lea en silencio la primera parte del siguiente testimonio tapando la segunda parte. Luego responda las preguntas.

"Me llamo Nina. Soy bisexual, aunque en la actualidad tengo una relación con otra mujer. Nuestra organización celebra una gran fiesta cada año con motivo de Año Nuevo. El año pasado en la invitación decía: 'Podés traer a tu media naranja'. Después de pensarlo mucho me decidí a ser valiente y llevar a mi novia conmigo. Estaba muy nerviosa. Me temblaban las manos y, si mal no recuerdo, me tomé cuatro copas de vino para tener el valor de presentarla a todos. La presenté como mi pareja".

A. ¿Cómo cree que reaccionaron sus compañeros/as?

B. ¿Qué se imagina que le dijeron a Nina y a su novia?

C. ¿Le habrán hecho alguna pregunta? ¿Cuál?
D. ¿Cómo habrá sido el trato de sus compañeros/as después cuando volvieron al trabajo?

Una vez respondidas estas preguntas, lea detenidamente el final del relato de Nina y responda las siguientes.
"Tenía mucho miedo y estaba pendiente de sus reacciones. Fueron muy diversas: algunos se quedaron con la boca abierta, otros nos observaron con curiosidad y otros me hicieron sentir contenta y relajada. Estuvimos sentados charlando. 'Así que es tu pareja, ¡qué bien!'. Algunas personas pensaron que estaba bromeando. Lo pasamos muy bien juntos. Esa noche me sentí pletórica y pensé que a partir de ese momento viviría tranquila y feliz. Pero cuando volví al trabajo después de la fiesta de Año Nuevo me di cuenta de que muchas personas parecían tratarme de forma diferente. No puedo decirlo con exactitud, pero, por ejemplo, personas que antes eran muy amables o bromeaban conmigo se muestran más distantes".
A. ¿Qué sentimientos cree que le generó la reacción de algunos/as de sus compañeros/as a Nina?
B. ¿Cómo cree que hubiese reaccionado usted en esa situación?
C. ¿Cuál sería su reacción frente a los/las compañeros/as que le hicieron un vacío a Nina?
D. ¿Qué le diría o recomendaría a Nina?
E. ¿Se le ocurre alguna forma de ayudarla?

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

La fábula de la jirafa y el elefante[30]

En una pequeña comunidad de las afueras, una jirafa había construido una nueva casa para su familia. Era una casa ideal para jirafas, con una entrada y unos techos altísimos. Las altas ventanas aseguraban el máximo de luz y buenas vistas a la vez que protegían la privacidad de la familia. Los vestíbulos estrechos ahorraban un espacio importante sin comprometer la

30. Roosevelt, Thomas R. (1999). *Building a House for Diversity*, Nueva York, American Management Association, pp. 3-4.

comodidad. Estaba tan bien hecha que le concedieron el Premio Nacional de Jirafas a la Casa del Año. Sus propietarios estaban muy orgullosos.

Un día, la jirafa estaba trabajando en su moderno taller de carpintería situado en el sótano y miró por la ventana. Bajando por la calle iba un elefante. “Yo lo conozco”, pensó. “Trabajamos juntos en el comité del APA. Me pareció un trabajador excelente. Voy a preguntarle si quiere ver mi nuevo taller. Quizá incluso podamos trabajar juntos en algún proyecto.”

Así pues, la jirafa asomó la cabeza por la ventana e invitó a entrar al elefante. El elefante estaba encantado: él también había disfrutado el trabajar con la jirafa y estaba deseando conocerla mejor. Además, había oído hablar de la carpintería y quería verla. Así que se acercó a la puerta del sótano y esperó a que se abriera. “Pasa, pasa”, dijo la jirafa. Pero inmediatamente se encontraron con un problema: la cabeza del elefante cabía por la puerta, pero no había manera de que su cuerpo entrara.

“Menos mal que hicimos esta puerta extensible para poder meter mejor el equipo y los materiales en la carpintería”, dijo la jirafa. “Dame un minuto mientras soluciono este problemilla”. La jirafa quitó algunos cerrojos, aflojó las bisagras y retiró los paneles. El elefante pudo pasar. Poco después, ambos se encontraban felizmente intercambiando anécdotas de su trabajo cuando, de repente, la mujer de la jirafa metió la cabeza por las escaleras del sótano y llamó a su marido: “¡Al teléfono, cariño! Es tu jefe”. “Mejor subo y lo tomo en el cuarto de estar”, dijo la jirafa al elefante. “Por favor, ponte cómodo, esto puede que me lleve un rato”.

El elefante miró a su alrededor. Vio una pieza todavía sin acabar sobre el torno de la esquina más alejada y decidió examinarla más detenidamente. Pero, según se movió hacia la entrada de la tienda, oyó un crujido que no auguraba nada bueno. Retrocedió y, rascándose la cabeza, pensó: “Quizás deba subir donde está la jirafa”. Pero, cuando comenzó a subir las escaleras, oyó cómo estas empezaban a resquebrajarse. Bajó de un salto y se cayó contra la pared. ¡La pared también se desmoronaba! Mientras estaba allí sentado, despeinado y consternado, la jirafa bajó por las escaleras. “Pero... ¿qué está pasando aquí?”, preguntó la jirafa asombrada.

“Estaba intentando ponerme cómodo”, contestó el elefante.

La jirafa miró alrededor. “¡Ah!, ya veo cuál es el problema. La entrada es demasiado estrecha. Tendremos que hacerte más delgado. Hay un gimnasio aquí cerca que ofrece clases de aeróbic. Si tomaras algunas clases, podríamos conseguir que bajaras de talla”. “Es posible...”, murmuró el elefante, no muy convencido. “Y las escaleras son demasiado débiles para soportar tu peso”, continuó diciendo la jirafa. “Si tomaras unas clases nocturnas de *ballet*, estoy seguro de que eso ayudaría a que bajaras de peso. Realmente espero que lo consigas. Me encantaría tenerte aquí”. “Quizás”, dijo el elefante. “Pero, para serte sincero, no estoy muy seguro de que una casa diseñada por y para una jirafa pueda servir en algún momento para un elefante. Al menos, no hasta que se produzcan algunos cambios importantes”.

A. ¿Cómo se puede construir un sindicato o una organización en la que toda diversidad sea incluida y respetada?

B. Reflexione sobre los obstáculos que encuentra y qué acciones llevaría adelante para superarlos.

Capítulo 4

Desigualdades en el mundo del trabajo

Ojos que ven (las desigualdades)

En los capítulos anteriores conocimos qué son los derechos humanos, reflexionamos sobre las relaciones de género y descubrimos cómo ellas forman parte de la vida de mujeres y varones. Este recorrido nos permite mirar el mundo con otros ojos y reconocer en nuestras tareas (en el trabajo, en la familia y en el sindicato) dónde se esconden las desigualdades[31]. En este capítulo nos centraremos en la existencia de brechas de género en varias dimensiones (cuidado, inserción laboral, segmentación ocupacional, salario, acceso a puestos de dirección, entre otras).

Cuando conocemos las desigualdades, las discriminaciones y el sufrimiento que ellas generan, se hace más fácil pensar y proponer cambios para avanzar hacia la igualdad de género.

Así como el patriarcado separa a las personas según su sexo (varones por un lado, mujeres por otro) y les otorga ciertos roles, características y mandatos de género que deben cumplir, también define que uno de ellos, el masculino, es más importante y, en consecuencia, tiene la posibilidad de obtener mayores beneficios, recursos y privilegios en la vida social, económica y política. Como ya señalamos anteriormente, las discriminaciones aparecen claramente cuando analizamos la **división sexual del trabajo** (ámbito **público** entendido como el mundo **productivo** predominantemente masculino, ámbito **privado** entendido como el mundo **reproductivo**, familiar, de cuidado, predominantemente femenino) y los estereotipos que de esta derivan.

Si bien en nuestro país las mujeres han avanzado significativamente y hoy ocupan espacios en la esfera pública (antes considerada exclusivamente masculina), lo cierto es que ha sido a un costo muy alto y tampoco ha significado un cambio generalizado con respecto a cómo se orgniza el espacio público, que sigue respondiendo a la lógica patriarcal.

31. Recomendamos visitar el siguiente vínculo para conocer las brechas de género en el mundo del trabajo en la Argentina. Infografía elaborada por la OIT y el Instituto Nacional de las Mujeres, disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_675739.pdf

Mujeres y trabajo en la Argentina[32]

La participación femenina en el mercado de trabajo se consolidó hacia 1960, si bien no se modificó la tendencia a concentrarse en actividades y ocupaciones asociadas a las habilidades consideradas naturales para su sexo, pues se pensaba que "basta con ser mujer para saber hacerlo".

A partir de los años setenta, las mujeres de entre 30 y 55 años comenzaron a ingresar al mercado de trabajo. Hasta ese entonces, aquellas que trabajaban de manera remunerada eran mayoritariamente jóvenes solteras de entre 20 y 24 años que se retiraban del mundo del trabajo en ocasión del matrimonio o al inicio de la maternidad.

Las crisis económicas, más algunos cambios en las pautas culturales que incidieron en los proyectos de vida de las mujeres y en las relaciones de género, profundizaron durante los años ochenta la tendencia a permanecer en el espacio público laboral de las mujeres, aun en la etapa de crianza de los/las hijos/as. El aumento de la participación femenina en el mercado laboral se incrementó sensiblemente en la década de los noventa por la fuerte crisis económica que se tradujo en el cierre de fuentes de trabajo y en el crecimiento de la desocupación. En ese contexto, el comercio, los servicios y el cuentapropismo –actividades con mayor presencia femenina relativa– avanzaron sobre las actividades "masculinizadas" –el empleo industrial–.

En 1990 la tasa de actividad mostraba que 40 mujeres de cada 100 trabajaban o deseaban hacerlo. Hacia 2015, esa proporción aumentó a 46,8. En el caso de los varones, la cifra se mantuvo estable en torno al 70% hasta el 2018. Sin embargo, cabe destacar que la brecha de participación entre mujeres y varones permanece de manera prácticamente constante, más allá de las pequeñas variaciones que pudiera haber.

A su vez, es de destacar que en momentos de crisis económicas, aumento de la desocupación masculina e incremento del costo de vida, son las mujeres las que intensifican su participación laboral. Según datos de la EPH-INDEC, en el segundo semestre del 2019, cuando la desocupación alcanzó un 10,9%, las mujeres aumentaron su participación laboral, que pasó de un 66,85% a un 69,2%.

32. Datos extraídos del manual *Género y negociación colectiva*, Módulo 1, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, julio de 2014.

Como ya señalamos anteriormente, para las mujeres de nuestro país, educarse, trabajar fuera de la casa, tener una carrera profesional, participar en la vida política y sindical son todas tareas que se han sumado a sus actividades reproductivas. Sin embargo, es importante destacar que estas modificaciones no fueron acompañadas de un cambio en los roles masculinos que permitieran un reparto de tareas más equitativo dentro de las familias.

En síntesis

La división social y sexual del trabajo define ciertas tareas y responsabilidades como propias de cada género, las valoriza de manera diferente, y esto se traduce en una distribución desigual de poder y autoridad entre mujeres y varones.

Cuando las mujeres, además de hacerse cargo de las tareas reproductivas, salen al mercado de trabajo, también se encuentran con situaciones que las ponen en desventaja respecto de los varones. A continuación, veremos cuáles son esas situaciones de discriminación y sus consecuencias. También abordaremos **la otra cara de la moneda**: aquellas situaciones que, debido al modelo de masculinidad hegemónica, pueden provocar dolor, sufrimiento o poner en riesgo la vida de los varones.

Mercados de trabajo segmentados

Varones y mujeres no realizan las mismas actividades ni dentro ni fuera de la unidad doméstica. En el mercado de trabajo, las mujeres se concentran en determinadas ramas de actividad y en ciertas posiciones de las estructuras jerárquicas de las empresas y las organizaciones.

La primera de estas formas de segmentación ocupacional, de **carácter horizontal**, ubica a la mujer en ocupaciones catalogadas como típicamente femeninas, que representan una continuación de las tareas que ellas desarrollan habitualmente en los hogares y que se basan en los estereotipos de género. El resultado de la segmentación horizontal se refleja en

una sobrerrepresentación de las mujeres en el sector de servicios, en particular, en las áreas del servicio doméstico remunerado, en el área de educación, en servicios de salud y en servicios personales. Por su parte, en ciertas ramas de la industria y en la construcción, los varones están sobrerrepresentados, al igual que en las actividades de transporte.

Empleo asalariado en ramas con segregación ocupacional femenina y masculina (2018). En % de cada rama de actividad

RAMA	EMPLEO	
	III TRIMESTRE DE 2018	
	% DE EMPLEO FEMENINO EN LA RAMA	% DE EMPLEO MASCULINO EN LA RAMA
INDUSTRIA	23%	77%
CONSTRUCCIÓN	6%	94%
COMERCIO	38%	62%
HOTELES Y RESTAURANTES	43%	57%
TRANSPORTE	12%	88%
SERVICIOS EMPRESARIALES	41%	59%
SECTOR PÚBLICO	43%	57%
ENSEÑANZA	76%	24%
SALUD	68%	32%
SERVICIO DOMÉSTICO	97%	3%
OTROS SERVICIOS	44%	56%

FUENTE: OBSERVATORIO PGYPP-IESCODE/UNPAZ, SEGÚN DATOS DE LA EPH, 2018.

La segunda forma de segmentación de la estructura ocupacional es la denominada **segmentación vertical**, que deja fuera a las mujeres de los puestos que cumplen funciones jerárquicas de dirección y las sitúa en los de menor calificación y de escasas posibilidades de progreso. En este sentido, se les impone a las mujeres un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado. Algunos/as autores/as definen el fenómeno como *piso pegajoso* para referirse a las mujeres que ocupan cargos de baja movilidad en la parte inferior de la estructura ocupacional y como *techo de cristal* para reflejar la imposibilidad de ascenso a los puestos gerenciales o de conducción.

Participación en puestos de decisión según rama de actividad (abril de 2017)

TIPO DE ACTIVIDAD	DOTACIÓN TOTAL		DIRECCIÓN		JEFATURAS INTERMEDIAS ADMINISTRACIÓN		JEFATURAS INTERMEDIAS PRODUCCIÓN		RESTO DE DOTACIÓN ADMINISTRACIÓN		RESTO DE DOTACIÓN PRODUCCIÓN	
	VAR.	MUJ.	VAR.	MUJ.	VAR.	MUJ.	VAR.	MUJ.	VAR.	MUJ.	VAR.	MUJ.
INDUSTRIA MANUFACTURERA	78%	22%	79%	21%	65%	35%	84%	16%	49%	51%	82%	18%
CONSTRUCCIÓN	92%	8%	85%	15%	64%	36%	92%	8%	53%	47%	97%	3%
COMERCIO, RESTAURANTES Y HOTELES	64%	36%	77%	23%	57%	43%	70%	30%	44%	56%	67%	33%
TRANSPORTE, ALMACENAJE Y TELECOMUNICACIONES	87%	13%	71%	29%	70%	30%	87%	13%	60%	40%	93%	7%
SERVICIOS FINANCIEROS Y PRESTADOS A LAS EMPRESAS	65%	35%	76%	24%	65%	35%	79%	21%	54%	46%	69%	31%
SERVICIOS SOCIALES BÁSICOS Y PRESTADOS A LAS PERSONAS	35%	65%	40%	60%	45%	55%	56%	44%	30%	70%	36%	64%
TOTAL	**64%**	**36%**	**66%**	**34%**	**61%**	**39%**	**77%**	**23%**	**46%**	**54%**	**68%**	**32%**

Mujeres y varones no realizan las mismas tareas, no tienen las mismas demandas ni acceden a los mismos puestos de trabajo y profesiones –es lo que se conoce como segregación ocupacional en función del sexo–, siendo este último uno de los determinantes de las diferencias salariales.
También se dan discriminaciones directas e indirectas, esto es, que ocupando los mismos puestos, se establecen tablas retributivas diferentes y en perjuicio de las trabajadoras.
El principio de "igual salario por trabajo de igual valor" pretende eliminar las discriminaciones en los salarios, al evaluar los puestos de trabajo en función de los requerimientos que entrañan y no del sexo de las personas.[33]

33.*Género y negociación colectiva*, Módulo 2, *op. cit.*

Desigualdades de género en el mundo del trabajo

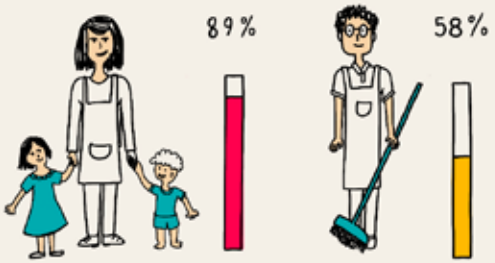
Para seguir mirando con nuevos ojos lo que hoy puede resultar natural aunque esconda injusticias, ahora vamos a profundizar en cómo esas formas estereotipadas de ser varones y mujeres se traducen en desigualdades en el mundo del trabajo. Es decir, en las posibilidades reales y concretas que tenemos de acceder, ser demandados/as, insertarnos, desarrollarnos y crecer como trabajadores y trabajadoras.

Hay situaciones en las condiciones de trabajo y empleo que producen discriminaciones y desigualdades de género que, mayoritariamente, afectan la permanencia y las posibilidades de desarrollo de las mujeres trabajadoras.

Algunas de las discriminaciones que se sufren son más evidentes o visibles, y otras están ocultas o forman parte de muchos "usos y costumbres" propios de la cultura patriarcal que tienen impactos muy negativos para las trabajadoras –aunque no solo para ellas–. Además, muchas veces sucede que se toman medidas antidiscriminatorias pero que quedan como declaraciones formales que no llegan a concretarse en la práctica.

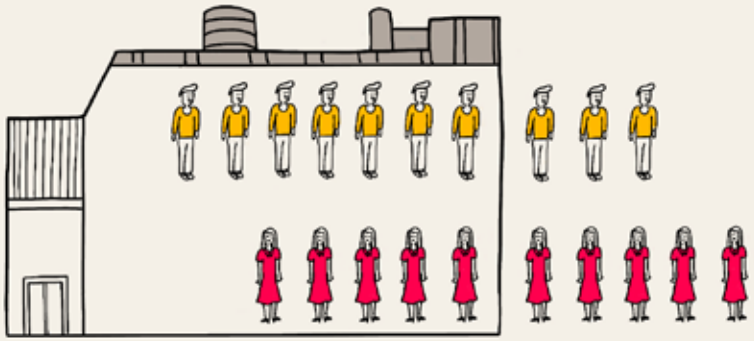
La discriminación directa se refiere a una situación en la que la persona es tratada de forma menos favorable que otra en una situación comparable. Por ejemplo, si una mujer y un varón trabajan en una oficina como administrativa/o, es a ella a quien se le asigna la tarea de preparar el café cada día. Por su parte, la discriminación indirecta por razón de sexo-género hace referencia a una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra que sitúa a las personas de un sexo-género determinado en desventaja particular respecto a otra persona de su sexo-género. Siguiendo el ejemplo anterior, cuando hay que enviar a alguien a mantener una conversación con personas de otras empresas, "casualmente" siempre se elige al varón.

Ellas están a cargo de las tareas del cuidado y del hogar...



PARTICIPACIÓN EN TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

...y esto afecta a su participación laboral.

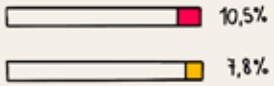


7 DE CADA 10 VARONES PARTICIPAN EN EL MERCADO LABORAL, SOLO 5 DE CADA 10 MUJERES LO HACEN.

Para las mujeres es más difícil conseguir empleo.

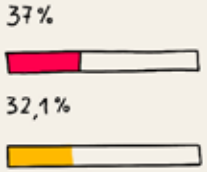
TASA DE EMPLEO

TASA DE DESOCUPACIÓN



Y si lo obtienen, es más probable que sea informal...

TASA DE EMPLEO NO REGISTRADO



... y por menos horas de lo que desearían.

TASA DE SUBOCUPACIÓN HORARIA

El sesgo de género por actividad...

OCUPACIONES CON MAYOR PRESENCIA DE MUJERES

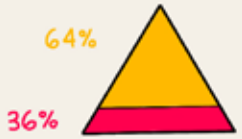
Comercio | Trabajo Doméstico | Educación | Salud | Administración Pública

OCUPACIONES CON MAYOR PRESENCIA DE VARONES

Comercio | Industria | Transporte y Comunicación | Actividades Empresariales Inmobiliarias y de Alquiler | Construcción

...acentúa la brecha salarial y limita el crecimiento profesional de las mujeres.

LAS MUJERES GANAN UN **25%** MENOS QUE LOS VARONES



ACCESO A PUESTOS JERÁRQUICOS (SECTOR PRIVADO)

Las desigualdades durante la vida laboral causan brechas en el acceso a la pensión por jubilación

TASA DE COBERTURA PREVISIONAL

A continuación se analizan algunas dimensiones clave en las que se suele presentar la discriminación.

A. División sexual del trabajo

La **división sexual del trabajo tiene un gran impacto en las formas de entender el lugar y la valoración social de varones y mujeres en el trabajo productivo remunerado**. El estereotipo que ubica a las mujeres como dedicadas únicamente a la familia fue perdiendo fuerza. Sin embargo, su participación como trabajadoras no es acompañada por cambios en la gestión de la fuerza de trabajo –selección de personas para ocupar uno u otro puesto de trabajo, uno u otro cargo de decisión–, así como no es acompañada por responsabilidades compartidas en el cuidado de la familia y la atención del hogar.

El **trabajo no remunerado** que se hace en el hogar es una parte importante para la reproducción social, pero, por lo general, no es considerado como trabajo ni se lo suele tomar en cuenta como parte de las políticas públicas de desarrollo. Estas tareas no son valoradas socialmente y, por lo tanto, generan relaciones de desigualdad entre mujeres y varones.

Las mujeres que se insertan en el mercado laboral resuelven la crianza de niños/as pequeños/as, el cuidado de familiares con discapacidad o de los adultos mayores de la familia con diferentes estrategias: los dejan al cuidado de otro familiar, recurren a alguna institución de gestión pública o privada, o contratan a otras mujeres (trabajadoras de casas particulares). Asimismo, es de destacar que la organización del cuidado difiere según el nivel de ingresos del hogar. De modo que las mujeres procedentes de los hogares de menores ingresos tienen todavía más dificultades para hacer frente a la doble carga de trabajo.

Sin embargo, suelen seguir siendo las principales responsables del cuidado en sus familias y tienden a estar detrás de la planificación y de los detalles, además de cubrir las posibles contingencias o imprevistos. Aún sigue siendo difícil la construcción de corresponsabilidad en el interior de los espacios familiares, incluso en los casos en los que los varones no estén trabajando.

La distribución desigual de la carga de trabajo doméstico y de cuidado entre varones y mujeres impacta negativamente en la vida laboral de las mujeres. El hecho de que el trabajo doméstico esté a cargo de las mujeres les quita disponibilidad de tiempo, por lo que en muchos casos deben

GLOSARIO

DISCRIMINACIÓN

La **discriminación directa** es toda distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo que impide la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. La **discriminación indirecta** se produce cuando se toman medidas que parecen neutrales pero que producen un impacto negativo en un determinado grupo.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La **segregación horizontal** define la mayor o menor concentración de trabajadoras en ciertas ocupaciones y sectores. La **segregación vertical** refiere a la menor presencia de mujeres en puestos calificados y niveles jerárquicos.

TRABAJO NO REMUNERADO PERO QUE VALE

- En la Argentina, casi 9 de cada 10 mujeres (88,9%) se encargan de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos e hijas (el trabajo no remunerado).
- En cambio, el 57,9% de los varones usa parte de su tiempo en estas tareas. Es decir que hay 4 de cada 10 hombres que no hacen ninguna tarea en el hogar.
- En promedio, las mujeres destinan 6,4 horas diarias a estas tareas y los varones 3,4 horas, es decir, casi la mitad que las mujeres.

FUENTE: 1ª ENCUESTA NACIONAL SOBRE TRABAJO NO REMUNERADO Y USO DEL TIEMPO, INDEC, JULIO DE 2014.

elegir trabajos a tiempo parcial e incluso informales. Esto les dificulta participar en las capacitaciones que se realizan fuera de los horarios laborales y también les resta tiempo para su vida personal.

B. Brechas en el acceso a la jubilación

Las mujeres se hallan en desventaja en el sistema previsional. Algunas de ellas no pueden acceder a una jubilación al llegar a la edad de retiro por no cumplir con los años necesarios de aportes. En otros casos, se debe a que trabajaron siempre en el ámbito del hogar sin remuneración y reconocimiento. Otras lo hicieron en el ámbito de la informalidad, por lo que no pudieron realizar aportes (y sus empleadores, las respectivas contribuciones obligatorias). En otros casos, no pueden acceder a una jubilación porque sus trayectorias laborales registradas y remuneradas fueron demasiado inestables.

Así, la moratoria previsional es una medida que permite, a través de su adhesión, completar los años de aportes faltantes para poder tramitar la prestación ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

La otra cara de la moneda

Según una encuesta del INDEC[34], las mujeres siguen dedicando el doble de horas por día a las actividades domésticas y de cuidados familiares que sus compañeros varones. Sin embargo, entre las nuevas generaciones hay muchos varones dispuestos a cambiar esa realidad. Pero cuando intentan conciliar su vida laboral y familiar, se encuentran con barreras legales e institucionales que impiden un reparto de tareas más equitativo.

El no disponer de licencias por parentalidad adecuadas es una limitación para poder construir relaciones corresponsables, así como tampoco les permite a los varones profundizar vínculos afectivos y tareas de cuidado.

34. "Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo". Resultados disponibles en: http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

Testimonios

"Las licencias no aparecen como un derecho, sino como un privilegio, lo que ha derivado, por citar un ejemplo, en que el 50% de las mujeres no alcanza los seis meses del período de lactancia. La distribución cultural de roles familiares conlleva a la discriminación laboral de la mujer, pero también la de los varones que eligen o deben hacerse cargo de las tareas de cuidado. Es clásico que les pregunten: '¿por qué no se ocupa su esposa?'".

Trabajadora social de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación[35]

"Al tomar la decisión de contratar a una mujer [uno] sabe que inevitablemente va a haber más días perdidos que si fuese hombre. (...) no es solamente que perdés el salario que pagás, que te lo compensa el sistema, sino que falta la gente y tenés complicaciones. Con lo cual te diría que es la única discriminación".

Empresario

"La situación es que el empresario tiene que pagar la sala maternal. Es otro tema que vuelve como un *boomerang* a la hora de contratar a una mujer. Hasta dos años después de estar embarazada tiene que calcular un adicional al básico. No estoy haciendo juicio de valor, sino digo cómo es".

Empresario[36]

35. "Para ellas, ni Justicia", en *Página/12*, 13/7/2014. Disponible en: http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-250649-2014-07-13.html

36. Testimonios extraídos de "Igualdad de género en el mercado de trabajo desde el sindicalismo y el empresariado argentino", Informe de Investigación N° 3, Proyecto de investigación: Reducción de la pobreza, igualdad de género y participación de las mujeres en el mercado de trabajo, PNUD Argentina, 2009.

C. Desigualdades en el acceso al empleo

Las mujeres enfrentan muchos obstáculos a la hora de acceder a un empleo y esto hace que una gran cantidad de ellas no se lo plantee ni siquiera como posibilidad.

Los **procesos de selección de personal** suelen ocultar discriminaciones basadas en prejuicios. En varios sectores se pueden encontrar puestos que están predefinidos en cuanto al sexo de quien deberá ocuparlo, en función de determinadas características o habilidades que la tarea requiere. Esto generalmente sucede porque dichos puestos se asocian de manera estereotipada a varones o a mujeres.

La maternidad y las responsabilidades de cuidado, además del trabajo doméstico y otras responsabilidades familiares asociadas a las mujeres, también dificultan su acceso igualitario a un puesto de trabajo. Esto puede llegar a tener un peso importante al momento de decidir la contratación de una mujer o de un varón, debido, por ejemplo, a las eventuales ausencias por licencias por maternidad o enfermedad de familiares.

La organización de la **formación profesional** para insertarse en el mercado de trabajo también suele reproducir estereotipos que hacen que las opciones y expectativas de unos y otras sean diferentes al elegir una profesión: **las personas suelen elegir aquello que se "espera" de ellas como mujeres o varones**.

Testimonios

"En el diseño intervienen la percepción, la delicadeza de observar. Y la mujer para eso tiene más preparación desde la cuna (...) La mujer sale a la calle y observa las flores, los colores, todo eso marca tendencias que para su trabajo son fundamentales".

Dirigente sindical varón

"La sensibilidad de la mujer en lo que se refiere a olores, colores, sabores es muy superior a la del hombre, (...) por ejemplo, en la selección del tamaño de frutas. Ahí la mayoría son mujeres".

Empresario

"Creo que una mujer sería menos eficiente (...) en una ferretería, por ejemplo, donde normalmente los clientes son hombres. Los que usan más esos productos son los hombres y son quienes más conocen. (...) Yo creo que esas no son discriminaciones, son diferencias que se dan naturalmente".

Empresario

"[Hay] sectores en que la mujer es mucho más apropiada para el trabajo: .... trabajo repetitivo, con monotonía, las mujeres se adaptan mejor. El hombre tiene menor tendencia a tener una rutina de trabajo repetitiva. En las líneas de montaje de electrónica o de alimentos se adapta mejor la mujer. Te repito que eso no es discriminación".

Empresario[37]

D. Las condiciones de trabajo más precarias

Las mujeres, debido a los mandatos y estereotipos vigentes en nuestra sociedad, sufren una doble discriminación en el mercado laboral. Por un lado, son demandadas para puestos de trabajo a tiempo parcial y, a su vez, los puestos temporales o de tiempo parcial les dan más flexibilidad para hacer frente a la doble carga de trabajo. Esto explica por qué hay más mujeres que varones en sectores informales. Es importante tener en cuenta que por lo general son puestos que no tienen la posibilidad de un crecimiento laboral.

Una vez contratadas, las trabajadoras están más expuestas a situaciones de **maltrato y de exigencias que exceden sus responsabilidades**. Más aún, muchas mujeres tienen incorporados los

37. Testimonios extraídos de "Igualdad de género en el mercado de trabajo...", *op. cit.*

mandatos patriarcales y, en consecuencia, suelen considerar como natural el hecho de trabajar de más y realizar tareas que no les corresponden sin percibir un reconocimiento o paga extra o acorde a esas responsabilidades. A la vez, muchos empleadores también tienen internalizados esos valores y los utilizan en su provecho.

Testimonios

Se estima que hay 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo, en su mayoría mujeres y niñas, y que muchos de estos trabajadores son migrantes, lo cual los coloca en una situación de mayor vulnerabilidad. "La concentración de las mujeres y las niñas en el trabajo del hogar está relacionada con su condición en la sociedad. Las mujeres y las niñas tienen menos acceso a oportunidades de trabajo y a la educación. Por esta razón, se concentran en los sectores que no están bien regulados y en mayor riesgo de sufrir abusos".

Nisha Varia, investigadora especializada en derecho de la mujer para Human Rights Watch[38]

"Creo que en el comercio hay mucha desigualdad entre la mujer y el hombre. Con respecto al trato, claro. Sí, creo que en los comercios, y más los comercios de estilo. Yo no sé si en un almacén de barrio pasa porque en los grupos familiares no. Pero yo veo en los comercios del centro, del *shopping* y demás que las mujeres son maltratadas".

Empresario

38. Extraído de la nota periodística "Gremio mundial de trabajadores del hogar", en *Página/12*, 30/10/2013. Disponible en: http://www.pagina12.com.ar/diario/elmundo/4-232424-2013-10-30.html

"La situación de malos tratos son recurrentes en varios sectores entre los que se destacan el de comercio y, principalmente, en las actividades tercerizadas del sector textil en las que las mujeres y las personas inmigrantes tienen alta participación. Asimismo, en el sector de alimentación, se evidencian situaciones de este tipo en el caso puntual de las panaderías. Allí, por ejemplo, las cajeras y vendedoras reciben maltrato y, en gran proporción, no están registradas".[39]

E. Desiguales posibilidades de crecimiento en el trabajo

Una vez que las mujeres logran insertarse en el mercado de trabajo, el **acceso a capacitación** tampoco es igualitario. Los cursos de perfeccionamiento, por ejemplo, en su mayoría se dictan fuera de horario laboral y esto suele excluirlas porque deben asumir las responsabilidades de cuidado y domésticas.

Las **posibilidades de permanecer en un puesto y de ascender** también están marcadas por los prejuicios. Por ejemplo, los varones están asociados a capacidades de dirección y de toma de decisiones y con ambición por progresar. A las mujeres se las considera menos ambiciosas en este sentido y como más problemáticas o sin "pasta" para conducir.

Los **mecanismos de promoción y ascensos** no suelen estar normativizados y se pueden dar situaciones de discrecionalidad. Por ejemplo, la antigüedad limita a las mujeres que ingresaron tardíamente al mercado de trabajo, que además muchas veces no pueden cumplir con la exigencia de capacitación continua extralaboral ni mantener una disponibilidad extendida o incondicional para con el empleador. También entran en juego los vínculos personales entre jefes y empleados, que suelen profundizarse en actividades por fuera del horario laboral y que suelen excluir a las mujeres.

39. Testimonios extraídos de "Igualdad de género en el mercado de trabajo...", *op. cit*.

Testimonios

"La mujer, además de trabajar, por lo general, tiene las obligaciones de su hogar, de la familia. Entonces, por ahí no tiene los tiempos para quedarse charlando de lo que pasó en el país, por ejemplo. O ir a tomar una cerveza simplemente. Lo que hace es que, en definitiva, cuando hay una posibilidad de ascenso en igualdad de condiciones, se la dan al hombre y no a la mujer. No porque hoy en día se dice 'es mejor el hombre', sino porque ese hombre ha hecho una relación con sus jefes que la mujer no ha tenido la oportunidad de hacer. Esto creo que es uno de los temas que a las mujeres nos juegan en contra en el sentido de que hay una elección que tiene que hacer la mujer, que es muy difícil, sobre qué priorizar: la familia o el trabajo. El hombre no tiene que hacer ese trabajo".

Empresaria

"Todavía los que seleccionamos somos hombres, tenemos tendencia a tomar hombres. (...) Estamos acostumbrados a que los hombres manden, con lo cual, no estamos acostumbrados a aceptar a una mujer a cargo. Absolutamente prejuicio".

Empresario

"Me gusta más una supervisora que un supervisor. Son más detallistas las mujeres, mucho más detallistas, minuciosas y todo lo demás. Y los hombres somos más... cosas más grandes, siempre arreglamos el mundo y las mujeres realmente... cocinan para que podamos comer ese día, o sea, para decirlo muy gráfico".

Empresario[40]

40. Testimonios extraídos de "Igualdad de género en el mercado de trabajo...", *op. cit*.

Algunas medidas de acción positiva, como las leyes de cupo, han buscado aumentar la representación de las mujeres en distintos espacios. Por ejemplo, la Ley Nº 24.012 de cupo femenino fue sancionada en 1991 y buscó aumentar la representación de las mujeres en la política, a través de cuotas de mínima participación en las listas de candidatos/as que presentan los partidos en las elecciones, estableciendo que al menos un 30% de las listas de candidatos debía estar ocupada por mujeres. El cupo estuvo vigente hasta las elecciones legislativas de 2017. A partir de ese momento se estableció por Ley Nº 27.412 un sistema de paridad de género en los órganos legislativos nacional y subregional (Congreso Nacional y Parlamento del Mercosur).

La Ley Nº 25.674 establece la representación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales en un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los/las trabajadores/as.

La otra cara de la moneda

Ya abordamos en el Capítulo 2 los mandatos de la masculinidad hegemónica en la vida de los varones. Cuando hablamos de acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las posibilidades de crecimiento, damos cuenta de un tema central en la vida de los varones. Muchos de los elementos de su identidad se relacionan con el **rol de proveedor** dentro de la familia y esto significa que el trabajo ocupa un lugar central en sus vidas. Considerarse exitosos, importantes y reconocidos siempre tiene que ver con aspectos de su desempeño laboral.

Los cambios sociales y económicos en todo el mundo, y también en nuestro país, han generado una gran cantidad de hombres desempleados que no pueden ser proveedores. En esta condición muchos tienen que manejar su frustración en silencio y pueden sufrir depresiones o llegar a situaciones de violencia.

Para aquellos que sí tienen trabajo, también los costos invisibles pueden ser altos. En muchas actividades laborales tienen que soportar largas jornadas y realizar horas extras para obtener

salarios que lleguen a cubrir las necesidades económicas. La mayoría de los varones cree validar su masculinidad siendo autosuficientes, minimizando enfermedades y descuidando su salud.

Testimonios

"Los hombres culturalmente están obligados a asumir el costo. La valoración social del hombre es todavía, y creo que por mucho tiempo, se lo valora por lo que alcanza. ¿O no? Sí, en las mujeres es menos relevante".

Empresario

"Supongo que debe ser por formación porque el hombre en su escuela secundaria tiende a buscar un título profesional, ir a la universidad o capacitarse en comercialización. (...) Como para buscar un destino, un cargo que pueda amparar a su familia, como jefe de familia".

Empresario[41]

F. El salario también refleja desigualdades entre trabajadores y trabajadoras

En general, las mujeres perciben salarios más bajos que los varones por diferentes motivos. Por lo general, a los **empleos que acceden son precarios, informales y no registrados**, por lo cual sus ingresos son inferiores a la media.

También hay saltos significativos entre muchos **trabajos que suponen las mismas habilidades y dificultades pero que suelen estar asociados a uno u otro sexo**. Los "femeninos" están menos reconocidos, se les asigna menos valor y se remuneran menos que los que son considerados tradicionalmente "masculinos".

41. Testimonios extraídos de "Igualdad de género en el mercado de trabajo...", *op. cit.*

Los estereotipos de género también hacen diferencias: se define al hombre como el principal sostén de la familia y, por lo tanto, el merecedor de una remuneración más alta. En tanto, al ingreso de la mujer se le asigna un valor de complemento o ayuda para la economía doméstica.

Brechas salariales por rama de actividad

RAMA	SALARIO MENSUAL			SALARIO HORARIO		
	III TRIMESTRE DE 2018					
	VARÓN	MUJER	BRECHA	VARÓN	MUJER	BRECHA
INDUSTRIA	$ 23.166	$ 21.620	-7%	$ 127	$ 124	-2%
CONSTRUCCIÓN	$ 19.818	$ 20.945	6%	$ 101	$ 128	27%
COMERCIO	$ 22.770	$ 18.294	-20%	$ 119	$ 109	-8%
HOTELES Y RESTAURANTES	$ 16.559	$ 16.108	-3%	$ 84	$ 87	3%
TRANSPORTE	$ 25.424	$ 20.750	-18%	$ 131	$ 128	-2%
SERVICIOS EMPRESARIALES	$ 24.866	$ 20.500	-18%	$ 143	$ 128	-10%
SECTOR PÚBLICO	$ 25.227	$ 24.009	-5%	$ 149	$ 161	8%
ENSEÑANZA	$ 19.207	$ 17.707	-8%	$ 169	$ 168	-1%
SALUD	$ 23.861	$ 20.344	-15%	$ 148	$ 134	-10%
SERVICIO DOMÉSTICO	$ 12.682	$ 8.365	-34%	$ 83	$ 78	-6%
OTROS SERVICIOS	$ 23.143	$ 19.494	-16%	$ 140	$ 131	-7%

FUENTE: PGYPP-UNPAZ-IESCODE, SEGÚN DATOS DE LA EPH-INDEC.

NOTA: LAS CELDAS MARCADAS CON COLOR POSEEN UN COEFICIENTE DE VARIACIÓN MAYOR AL 20%, POR TANTO, DEBEN SER TRATADOS CON CAUTELA.

Asimismo, las brechas salariales varían si estamos haciendo referencia al sector formal o informal de la economía.

Salario medio y salario medio horario de la ocupación principal de las personas asalariadas registradas y no registradas (I trimestre de 2017)

TOTAL AGLOMERADOS	PERSONAS ASALARIADAS REGISTRADAS				PERSONAS ASALARIADAS NO REGISTRADAS			
	VARONES	MUJERES	TOTAL	BRECHA	VARONES	MUJERES	TOTAL	BRECHA
SALARIO MENSUAL	$ 17.038	$ 13.517	$ 15.518	21%	$ 8.300	$ 5.426	$ 6.919	35%
SALARIO HORARIO	$ 101	$ 104	$ 102	-2%	$ 61	$ 66	$ 63	-9%

FUENTE: DGIYEL - SSPEYEL (MTEYSS), SEGÚN DATOS DE LA EPH-INDEC.

Hay **diferencias salariales informales e invisibles**. En los convenios colectivos, a igual trabajo le corresponde la misma retribución. Pero en la realidad no sucede así, ya que los premios, los bonos y las horas extras, si bien no se suelen registrar en los recibos, benefician mayormente a los hombres[42].

Las desigualdades también se dan en los puestos de mayor jerarquía. Estos quedan fuera de los convenios y suelen favorecer más a los varones que a las mujeres.

Testimonios

"Los hombres desarrollan en menor medida sus aspectos emocionales y esto les permite animarse a reclamar e incluso enfrentar una posible negativa, sin involucrarse emocionalmente".

Empresario

42. Para mayor desarrollo, puede consultarse Nora Goren y David Trajtemberg (2018), "Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales", Análisis: 32. Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/14882.pdf

"Una zurcidora tendría que ganar como un tejedor porque es un trabajo de artesanía, (...) esa diferencia [de ser mujer] hace que sea otro sueldo".

Delegada sindical

"A la trabajadora le pagás el sueldo, se lo liquidás como corresponde. Y al trabajador, porque es varón o porque te cae simpático o porque sos machista, le querés dar un salario no declarado –lo que se suele decir en negro–, o una bonificación de ticket canasta y se la hacés figurar como horas extras. Eso, realmente, no sé cómo lo manejan las empresas, pero eso lo pueden hacer y vos no podés decir nada. (...) Solamente queda comprobar –si lo podés comprobar– que realmente te están discriminando, es una discriminación. Yo no lo haría bajo ningún aspecto, para mí son todos iguales".

Empresario[43]

"La incorporación masiva de mujeres al subte se dio en los años noventa como forma de bajar costos de contratación. Se las contrataba para el sector comercial y esto permitía pagar salarios más bajos que a los varones".[44]

G. La protección de la salud y seguridad en el trabajo tampoco alcanza a las mujeres teniendo en cuenta sus necesidades como trabajadoras

Tanto varones como mujeres están expuestos/as a riesgos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Sin embargo, hasta ahora **las políticas de seguridad y salud en el trabajo se han focalizado en los empleos considerados peligrosos y en sectores y ocupaciones conocidos como "masculinos"**.

43. Testimonios extraídos de "Igualdad de género en el mercado de trabajo...", *op. cit*.

44. "Trabajo bajo tierra", en *Página/12*, Suplemento LAS 12,20/9/2002. Disponible en: http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-352-2002-09-25.html

EL TRABAJO INSALUBRE Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO[45]

La Ley de Contrato de Trabajo establece algunas medidas que solo rigen para las mujeres. Por ejemplo, el artículo 176 establece la prohibición de emplear a mujeres en trabajos que revistan el carácter de penosos, peligrosos e insalubres. Por su parte, el artículo 175 de la misma Ley prevé "protecciones" que también resultan anacrónicas y contradictorias con el principio de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades. Dicho artículo prohíbe la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa. Se ha sostenido que la finalidad de esta prohibición es la de evitar la

45. "Género y negociación colectiva, Módulo 2 Temas y contenidos específicos para promocionar la igualdad de género a través de la negociación colectiva", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, julio de 2014.

CONTINÚA EN LA PÁG. SIGUIENTE.

A pesar de que las mujeres participan en un gran número de actividades y sectores, **sus problemas y necesidades suelen ser considerados desde la lógica que las ve –casi exclusivamente– como madres y cuidadoras del hogar**. Es necesario transformar esto y pensar normas de salud y seguridad que tengan en cuenta sus características como trabajadoras más allá de los roles que les son asignados tradicionalmente.

Las mujeres corren riesgos específicos relacionados con el tipo de tareas que realizan: posturas de trabajo inadecuadas, largas horas de pie, manipulación de objetos pequeños, trabajos repetitivos y riesgos relacionados con la organización del trabajo, etc. Los varones, en cambio, se enfrentan a riesgos vinculados con la seguridad y la manipulación de objetos pesados.

Las mujeres, a su vez, están más expuestas a **riesgos psicosociales** de trabajo. Y esto se acentúa con la sobrecarga que implica la superposición de responsabilidades: en el hogar, en el trabajo, en el ámbito de formación, en otras tareas comunitarias.

Los riesgos vinculados a la salud reproductiva se han asociado casi exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, esto debería encararse de forma más global, superando mitos y estereotipos, porque tanto varones como mujeres están expuestos a riesgos que pueden afectarlos/as en su salud reproductiva.

Por ejemplo, en los sectores con presencia predominante de mujeres, como son el sanitario, el de enseñanza y el de personal de casas particulares, las mujeres se ven expuestas a posturas forzadas y a la manipulación manual. A nivel psicosocial, tienen demandas emocionales muy exigentes y la violencia está extendida. En la industria de la alimentación, deben realizar movimientos repetitivos durante largas horas y, en general, a temperaturas muy bajas. En el sector textil también se da el t rabajo repetitivo en cadena, en las maquilas el trabajo es muy intenso y a esto se suman situaciones de violencia y acoso. En los centros de atención telefónica o *call centers* las posturas inadecuadas se combinan con el excesivo sedentarismo, la repetitividad de la tarea y la demanda o maltrato incesante por parte de los clientes[46].

46. Síntesis realizada de acuerdo con una caracterización incluida en Marita González (coord.), *Educación obrera para el trabajo decente. Módulo 5: Condiciones de trabajo*, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014.

La otra cara de la moneda

Sabemos que la participación de varones y mujeres en el mercado laboral –su distribución y concentración en determinadas actividades económicas– está fuertemente condicionada por el género. Para unas y para otros, el trabajo puede ser un ámbito inseguro o insalubre aunque los afecte de forma diferente. Veamos el siguiente ejemplo[47]:

Incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos, según el género

	HOMBRES	MUJERES
ZONA AFECTADA	MENOR DISPERSIÓN MÁS EN ZONA LUMBAR	MAYOR DISPERSIÓN MÁS EN HOMBROS, CUELLO Y MIEMBROS SUPERIORES
MOMENTO EN QUE SE PRODUCE	A MENOR EDAD	A MAYOR EDAD
TIPO DE TRASTORNO	MÁS LESIONES POR SOBREESFUERZO	MÁS LESIONES POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS AMPLIA VARIEDAD DE DOLOR Y MOLESTIAS
RECONOCIMIENTO LEGAL	MÁS ACCIDENTES DE TRABAJO	MÁS ENFERMEDADES PROFESIONALES
SECTOR	CONSTRUCCIÓN DEL METAL (INCLUYENDO INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL) E INDUSTRIA CÁRNICA	TEXTIL, COMERCIO, SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES, LIMPIEZA, MANUFACTURAS

Entonces, cuando hablamos de riesgos diferenciales por *género*, hacemos referencia a que una parte importante de la accidentabilidad y enfermedad laboral se explica por los roles o las *tareas* que asumen mujeres y varones.

47. Ibidem.

sobrecarga de trabajo de la mujer y que se violen los límites de la jornada máxima de trabajo. Estas medidas de protección deben ser revisadas en el marco del principio de no discriminación y equidad en el trabajo. El ámbito laboral debe ser seguro para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su sexo, género u orientación sexual. Del mismo modo, la prohibición de extender la jornada laboral por fuera de lo estipulado por ley debería ser de carácter general y aplicarse también a los trabajadores.

NÚMEROS DE LA DISCRIMINACIÓN. UNA ENCUESTA NACIONAL DE 2013

- Casi el 85% de las personas encuestadas le asigna alta o mediana importancia a la discriminación como problemática social. Y esta cifra se mantiene para quienes perciben que en la Argentina se discrimina mucho o bastante.
- El 35% de las mujeres manifiesta haber sufrido discriminación de forma personal alguna vez.
- Al consultar por los ámbitos en los que sufrieron dicha discriminación, el 38% señala el educativo, **el 32% en la esfera laboral**, el 12% en el transporte y vía pública, y el 7% en el ámbito familiar.
- **Y dentro del ámbito laboral, el 54% dice haber sufrido discriminación "por ser mujer".**

FUENTE: *MAPA NACIONAL DE LA DISCRIMINACIÓN*, 2014 - INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI)[48]

48. Disponible en: http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/01/mapa-de-la-discriminacion-segunda-edicion.pdf

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

El valor de los tiempos

Le pedimos que imagine una semana tipo y anote detalladamente todas las actividades que realizan junto con su pareja o en familia y cuántas horas destinan a cada una de ellas. En caso de no estar en pareja, le pedimos que tome en cuenta a aquella persona que comparte estas actividades con usted en lo cotidiano (madre, padre, hermanos/as, amigos, etc.).

ACTIVIDADES	CANTIDAD DE HORAS SEMANALES	
	YO	LA OTRA PERSONA
LAVAR LA ROPA Y PLANCHAR		
COCINAR, LAVAR LOS PLATOS Y ORDENAR LA COCINA		
LIMPIEZA DEL HOGAR		
MANTENIMIENTO DEL HOGAR (ARREGLOS, ETC.)		
ATENCIÓN DE ANIMALES Y DE LAS PLANTAS, JARDÍN, ETC.		
HACER LAS COMPRAS		
CUIDAR A HIJOS/AS Y/O ATENDER A FAMILIARES MAYORES O CON ENFERMEDAD		
REUNIONES ESCOLARES Y OTRAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE NIÑOS/AS		
VOLUNTARIADO O TRABAJO COMUNITARIO EN ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD		
ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (REMUNERADO FUERA DEL HOGAR)		
ACTIVIDAD POLÍTICA EN EL TRABAJO Y EL SINDICATO (ROL DE DELEGADO/A GREMIAL, ETC.)		

Ahora le pedimos que observe este **tarifario de actividades cotidianas** y complete la columna denominada "Costo total semanal" con el cálculo de horas realizado por cada persona considerada.

TARIFARIO DE ACTIVIDADES COTIDIANAS	COSTO POR HORA (EN $)[49]	COSTO TOTAL SEMANAL	
		YO	LA OTRA PERSONA
LAVAR LA ROPA Y PLANCHAR	100		
COCINAR, LAVAR LOS PLATOS Y ORDENAR LA COCINA	100		
LIMPIEZA DEL HOGAR	110		
MANTENIMIENTO DEL HOGAR (ARREGLOS, ETC.)	110		
ATENCIÓN DE ANIMALES Y DE LAS PLANTAS, JARDÍN, ETC.	80		
HACER LAS COMPRAS	80		
CUIDAR A HIJOS/AS Y/O ATENDER A FAMILIARES MAYORES O CON ENFERMEDAD	120		
REUNIONES ESCOLARES Y OTRAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE NIÑOS/AS	120		
VOLUNTARIADO O TRABAJO COMUNITARIO EN ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD	120		
ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (REMUNERADO FUERA DEL HOGAR)	120		
ACTIVIDAD POLÍTICA EN EL TRABAJO Y EL SINDICATO (ROL DE DELEGADO/A GREMIAL, ETC.)	100		

A. ¿Coincide esta suma con la proporción de dinero que recibe cada persona por mes como salario?

B. ¿Quién realiza más frecuentemente las actividades que no se pagan con dinero, el varón o la mujer? ¿Por qué?

C. ¿Quién dedica más horas a las actividades más valoradas socialmente? ¿Por qué cree que sucede esto?

49. El costo por hora no pretende ser real, sino una referencia numérica a los fines del ejercicio.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Mi vecina es colectivera... ¿En serio? ¡No puede ser!

Mirtha Sisnero es una mujer de 42 años que se capacitó y cumple con todos los requisitos para postularse como chofer de colectivos en la ciudad de Salta. Como las empresas locales no la quieren contratar "por ser mujer", desde hace varios años está luchando en los tribunales para lograr acceder a un puesto en igualdad de condiciones que los varones.

Después de varias idas y vueltas, y teniendo en cuenta que no es fácil demostrar la discriminación en el proceso de selección, en mayo de 2014 la Corte Suprema de Justicia de la Nación avaló su planteo que pone sobre el tapete el alcance del derecho a elegir libremente una profesión y a no ser discriminada en el acceso al puesto. Hasta ahora, ella se gana la vida y mantiene a sus hijos/as con un maxikiosco y como asistente terapéutica, pero sabe que tiene derecho a acceder a un trabajo bien pago y con más seguridad porque se capacitó para eso y es lo que desea.

En una nota en *Página/12* expresó: "Como los empresarios solo ven los números, no ven los derechos de las mujeres. Y les dan solo trabajo a los varones. Han puesto excusas increíbles, como que no tenían baños para mujeres. Eso es una zoncera. O que es un trabajo muy pesado para nosotras. El colectivo es como un auto pero más grande. No se necesita más fuerza. No tengo que empujarlo para manejarlo".

El caso todavía no está resuelto y llevará más tiempo, pero Mirtha sabe que, aunque pasen años, su caso será una oportunidad para que otras mujeres puedan elegir libremente su profesión sin discriminación[50].

A la luz de este caso, le proponemos que analice su sector o rama de actividad y reflexione acerca de las discriminaciones basadas en prejuicios y estereotipos de género que pueden presentarse.

A. ¿Su actividad está identificada socialmente como típicamente masculina o femenina?

B. ¿Conoce situaciones de discriminación que obstaculizan las oportunidades de mujeres o varones para acceder a un puesto?

50. "El derecho de Mirtha a ser colectivera", en *Página/12*, 22/5/2014. Disponible en: http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-246780-2014-05-22.html

C. En relación con la historia de Mirtha Sisnero, ¿cuál considera que sería su función como delegado/a para acompañar a una persona trabajadora que pasa por una situación similar? ¿Cómo cree que hubiera sido la mejor manera de enfrentarlo? Enumere tres acciones.

D. ¿Considera que estas acciones responden adecuadamente a la problemática? ¿Siente que le falta algo para poder abordar el tema de la mejor manera? ¿Qué le pediría a su organización sindical para sentirse mejor preparado/a?

Las situaciones de discriminación de género en el mundo del trabajo se profundizan, como analizamos en el Capítulo 3, cuando se combinan con otros aspectos como, por ejemplo, la orientación sexual, la identidad de género, la situación migratoria o el origen étnico.

El trabajo infantil

En nuestro país se considera **trabajo infantil** a toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso. Se comprende por niña y niño a todo ser humano por debajo de los 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

En la República Argentina las niñas y los niños que trabajan participan en distintos sectores o rubros: agricultura, industria, minería, construcción, trabajo doméstico, comercio, servicios, entre otros.

La mayoría de los niños, las niñas y los/las adolescentes que trabaja lo hace porque sus familias viven en una situación de pobreza que les impide obtener los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades de alimentación, vivienda, vestido, salud, educación, recreación, entre otros. Esto sucede porque muchas veces sus padres o madres no tienen buenos empleos que les permitan ganar el suficiente dinero para garantizar la supervivencia de la familia.

El costo del trabajo infantil es muy alto: niños, niñas y adolescentes pierden su presente y sacrifican su futuro. Su presente, porque en vez de dedicarse a estudiar y a jugar, se ven involucra-

El trabajo infantil en la Argentina es ilegal. La normativa nacional (Ley Nº 26.390) prohíbe el trabajo de los niños y las niñas por debajo de los 16 años, y protege el trabajo adolescente entre los 16 y los 18 años.

La precariedad laboral, aunque no es excluyente, es un factor que aumenta las posibilidades de que haya niños y niñas en situaciones de trabajo infantil.

dos/as en trabajos propios de los adultos que los/las hace retrasarse o tener un mal rendimiento escolar. Sacrifican su futuro porque, al no haber recibido una educación adecuada, tendrán menos oportunidades de obtener buenos empleos, por ende, probablemente reproducirán la situación de pobreza de su familia de origen.

A pesar de ser ilegal, muchos niños y niñas tienen que trabajar y también aquí vemos cómo la división sexual del trabajo se hace presente.

TRABAJO INFANTIL EN LA ARGENTINA[51]

Los datos de la Encuesta de Actividades de Niñas, Niños y Adolescentes (EANNA) 2016-2017 muestran una importante disminución de la incidencia del trabajo infantil entre el año 2004 y el período 2016/2017. De una tasa del 17,1% en el año 2004, se pasó a una del 9,4% en el 2016/2017. De acuerdo con la modalidad de trabajo, el autoconsumo es el que presenta una mayor disminución: pasó del 8,6% en el 2004 al 2,1% en el 2016/2017. El trabajo para el mercado se redujo del 7,6% al 3,1%. El trabajo doméstico intenso tuvo una reducción menor, del 8,1% al 5,5% para ambos períodos.

En cuanto al ámbito de residencia urbana o rural, cerca de 207.000 niños y niñas que trabajan viven en zonas rurales, mientras que 557.000 viven en zonas urbanas, lo que implica tasas de incidencia del 19,8% y el 8,4%, respectivamente. Si bien la incidencia es mayor en las zonas rurales, la mayoría de los niños y las niñas que trabajan (73%) lo hacen en zonas urbanas, a causa de la alta concentración de la población en dichas zonas. Más allá de esto, el trabajo para el autoconsumo es lo que diferencia a las zonas rurales de las urbanas.

Por su parte, según datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, en nuestro país los niños y las niñas desarrollan actividades económicas en el contexto de talleres y comercios (talleres mecánicos, de confección, pequeños comercios de venta de alimentos, venta de ropa, etc.). Estos sectores involucran a la mitad de los niños y las niñas que trabajan.

51. Datos extraídos del Informe *Situación del trabajo infantil en el total urbano nacional*, publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/destacados/140611_trabajoinfantil.pdf y de la *Encuesta de Actividades de Niñas, Niños y Adolescentes 2017*. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/EANNAcompleta.pdf

El resto de las actividades laborales para el mercado en las que se insertan los/las pequeños/as conforma un grupo heterogéneo dentro del cual se destacan algunos casos que implican importantes riesgos, como la ayuda en la construcción, la venta en la vía pública, el trabajo doméstico para terceros y el "cartoneo". En estas actividades, las niñas se dedican principalmente a la venta ambulante y los varones ayudan en la construcción y también "cartonean".

Entre las situaciones más riesgosas se registra el trabajo nocturno, que afecta al 3,6% de quienes realizan actividades económicas; el esfuerzo físico, que implica "llevar cargas pesadas" es mencionado por el 5% de los niños y las niñas, y las situaciones que comprometen el medio ambiente de trabajo (olores fuertes, poca luz, mucho ruido) fueron percibidas como máximo por el 7% de los niños y las niñas que trabajan.

En el reciclaje

Los niños y las niñas que recogen basura pasan gran parte del día en un medio contaminado, sucio y perjudicial, en el que tienen contacto con sustancias peligrosas y objetos punzocortantes, que muchas veces les producen heridas. Sufren además infecciones diarreicas y respiratorias agudas.

En las calles

En la venta ambulante en plazas, semáforos y ferias, los niños, las niñas y los/las adolescentes se exponen a enfermedades pulmonares y a dolencias en las muñecas, los tobillos, las piernas y los brazos, debido a las largas horas que pasan de pie. Se enfrentan al sol, al frío y a la contaminación de las grandes ciudades. Siempre están en riesgo de ser atropellados y maltratados por los adultos.

Las largas jornadas que pasan en las calles exponen especialmente a las niñas trabajadoras al riesgo de ser víctimas de abuso sexual. Los riesgos psicológicos, físicos y morales para niños, niñas y adolescentes que realizan trabajos en la calle son altísimos, pues pasan la mayor parte de su tiempo en un ambiente hostil y violento, sin afecto ni protección.

EL TRABAJO DOMÉSTICO INFANTIL[52]

Se entiende por **trabajo doméstico infantil** al trabajo desempeñado por niños y niñas menores de 16 años en una casa de familia ajena con o sin remuneración El trabajo doméstico infantil requiere de una particular atención debido a las condiciones en que trabajan los niños y las niñas, muchos/as de los/las cuales viven en la casa de su empleador, aumentando su vulnerabilidad y exposición al riesgo. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar niños, ancianos o enfermos de la familia, realizar trabajos de jardinería, vigilar la casa, e incluso cuidar animales domésticos.

Estas actividades se consideran trabajo infantil si son realizadas dentro de una relación laboral por quienes no alcanzaron aún la edad mínima legal de admisión al empleo o en condiciones consideradas peligrosas o análogas a la esclavitud. En la Argentina la edad mínima es 16 años.

El trabajo infantil doméstico es "invisible" porque se produce dentro del hogar sin ningún sistema de control. Muchas niñas viven aisladas y afrontan graves problemas de autoestima y de salud, pues no tienen la posibilidad de compartir su vida con otras personas de su edad. Muchas pequeñas son víctimas de discriminación, maltratos, violencia física, verbal y están expuestas al abuso sexual por uno o varios miembros de la familia empleadora. En ciertos lugares este trabajo también pude ser considerado esclavo porque las niñas no reciben un salario, sino que trabajan a cambio de casa y comida.

Se consideran **tareas domésticas intensas** aquellas actividades realizadas dentro del propio hogar que excedan las 10 horas, por niños y niñas de entre 5 y 13 años, y aquellas que sobrepasen las 15 horas, en el caso de adolescentes entre 14 y 16 años. Si bien al no realizarse dentro de una relación laboral o contrato de trabajo no se denominan trabajo doméstico, sus consecuencias son equiparables, en muchos casos, a las del trabajo infantil. Las tareas domésticas intensas afectan el desarrollo de niños y niñas e interfieren en su escolarización.

En ambos casos es muy difícil que este tipo de situaciones (trabajo doméstico infantil o tareas domésticas intensas) sea visible, dado que es un trabajo a puertas adentro, en un ámbito de la vida familiar privada.

52. Información extraída de la publicación *No al trabajo Infantil en el trabajo doméstico*, OIT, 2013. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/music/wcms_221850.pdf

¿Cómo puede contribuir el trabajo sindical a la erradicación del trabajo infantil?

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT y de la Confederación General del Trabajo (CGT)[53], las organizaciones sindicales son actores clave en la lucha contra el trabajo infantil. Sus principales aportes pueden ser los siguientes:

- **La detección a través de la observación.** Delegados y dirigentes sindicales recorren constantemente los establecimientos productivos, ya sean fábricas, comercios, chacras, estancias o cualquier emprendimiento donde se encuentran los niños y las niñas que trabajan. La capacidad de detección y denuncia con la que cuentan es altísima, por lo que resulta primordial la sensibilización y la formación del propio sector.
- **Denuncia**. Cuando se detectan situaciones de trabajo infantil, los sindicatos pueden denunciarlas ante el Ministerio de Trabajo y también participar de los operativos con las autoridades.
- **La participación en los espacios tripartitos de diálogo social**. Por ejemplo, en las Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI). Además, se puede impulsar la creación de mesas intersectoriales locales que aborden estas problemáticas y generar instancias de articulación para su abordaje.
- **Sensibilizar e informar**. Por ejemplo, generando espacios a través de los cuales se informe y se sensibilice sobre el tema de trabajo forzoso y trabajo infantil, y lo que implica en términos de la vulneración de sus derechos.

53. Recomendaciones incluidas en el manual *Educación obrera para el trabajo decente*, editado por el Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente de la CGT y la OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_249892/lang--es/index.htm

REFERENCIAS

- *Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.* Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/conaeti/PUBLI_Plan-Nacional2011-2015.pdf
- *Construyendo territorios sin trabajo infantil*: Disponible en: https://www.ilo.org › spanish › argentina › recursos › 4_gobiernos › 4.pdf
- *Trabajo Infantil y Protección Social en Argentina*, OIT, junio de 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_246395.pdf
- *Educación obrera para el trabajo decente*, OIT, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249892.pdf

LADRILLEROS CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

En marzo de 2019, la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA) lanzó la quinta **Campaña contra el trabajo infantil "Los únicos privilegiados son los niños"**. Sus objetivos son la visibilización de la problemática social de los trabajadores ladrilleros, que cuentan con un alto índice de trabajo no registrado y una mayoría de emprendimientos familiares de economía de subsistencia. En dichos emprendimientos, niños, niñas y adolescentes están en "situación de trabajo" permanente porque la familia vive en el mismo lugar que donde trabaja. Como señalan desde el sindicato: "Nuestra campaña nacional es el inicio simbólico de muchas actividades que planificamos durante todo el año como festivales, seminarios, articulaciones con OIT las COPRETIS y Municipios, con los Ministerios de Trabajo, con la SENAF y Gobernaciones, en el territorio, llevando proyectos, propuestas y acciones que pueden modificar las condiciones de injusticia social que padecen los trabajadores ladrilleros y sus hijos/as".

Durante todo el verano, aprovechando la temporada de festivales en la provincia de Córdoba, desde la UOLRA llevaron adelante acciones de concientización contra el trabajo infantil. En Cosquín el sindicato contó con una delegación cultural encabezada por el folklorista Franco Ramírez; y en el Encuentro de Colectividades de Alta Gracia montó un estand permanente buscando visibilizar el flagelo y el trabajo que se realiza desde el gremio. Leandro Vallejos, el delegado provincial de UOLRA, explicó que la presencia de los activistas ladrilleros en el estand, "distribuyendo folletería, alertando sobre esta terrible realidad, sin duda es un aporte para la concientización de todos". Los dirigentes ladrilleros también destacaron los pasos dados en Córdoba, donde se conformó una "Comisión Cuatripartita" con el fin de aunar esfuerzos para erradicar el trabajo infantil. Del ente participan el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, el sindicato y las cámaras empresariales.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Acciones sindicales para erradicar el trabajo infantil

Teniendo en cuenta la información que ha recibido sobre trabajo infantil, le proponemos algunas preguntas para que reflexione sobre la realidad de su sindicato y rama de actividad.

A. En su rama de actividad, ¿hay antecedentes de trabajo infantil?

B. En su comunidad o municipio, ¿hay otras actividades económicas que impliquen trabajo infantil?

C. ¿A qué grupos de niños/as o adolescentes afecta más frecuentemente? ¿Qué tareas realizan más a menudo? ¿Son acompañados/as por sus padres?

D. ¿Cómo afecta su inserción y su rendimiento escolar?

E. ¿Conoce si su sindicato u otro gremio han desarrollado acciones para detectar y denunciar trabajo infantil en su comunidad? Si las realizó, ¿qué resultado tuvieron?

F. Teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT y la CGT, ¿qué actividad cree usted que podría desarrollar su sindicato para contribuir a la erradicación del trabajo infantil?

REFERENCIAS (CONT.)

- Encuesta de Actividades de Niñas, Niños y Adolescentes (EANNA) 2016-2017. Disponible en: http://trabajo.gob.ar/estadisticas/eanna/index.asp
- *Trabajo infantil en hornos de ladrillos, Las Heras, Mendoza*, COPRETI de Mendoza, UNICEF, OIT y el Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente.
- *Trabajo infantil en basurales de Jujuy*, COPRETI de Jujuy, UNICEF, OIT y el Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente (OTIA).

Capítulo 5

Violencia de género

Como venimos analizando desde los capítulos anteriores, una de las principales características de la masculinidad hegemónica es tener la capacidad para ejercer el poder. Un elemento altamente valorado por nuestras sociedades patriarcales es que los varones individual y grupalmente demuestren que tienen autoridad, voz de mando. Por eso, en la mayoría de los casos son educados desde la infancia para ser quienes ejercen el poder.

La contracara de esta masculinidad hegemónica poderosa es una femineidad más vinculada a un lugar de sumisión y que idealmente acepte ese dominio de los varones; pedirle a las mujeres que sean quienes mantienen el equilibrio en las relaciones, que no desafíen las opiniones o decisiones de los varones, que posterguen sus proyectos personales y/o laborales, o que silencien sus opiniones. Así como analizamos que en toda sociedad las relaciones de género patriarcales generan una desigualdad estructural, también podemos observar relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres en las relaciones laborales, familiares, íntimas y amorosas.

Concepto de violencia

En términos generales, el concepto de violencia (incluida la violencia de género) se refiere al uso deliberado de fuerza física o poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno/a mismo/a u otro grupo o comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, daño, muerte, trastornos psicológicos, trastornos en el desarrollo o privaciones.

La intención de algunos varones de mantener ese lugar y rol de poder, cuando sienten que no lo pueden lograr por el consenso o la aceptación, puede implicar diferentes niveles de malos tratos y violencia para "mantener las cosas en su lugar" o "volver a poner las cosas en su lugar". Esa violencia de género se ejerce fundamentalmente contra niñas, mujeres o personas feminizadas.

En función de la lucha por la eliminación de la violencia hacia las mujeres es que en la Argentina, y respondiendo a compromisos internacionales, se promulgó en 2009 la Ley Nº 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. La norma señala que la violencia de género en nuestro país se define como "toda conducta, acción u omisión, que de manera directa

DECLARACIÓN DE NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAD EN 1993

Se entiende por violencia de género a todo acto de violencia **basado en la pertenencia al sexo femenino** que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.

GLOSARIO

VIOLENCIA OBSTÉTRICA

Según el artículo 6 de la Ley N° 26.485, es "aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales".

o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes". La Ley reconoce que este tipo de violencia tiene su origen **en una relación desigual de poder** entre hombres y mujeres, es decir, en el modelo patriarcal de género y sus consecuencias.

Tipos de violencia

La ley incluye la definición de diversos tipos de violencia, como la física, la psicológica, la sexual, la económica y patrimonial y la simbólica. También hace foco en algunas modalidades, como la violencia doméstica, la laboral, institucional y la violencia obstétrica, entre otras.

Los distintos tipos de violencia contra la mujer según la Ley Nº 26.485

FÍSICA	LA QUE SE EMPLEA CONTRA EL CUERPO DE LA MUJER PRODUCIENDO DOLOR, DAÑO O RIESGO DE PRODUCIRLO Y CUALQUIER OTRA FORMA DE MALTRATO O AGRESIÓN QUE AFECTE SU INTEGRIDAD FÍSICA.
PSICOLÓGICA	LA QUE CAUSA DAÑO EMOCIONAL Y DISMINUCIÓN DE LA AUTOESTIMA O PERJUDICA Y PERTURBA EL PLENO DESARROLLO PERSONAL, O QUE BUSCA DEGRADAR O CONTROLAR SUS ACCIONES, COMPORTAMIENTOS, CREENCIAS Y DECISIONES, MEDIANTE AMENAZA, ACOSO, HOSTIGAMIENTO, RESTRICCIÓN, HUMILLACIÓN, DESHONRA, DESCRÉDITO, MANIPULACIÓN, AISLAMIENTO. INCLUYE TAMBIÉN LA CULPABILIZACIÓN, VIGILANCIA CONSTANTE, EXIGENCIA DE OBEDIENCIA, SUMISIÓN, COERCIÓN VERBAL, PERSECUCIÓN, INSULTO, INDIFERENCIA, ABANDONO, CELOS EXCESIVOS, CHANTAJE, RIDICULIZACIÓN, EXPLOTACIÓN Y LIMITACIÓN DEL DERECHO DE CIRCULACIÓN O CUALQUIER OTRO MEDIO QUE CAUSE PERJUICIO A SU SALUD PSICOLÓGICA Y A LA AUTODETERMINACIÓN.

SEXUAL	CUALQUIER ACCIÓN QUE IMPLIQUE LA VULNERACIÓN EN TODAS SUS FORMAS, CON O SIN ACCESO GENITAL, DEL DERECHO DE LA MUJER DE DECIDIR VOLUNTARIAMENTE ACERCA DE SU VIDA SEXUAL O REPRODUCTIVA A TRAVÉS DE AMENAZAS, COERCIÓN, USO DE LA FUERZA O INTIMIDACIÓN, INCLUYENDO LA VIOLACIÓN DENTRO DEL MATRIMONIO O DE OTRAS RELACIONES VINCULARES O DE PARENTESCO, EXISTA O NO CONVIVENCIA, ASÍ COMO LA PROSTITUCIÓN FORZADA, EXPLOTACIÓN, ESCLAVITUD, ACOSO, ABUSO SEXUAL Y TRATA DE MUJERES.
ECONÓMICA Y PATRIMONIAL	LA QUE SE DIRIGE A OCASIONAR UN MENOSCABO EN LOS RECURSOS ECONÓMICOS O PATRIMONIALES DE LA MUJER, A TRAVÉS DE: A) LA PERTURBACIÓN DE LA POSESIÓN, TENENCIA O PROPIEDAD DE SUS BIENES; B) LA PÉRDIDA, SUSTRACCIÓN, DESTRUCCIÓN, RETENCIÓN O DISTRACCIÓN INDEBIDA DE OBJETOS, INSTRUMENTOS DE TRABAJO, DOCUMENTOS PERSONALES, BIENES, VALORES Y DERECHOS PATRIMONIALES; C) LA LIMITACIÓN DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS DESTINADOS A SATISFACER SUS NECESIDADES O PRIVACIÓN DE LOS MEDIOS INDISPENSABLES PARA VIVIR UNA VIDA DIGNA; D) LA LIMITACIÓN O CONTROL DE SUS INGRESOS, ASÍ COMO LA PERCEPCIÓN DE UN SALARIO MENOR POR IGUAL TAREA, DENTRO DE UN MISMO LUGAR DE TRABAJO.
SIMBÓLICA	LA QUE A TRAVÉS DE PATRONES ESTEREOTIPADOS, MENSAJES, VALORES, ÍCONOS O SIGNOS TRANSMITA Y REPRODUZCA DOMINACIÓN, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES SOCIALES, NATURALIZANDO LA SUBORDINACIÓN DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD.

El **femicidio**[54] es la forma más extrema de violencia hacia las mujeres ya que implica el asesinato cometido por un hombre o grupo de hombres hacia una mujer/niña/adolescente a quien considera de su propiedad. En nuestro país más de la mitad de los femicidios son perpetrados por parejas y exparejas.

54. El concepto de femicidio fue desarrollado por la escritora estadounidense Carol Orlock en 1974 y utilizado públicamente en 1976 por la feminista Diana Russell, ante el Tribunal Internacional de Crímenes contra las Mujeres, en Bruselas, Bélgica.

Cantidad de femicidios por año - Argentina (2014-2018)

AÑO	CANTIDAD DE FEMICIDIOS
2014	255
2015	235
2016	254
2017	251
2018	255

ESTADÍSTICAS DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (SEGÚN LLAMADOS RECIBIDOS EN LA LÍNEA TELEFÓNICA 144)

Durante el año 2018 la línea 144 recibió un total de 121.962 llamadas relacionadas con la violencia de género. Del total, 48.820 correspondieron a primeras intervenciones o nuevos casos. El 99,83% fueron consultas de mujeres. En cuanto a los tipos de violencia que se registran en la línea 144, la psicológica es la que se da con mayor frecuencia para el período de referencia (94%), seguida por la violencia física con un 70% de los casos, violencia simbólica con un 41% y económica con un 29%. La violencia sexual es la menos referida, que alcanzó el 11% de los casos. En relación con la cronicidad de las situaciones de violencia, se observan dos períodos significativos: quienes manifiestan un tiempo de maltrato de 1 a 5 años (40,7%) y quienes refieren a un período que supera los 10 años (24,3%). En más de 8 de cada 10 casos, el/la agresor/a es la pareja o expareja.

INFORME COMPLETO DISPONIBLE EN: HTTPS://WWW.ARGENTINA.GOB.AR/SITES/DEFAULT/FILES/144INFORMEANUAL2018_0.PDF

Estas cifras nos hablan de la importancia fundamental que debería tener la violencia de género en nuestro país, ya que implica un problema social que afecta al menos a una de cada tres mujeres, adolescentes y niñas y a un número muy alto de personas trans[55], y sus consecuencias son devastadoras sobre la salud y la vida de quienes la padecen.

En síntesis, la violencia de género contra las mujeres es el resultado de las relaciones desiguales de poder entre los géneros tanto en el ámbito privado como público. Abarca múltiples tipos y manifestaciones; puede ser ejercida por personas, grupos e instituciones, y es la principal violación a los derechos humanos de las mujeres en todo el mundo.

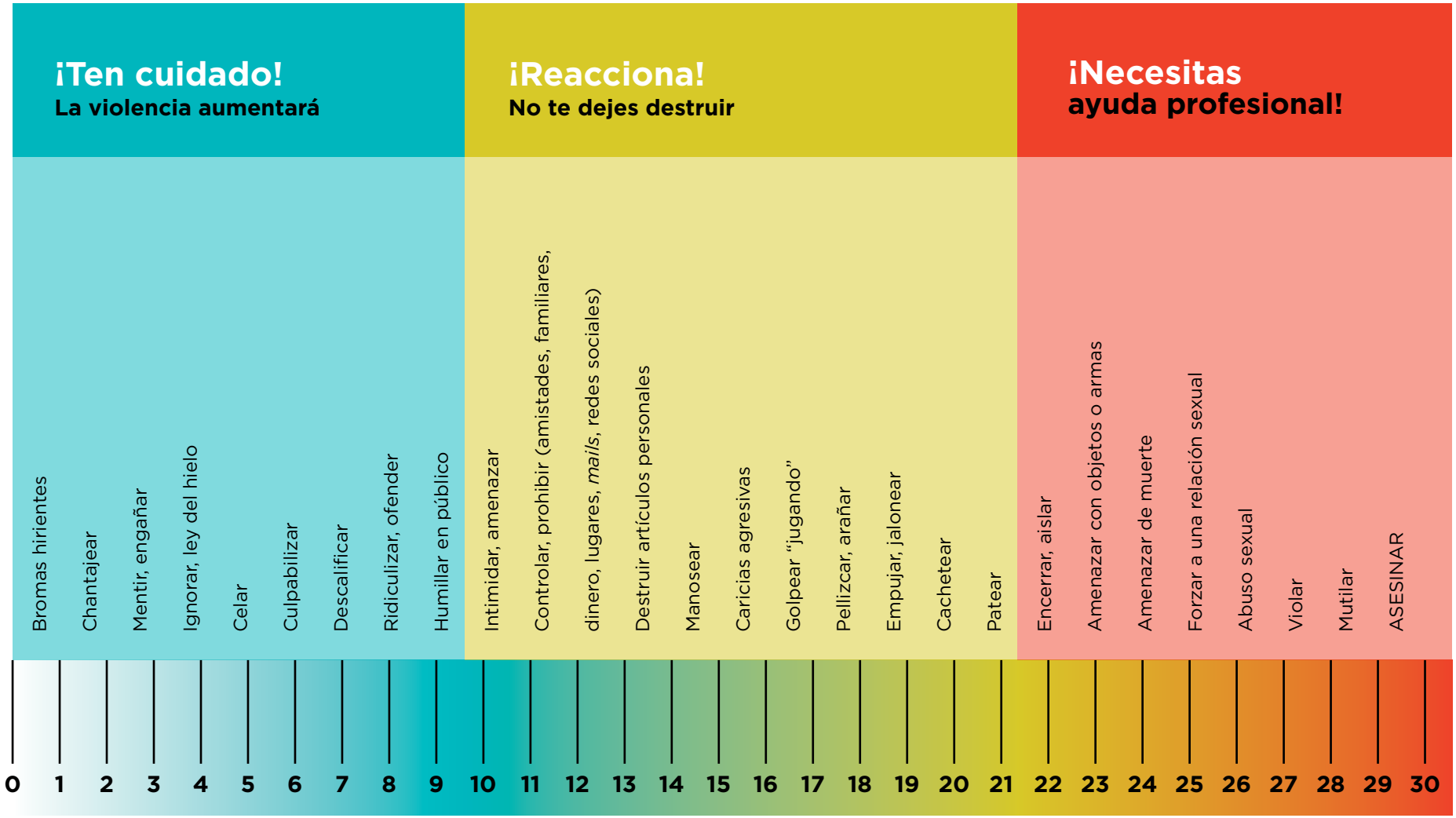
A continuación, describiremos en detalle dos modalidades de la violencia de género: a) aquella que se desarrolla en el espacio doméstico y en las relaciones afectivo-sexuales con o sin convivencia, por sus consecuencias devastadoras en la vida y la salud de mujeres adolescentes y adultas; y b) las que se pueden englobar como violencia y acoso laboral.

Violencia de género en la pareja

Aquí presentamos un análisis del fenómeno de la violencia doméstica desde la mirada y las experiencias que relatan las mujeres, jóvenes y adultas, que han vivido situaciones de violencia. Para facilitar su comprensión, hemos tomado como base el siguiente gráfico, que representa un "violentómetro".

55. Desde 2016, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina incluye la variable de sexo/género de la víctima a fin de visibilizar los travesticidios y transfemicidios. De los 255 femicidios registrados en 2018, cuatro correspondieron a mujeres trans/travesti. Por otro lado, la Dirección General de Políticas Integrales de Diversidad Sexual, junto con la Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación, crearon el Registro de transfemicidios, travesticidios y Femicidios Trans, cuyo objeto es visibilizar estas muertes, las cuales aún la sociedad no tiene presentes, y, como Estado, reafirmar las políticas públicas específicas que atiendan esta problemática y erradiquen las violencias hacia la población trans.

Violentómetro / ...Sí, la violencia también se mide



FUENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES, GOBIERNO DE MÉXICO.

A. Las inseguridades: celos y control

Hay un consenso entre los/las especialistas en que los vínculos del maltrato en las parejas combinan una serie de factores sociales familiares y subjetivos. También suele suceder que en el inicio de las relaciones generalmente aparecen formas de vínculo que podríamos llamar de "violencia psicológica de baja intensidad". Estos malos tratos incluyen fundamentalmente conductas descriptas como celos (decirle a la pareja que coquetea o se comporta en forma provocativa con otras personas) y control (necesita saber todo lo que hace su pareja y con quién). Parecería que estas conductas son ejercidas tanto por varones como por mujeres, con excepción de aquellos aspectos vinculados al control de la forma de vestir, que suele ser exclusivamente masculino.

A su vez, el control y los celos hacia las mujeres por parte de los varones responden más a lógicas de cosificación y posesión en tanto propiedades de los varones, en el marco de la cultura patriarcal dominante.

B. Minando la autoestima: descalificaciones, humillaciones e indiferencia

Un segundo grupo de conductas puede describirse como malos tratos de baja intensidad pero que ya comprometen en mayor grado la autoestima y la seguridad personal: descalificación (críticas, frases despectivas, burlas, ataques a su autoestima); humillación (ridiculizaciones en público, revelar información íntima, escándalos); indiferencia afectiva (mostrarse insensible, desatento, ignorar o dejar de hablarle a la otra persona). En estos casos se observa que quienes ejercen este tipo de conductas son casi exclusivamente los varones y que es un primer indicador de ciertos valores relacionados con una masculinidad patriarcal que considera a las mujeres como inferiores y/o de su propiedad. En estos casos es muy importante cómo reacciona el entorno. Si la mujer que está siendo objeto de estas descalificaciones, humillaciones y/o indiferencia afectiva recibe apoyo y sostén, y siente que se condenará a su pareja, probablemente reaccione y busque poner límites. Pero si, en cambio, el entorno se suma al maltrato o es indiferente, le resultará muy costoso a la mujer rebelarse frente a él. Aquí también se pondrá a prueba su capacidad para analizar y cuestionar las actitudes y valores de su pareja.

Como vemos, la capacidad de identificar y establecer límites a los malos tratos pone en juego los modelos de género, los valores y la seguridad personal.

C. Miedo, aislamiento, acoso, manipulación, presión y amenazas

Un tercer grupo de conductas puede ser la aparición de violencia física y/o sexual. A la vez se refuerza el aislamiento (impedir que tenga vida social, que solo se relacione con él); el acoso (vigilarla, seguirla, esperarla a la salida de sus actividades, acosarla telefónicamente o por otros medios); la manipulación emocional (chantaje para conseguir lo que quiere, trampas, presiones); las amenazas (con pegarle, quitarle cosas, dejarla); la presión sexual (imponer relaciones sexuales no deseadas, irresponsabilidad sobre los riesgos, impedirle que use métodos anticonceptivos). Las parejas que experimentan este tipo de relaciones y conductas están expuestas a establecer y mantener una relación basada en la violencia. En estas instancias se hace evidente un lugar de sumisión y dependencia emocional de las jóvenes y mujeres que les impide imaginarse su vida fuera de esta relación. En la medida en que se van verificando estas características, se pasa de malos tratos de baja o media intensidad a una violencia explícita, permanente y cada vez más grave.

Cuando los malos tratos en la pareja adquieren las características de las instancias más altas de la pirámide, es fundamental tener en cuenta las dimensiones que históricamente han tenido los vínculos violentos por cuestiones de género:

La violencia es cíclica: pasa por momentos de explosión, arrepentimiento, perdón. Cuando se restablece el vínculo, se vive un tiempo de cierta "tranquilidad" en la que se vuelve a acumular la tensión hasta una nueva explosión que inicia un nuevo ciclo. Veamos en detalle sus fases:

- **Fase de tensión acumulada**: se caracteriza por una escalada gradual de la tensión, durante la cual la irritabilidad del hombre va en aumento sin motivo comprensible y aparente para la mujer. Ocurren incidentes de agresiones menores, que la mujer cree poder manejar de diferentes formas (calmando al agresor, complaciéndolo, apartándose), con el objetivo de evitar que la tensión aumente.

- **Fase de agresión**: se caracteriza por una descarga incontrolada de las tensiones que se han ido acumulando, y que llevan a que se produzca un incidente agudo de agresión. Estalla la violencia y tienen lugar las agresiones físicas, psíquicas y/o sexuales. En esta fase las mujeres suelen experimentar un estado de colapso emocional (síntomas de indiferencia, depresión y sentimiento de impotencia).
- **Fase de luna de miel o arrepentimiento**: el agresor utiliza estrategias de manipulación afectiva y muestra un comportamiento extremadamente cariñoso (regalos, disculpas, promesas). Pone en movimiento formas de manipulación para dejar a la mujer en un lugar de quietud e impedir denuncias, separaciones, etc. Se trata de estrategias para retener el poder y la dominación en el vínculo.

La violencia es de intensidad creciente: como vimos anteriormente en el gráfico, a medida que se repiten los ciclos y pasa más tiempo, la violencia es más intensa y más riesgosa para la vida y la salud de quien la padece.

La violencia tiende a cronificarse: la violencia de género nunca consta de un solo episodio; es una forma de vínculo que se repite una y otra vez.

Para quienes no están involucrados/as en la temática, resulta difícil entender cómo, frente a tanto sufrimiento, las mujeres no buscan ayuda, resuelven alejarse y cortan la relación. Algunas de las razones o motivos fundamentales son los siguientes:

- El miedo a la reacción del agresor.
- El miedo a que se subestime lo que les ocurre. Temor a que no les den importancia.
- Creer que controlan (y/o controlarán) la situación.
- Miedo a que la persona que agrede cumpla con sus amenazas y le provoque daño a ella o a su familia.
- El miedo a tener que iniciar una acción judicial o un tratamiento.
- Creer que la justicia es un lugar reservado solo para “cosas más graves”.
- El miedo a la falta de confidencialidad. Creer que “todo el mundo” se enterará de lo que les pasó.
- El temor a la presión de la familia y amistades para que se aleje del agresor cuando ella aún

piensa que lo ama. Puede tener sentimientos contradictorios y no estar decidida a poner fin a esa relación.

Es importante tener en cuenta que las mujeres que están inmersas en una relación de violencia, generalmente, no tienen la capacidad de salir sin la ayuda y el acompañamiento de sus familias, equipos especializados y otras redes de vínculos (laborales, sindicales, sociales, educativas y de salud).

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES

La exposición a situaciones de violencia doméstica repercute en el rendimiento de las mujeres en el trabajo, ya sea que el agresor comparta el espacio físico de trabajo o no. Se observa que, muchas veces, las mujeres son señaladas por mantener un alto nivel de ausentismo, solicitar licencias o tener un bajo rendimiento laboral, sin tener en cuenta que esto se debe a los efectos psíquicos, anímicos, psicológicos y físicos que trae aparejado permanecer expuesta a situaciones de violencia de género. Un agravante de la situación que atraviesan es el miedo a la pérdida del empleo.

Hemos podido analizar el modo en que atravesar una situación de violencia laboral afecta de manera contundente la realidad de las mujeres y cuáles son sus efectos en la vida cotidiana. Experimentar cualquier tipo de violencia causa malestar emocional, psíquico y físico. Poder emprender el camino de salida de la violencia requiere contar con tiempo y una organización que lleva a que las mujeres releguen temporalmente el trabajo productivo y reproductivo. En este marco, autoridades, organizaciones sindicales y empresariales han detectado la necesidad de promover licencias laborales que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres cuando atraviesan una situación de violencia doméstica y buscan salir de esta a través del proceso judicial correspondiente.

FUENTE: *VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL*, ELABORADO EN 2017 POR EL OBSERVATORIO NACIONAL DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. DISPONIBLE EN: HTTPS://WWW.ARGENTINA.GOB.AR/SITES/DEFAULT/FILES/INFORMEVIOLENCIALABORALBIANUAL2017-18.PDF

LEY Nº 27.452: REPARACIÓN ECONÓMICA PARA HIJOS E HIJAS DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO[56]

Por unanimidad, la Cámara de Diputados le dio el 4 de julio de 2018 sanción definitiva a una iniciativa que otorga una reparación económica para hijos/as de víctimas de femicidios o del asesinato de alguno de los progenitores en manos de otro. La reparación, que comienza a regir desde el momento del procesamiento del femicida, consiste en un haber jubilatorio mínimo mensual, con sus incrementos móviles, y está destinado a personas menores de 21 años o con discapacidad (sin límite de edad), siendo retroactiva al momento de la comisión del crimen (aunque el delito se hubiera cometido con anterioridad a la sanción de la norma). No obstante, la reparación no tiene un efecto indemnizatorio, ya que se extingue cuando las "víctimas colaterales", es decir, los/las hijos/as de las víctimas fatales de femicidios, cumplen los 21 años. La percepción de la reparación también se extingue con el sobreseimiento o absolución del progenitor procesado, en cuyo caso "la autoridad de aplicación no podrá reclamar la devolución de los montos percibidos"[57].

LEY DE LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

Por Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional del 16 de noviembre de 2018, homologada por el Decreto Nº 1086[58] del 29 de noviembre de 2018, se estableció lo siguiente:

"La licencia laboral por violencia de género será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

56. Más información disponible en: https://www.argentina.gob.ar/reparacion-economica-ley-brisa

57. "'Ley Brisa': De qué trata el proyecto que beneficia a los hijos de víctimas de femicidios", en *Perfil*, 5/7/2018. Disponible en: https://www.perfil.com/noticias/politica/de-que-trata-la-ley-brisa-la-cual-beneficia-a-los-hijos-de-victimas-de-femicidios.phtml

58. Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/200346/20190118

Cuando el agente lo requiera, podrá modificarse el lugar y/o horario de prestación de servicio, y, en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario/a, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre este último.

El uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tengo derecho a usufructuar según la legislación vigente".

LEY MICAELA

La ley estipula la creación del Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en Género y Violencia contra las Mujeres con el objetivo de "capacitar y sensibilizar" a todos los funcionarios públicos, que integran los diferentes niveles del Estado[59]. El proyecto fue presentado luego del femicidio de Micaela García, la joven de 21 años que fue violada y asesinada a la salida de un boliche, en Gualeguay, por un hombre que ya tenía antecedentes de ataques sexuales. La noticia del crimen de Micaela, luego de siete días de intensa búsqueda, en abril de 2017, generó una fuerte conmoción a nivel nacional.

¿Qué implica la ley?

- La formación y capacitación en perspectiva de género para todos los funcionarios de la gestión pública, sin importar jerarquía ni forma de contratación, ni el ámbito en el que desempeñen sus funciones.
- La capacitación obligatoria abarca los tres poderes del Estado –Ejecutivo, Legislativo y Judicial– y organismos descentralizados.
- El plan de capacitación estará a cargo el Instituto Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Modernización.
- Los contenidos deben apuntar a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece la Ley Nº 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.

59. La Ley Micaela es para la Administración Pública Nacional (APN) e invita a los demás niveles del Estado (dada la autonomía provincial y el federalismo) a adherir a la norma.

- Todos los agentes del Estado deben cursar y aprobar todos los años la capacitación. El incumplimiento será considerado una falta grave que incluirá sanciones y obstaculizará el ascenso a un cargo superior en caso de que corresponda.

LICENCIA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE SANTA FE

En el marco de los lineamientos de la Ley Nº 26.485, e impulsada por la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) de Santa Fe, el 23 de septiembre de 2014 se presentó el anteproyecto de ley[60] para crear esta licencia laboral que busca visibilizar el tema, ya que, en general, las trabajadoras que son víctimas de violencia de género se suelen tomar licencias psiquiátricas, hecho que no refleja el problema real que enfrentan y que excede a su vida privada. En palabras de Liliana Reyes, redactora de la iniciativa y referente de ATE Santa Fe: "La ley surgió de un caso concreto de una compañera asistente escolar que llegó en muy mal estado, producto de las pastillas que le daba el psiquiatra por la violencia de género que soportó por muchos años. Las compañeras no están locas, tienen que tomar licencia por violencias de todo tipo. Luego vinieron casos de femicidio de compañeras y con otros colectivos logramos que en Rosario se declarara la emergencia de género por tantos casos de este tipo. Ahí arrancó el camino de este proyecto de ley".

Los contenidos destacados del anteproyecto son los siguientes:

- Abarca tanto el ámbito estatal como el privado y las diferentes modalidades de contratación.
- Justifica las licencias que pueda requerir la víctima, sea por razones físicas o psicológicas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o centros de salud. En igual sentido, serán justificadas las faltas de puntualidad en el horario de trabajo.
- Se prevé el derecho a la reducción de la jornada, a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y a la suspensión de la relación laboral, con la reserva de su puesto de trabajo.
- La víctima no podrá ser despedida en los dos años posteriores a la realización de la denuncia.

60. Más información disponible en: http://www.ctacapital.org.ar/por-una-ley-contra-la-violencia-de-genero-en-el-trabajo/

La violencia de género es un problema de salud pública y de derechos humanos que involucra tanto al Estado como a todas las instituciones y organizaciones de la sociedad. Los sindicatos no son la excepción y pueden convertirse en actores claves para la prevención y atención de la violencia. En este sentido, hay varias propuestas que se llevan a cabo:

- Campañas de información, visibilización y prevención en los sindicatos y lugares de trabajo.
- Capacitación a delegados/as y dirigentes sindicales en la temática.
- Creación de espacios de atención en el marco de las obras sociales.
- Creación de mecanismos de procedimientos y protocolos para identificar y actuar frente a casos de violencia de género (teniendo en cuenta si se da entre personas que son pareja además de compañeros de trabajo).
- Creación de equipos legales y de acompañamiento para realizar denuncias.
- Promoción de medidas de protección para mujeres y sus hijos/as como licencias, subsidios y medidas de protección en los lugares de trabajo.
- Circuitos y protocolos de actuación cuando la violencia se da entre personas que son pareja además de compañeros de trabajo.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

La Declaración de Filadelfia de la OIT[61] (1944) afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Esta declaración de principios señala que cualquier tipo de violencia, maltrato o presión que surja en los ámbitos de trabajo o en las relaciones interpersonales resulta una traba para el desarrollo humano, tanto en el plano individual como social.

En el recién adoptado Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo (núm. 190), se reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo

61. Disponible en: https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf

sin violencia ni acoso. También indica que esos comportamientos pueden constituir un incumplimiento de los derechos humanos o un abuso respecto de estos, y afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social. Asimismo, señala que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

CONVENIO OIT[62], 2019 (NÚM. 190), Y LA RECOMENDACIÓN (NÚM. 206) SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO

Se trata de nuevas normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT, abiertas a su ratificación por sus Estados miembros.

Como señaló Shauna Olney, Directora del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT, este Convenio "es un marco para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. El derecho de toda persona a un mundo de trabajo sin violencia ni acoso no se había articulado tan claramente hasta ahora en ningún tratado internacional. También se reconoce que esos comportamientos pueden constituir un incumplimiento de los derechos humanos o un abuso respecto de estos".

Entre sus puntos más importantes podemos señalar:

- Define a la violencia y el acoso como "un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables" que "tengan por objeto provocar, ocasionen o sean susceptibles de ocasionar, daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos".
- Abarca el abuso físico o verbal, la intimidación y el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho, sin perjuicio de otros actos. Tiene en cuenta que el trabajo no siempre se realiza en un lugar físico específico, y habida cuenta de ello, sus disposiciones abarcan asimismo las comunicaciones profesionales, en particular las que tienen lugar mediante las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

62. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

- Ampara a todas las personas que trabajen, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen pasantías o actividades de voluntariado y los solicitantes de empleo, así como las personas que ejerzan la autoridad de un empleador. Lo dispuesto en el Convenio es aplicable los sectores público y privado, a las economías formal e informal, y a las zonas urbanas o rurales.
- Aborda las causas subyacentes a las violencias, incluidos los diversos modos de discriminación, interrelacionados entre sí, así como los estereotipos de género y las relaciones de poder basadas en la disparidad de género.

En relación con el **ámbito de aplicación**, el Convenio contempla a las siguientes personas:

- los/las trabajadores/as asalariados/as según se definen en la legislación y la práctica nacionales,
- las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual,
- las personas en formación, incluidos/as los/las pasantes y los/las aprendices,
- los/las trabajadores/as despedidos/as,
- los/las voluntarios/as, las personas en busca de empleo y los/las postulantes a un empleo,
- los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a.

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

La violencia o el acoso pueden darse:

- en el lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por el/la empleador/a,
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La **Recomendación núm. 206** señala:

Velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

Apoyar la negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

La violencia laboral es sufrida tanto por mujeres como por varones. Sin embargo, las construcciones de género patriarcales de nuestras sociedades, así como algunas cifras existentes, indican que tienen mayor frecuencia los casos de victimización que atañen a las mujeres y, en tal sentido, se manifiesta esta como una forma más de violencia de género. Socialmente, tal como hemos analizado anteriormente, existe una discriminación basada en el sexo, que connota negativamente a la condición femenina en el ámbito del trabajo, consolidada en pautas culturales de sumisión que, en el devenir histórico, ha producido la "naturalización" de dicha violencia. Estas pautas también se reproducen a nivel organizacional. Las trabajadoras se enfrentan a una discriminación difícil de demostrar, como en el caso de las contrataciones, los ascensos, las promociones, las oportunidades de formación y el despido. De tal modo, la condición de género femenino actúa como factor de riesgo que se suma en los casos de violencia laboral.

¿Quiénes están más expuestos/as a la violencia laboral?

La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo es un abuso de poder. La violencia afecta particularmente a los/las trabajadores/as en las situaciones de trabajo más vulnerables, que tienen un acceso limitado a sus derechos laborales, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo decente, la no discriminación y el acceso a

la justicia. Algunos grupos de trabajadores, y particularmente las mujeres, son afectados en forma desproporcionada por la violencia y el acoso en el trabajo, donde las relaciones desiguales de poder, los bajos salarios, las condiciones de trabajo precarias y otros abusos en el lugar del trabajo las exponen a la violencia.

Consecuencias de los malos tratos y la violencia

Las consecuencias del maltrato y la violencia, especialmente la de género, sobre las personas que los padecen son los siguientes:

- En la *salud física:* lesiones diversas, como contusiones, traumatismos, heridas, quemaduras, que pueden producir discapacidad. Síntomas físicos inespecíficos (por ejemplo, cefaleas).
- En la *salud emocional*: ansiedad, depresión, baja autoestima, vergüenza, culpa, sentimientos de indefensión, sensación de baja capacidad de control, bajas expectativas de autoeficacia. Miedo a la soledad, al abandono, a la respuesta social y familiar, a hacer uso del sistema policial y judicial, al daño que puedan sufrir ellas o su familia y amigos/as por parte del maltratador (que en ocasiones cumple sus amenazas), incluso miedo a las consecuencias para él por la posibilidad de que sea detenido/a. Algunas mujeres presentan cuadros de trastornos de estrés postraumático.
- En el *rendimiento laboral*: es frecuente el acoso, la vigilancia y los incidentes violentos con la irrupción del maltratador en el centro de trabajo, lo que las hace temer que haya consecuencias sobre la continuidad de los contratos y a veces provoca que ellas dejen el trabajo para evitar esas situaciones.

La Ley Nº 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales define estas dos modalidades de violencia:

- La **violencia doméstica** es aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra (dentro o fuera del hogar), dañando

la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la libertad de las mujeres, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho a su pleno desarrollo. Dentro del concepto de grupo familiar se comprende tanto el originado en el parentesco (por consanguinidad o por afinidad), el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, ya sea que se trate de relaciones vigentes o finalizadas, haya habido o no convivencia.

- La **violencia laboral** es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. También son formas de violencia laboral contra las mujeres quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora.

Consecuencias laborales de la violencia doméstica

Según datos de Naciones Unidas, la violencia doméstica hacia las mujeres afecta a una de cada tres a nivel global, sin distinción de edades ni clases sociales.

"La violencia doméstica afecta el bienestar y la salud de las víctimas, la asistencia al trabajo, la productividad y la seguridad. También puede tener repercusiones en la seguridad en el trabajo, por ejemplo cuando una víctima de violencia doméstica es acechada o acosada por el abusador en el lugar de trabajo, con consecuencias para su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo. Se ha demostrado que la violencia doméstica genera historias de interrupción laboral, altas tasas de ausentismo, bajos ingresos personales, frecuentes cambios de trabajo y más empleos en trabajo ocasional o a tiempo parcial. Si se puede ayudar a que una mujer mantenga su trabajo, ello puede prevenirla de encontrarse atrapada en una relación violenta por razones financieras. También mantiene abierto un camino para las mujeres que quieren escapar de una relación violenta"[63].

63. Pillinger, Jane. *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Perspectivas y acción sindical*, Ginebra, OIT, 2017.

La violencia doméstica contra las mujeres puede ser ejercida por cualquier persona dentro del grupo familiar: por personas vinculadas en relaciones de parentesco (por consanguinidad o afinidad), o por parejas unidas en matrimonio o parejas de hecho, actuales o pasadas, haya habido o no convivencia. De acuerdo con los datos relevados por la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la forma de violencia doméstica más extendida es la que se da en las relaciones de pareja, actuales o pasadas.

La encuesta realizada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) junto con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en el área metropolitana muestra que[64]:

- Una de cada dos mujeres ha sufrido violencia psicológica por parte de una pareja o expareja a lo largo de sus vidas, como humillaciones, insultos y otras agresiones verbales.
- Tres de cada diez mujeres residentes en la Ciudad de Buenos Aires han sufrido episodios de violencia física, en muchos casos severa.
- Solo tres de cada diez de esas mujeres buscaron ayuda de parte de personas cercanas, generalmente las madres, hermanas o amigas.
- Además, solo una de cada diez mujeres que vivió situaciones de violencia física, psicológica o sexual concurrió a alguna institución en busca de ayuda, ya sea para la atención de su salud, contención emocional o protección de la justicia.
- Las experiencias de violencias en parejas y exparejas se presentan casi por igual entre las mujeres con educación primaria, educación secundaria o educación terciaria, aunque las que más concurren a los servicios de asistencia son las mujeres con educación secundaria.
- Si la mujer está siendo acosada por teléfono o por correo electrónico, se puede acordar un desvío de las comunicaciones.

64. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. *Las cifras de la violencia. Resultados de la primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja en la Ciudad de Buenos Aires*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2016.

- En acuerdo con la mujer, se puede explicar a los/las compañeros/as de trabajo cercanos, al personal de seguridad y/o de recepción sobre posibles respuestas que pueden dar si la persona violenta se comunica telefónicamente o si se presenta en el lugar de trabajo.
- Asegurarse de que la colaboradora en situación de violencia no trabaje en zonas aisladas dentro de la organización y comprobar que el traslado cotidiano del trabajo a su vivienda sea en forma segura. En su caso, modificar los horarios de entrada y salida, así como las puertas de ingreso o salida del trabajo, de modo de contribuir a alterar la rutina conocida por el agresor.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a la mujer un cambio temporal o permanente del lugar de trabajo y horarios de trabajo, por ejemplo, si este conlleva una exposición en los traslados. Revisar la posibilidad de trasladar el lugar de trabajo de la colaboradora en riesgo fuera de la vista del público, es decir, asegurándose de que no son visibles desde puntos de recepción o ventanas de la planta baja.
- Mantener un registro del acoso que recibe la mujer ya sea telefónicamente, por correo electrónico o como presencia en el lugar de trabajo. En caso de una denuncia avanzada con orden de restricción de acercamiento para el agresor, es conveniente proporcionar una copia de las órdenes existentes contra el agresor y una fotografía al personal de seguridad y de recepción.
- Analizar si se puede implementar una política de trabajo flexible, *part-time* o una disminución en la carga laboral.
- Ofrecer la posibilidad de una licencia especial o permisos de ausencias para facilitar la realización de denuncias, presentación en juzgados o atención psicológica, judicial o familiar[65].

65. Más información disponible en: http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?codcontenido=2994&codcampo=20&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49

LA RECOMENDACIÓN NÚM. 206 DE LA OIT

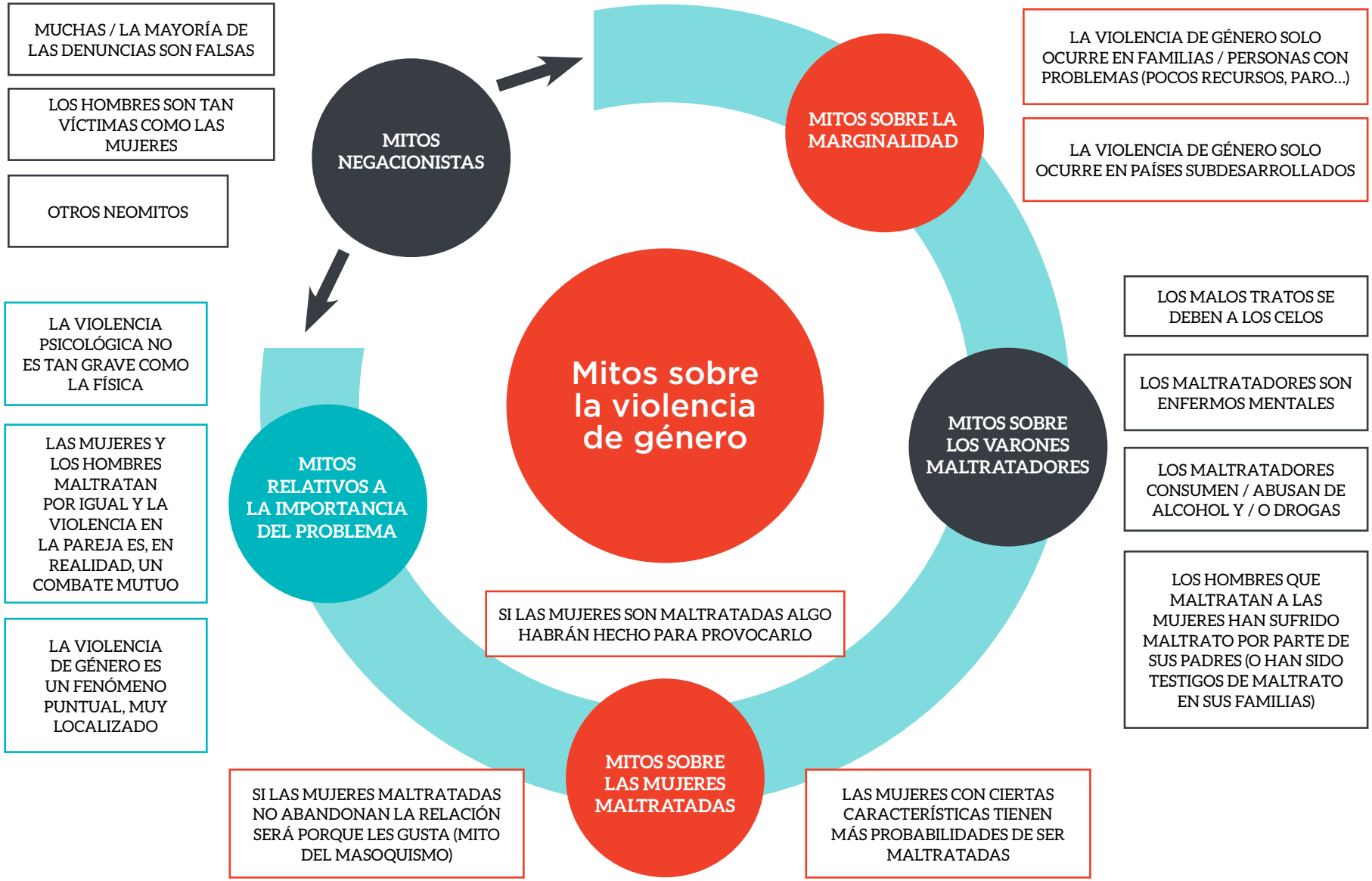
Sugiere medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo al considerar:

- Licencias para víctimas de violencia doméstica.
- Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica.
- Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido.
- La inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.
- La sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Mitos sobre la violencia de género

Reunidos/as en grupo, les proponemos que conviertan los mitos y estereotipos incluidos en el siguiente gráfico en mensajes positivos para una cartelera gremial o para un folleto informativo destinado a compañeros y compañeras.


Mitos sobre la violencia de género
MITOS NEGACIONISTAS
MUCHAS / LA MAYORÍA DE LAS DENUNCIAS SON FALSAS
LOS HOMBRES SON TAN VÍCTIMAS COMO LAS MUJERES
OTROS NEOMITOS
MITOS SOBRE LA MARGINALIDAD
LA VIOLENCIA DE GÉNERO SOLO OCURRE EN FAMILIAS / PERSONAS CON PROBLEMAS (POCOS RECURSOS, PARO...)
LA VIOLENCIA DE GÉNERO SOLO OCURRE EN PAÍSES SUBDESARROLLADOS
MITOS SOBRE LOS VARONES MALTRATADORES
LOS MALOS TRATOS SE DEBEN A LOS CELOS
LOS MALTRATADORES SON ENFERMOS MENTALES
LOS MALTRATADORES CONSUMEN / ABUSAN DE ALCOHOL Y / O DROGAS
LOS HOMBRES QUE MALTRATAN A LAS MUJERES HAN SUFRIDO MALTRATO POR PARTE DE SUS PADRES (O HAN SIDO TESTIGOS DE MALTRATO EN SUS FAMILIAS)
MITOS SOBRE LAS MUJERES MALTRATADAS
SI LAS MUJERES SON MALTRATADAS ALGO HABRÁN HECHO PARA PROVOCARLO
LAS MUJERES CON CIERTAS CARACTERÍSTICAS TIENEN MÁS PROBABILIDADES DE SER MALTRATADAS
SI LAS MUJERES MALTRATADAS NO ABANDONAN LA RELACIÓN SERÁ PORQUE LES GUSTA (MITO DEL MASOQUISMO)
MITOS RELATIVOS A LA IMPORTANCIA DEL PROBLEMA
LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA NO ES TAN GRAVE COMO LA FÍSICA
LAS MUJERES Y LOS HOMBRES MALTRATAN POR IGUAL Y LA VIOLENCIA EN LA PAREJA ES, EN REALIDAD, UN COMBATE MUTUO
LA VIOLENCIA DE GÉNERO ES UN FENÓMENO PUNTUAL, MUY LOCALIZADO

Capítulo 6

Sindicatos: su rol en la construcción de la igualdad de género

Sindicatos: ¿una organización de y para hombres?

Los sindicatos son organizaciones fundamentales en la construcción de una democracia con justicia social. Su histórico desafío de garantizar el trabajo decente en condiciones seguras, con salarios dignos y protección social básica –a través de la negociación colectiva y su participación en procesos de concertación sindical–, se combina hoy con otro tipo de necesidades que plantean los/las trabajadores/as y sus familias. En muchos casos son una verdadera red social que aborda temas de salud, educación, capacitación laboral y sindical, investigación, esparcimiento y actividades culturales, convirtiéndose en actores fundamentales de nuestra sociedad.

Las organizaciones sindicales fueron creadas a imagen y semejanza de sus miembros, por eso desde su nacimiento fueron pensadas por varones para varones. A pesar de que en nuestro país siempre existieron mujeres trabajadoras, durante muchas décadas las organizaciones sindicales fueron un espacio de participación exclusivamente de los hombres y tendieron a reproducir las relaciones de desigualdad de género presentes en la sociedad y el mercado laboral.

Como señalan investigaciones especializadas, desde la década de 1940 hasta la recuperación democrática en 1983, las mujeres eran invisibles tanto en el mundo de los sindicatos como del trabajo, lo que no significa que no fueran adherentes o que no trabajaran. Eran percibidas como competidoras en el mercado de trabajo que obtenían salarios básicos, o como adherentes del sexo débil que necesitaban más protección que derechos. Esta idea de "cuidado" hacia las mujeres se plasmó en medidas y leyes de protección de la maternidad, en la prohibición de su participación en tareas forzosas o insalubres y en licencias por cuidados familiares.

Hoy sabemos que la equidad requiere mirar al mundo laboral y a la participación de las mujeres en clave de derechos. En las últimas décadas las mujeres han realizado diferentes acciones para incluir sus demandas en la agenda sindical, pero todavía su participación en los cargos de conducción y decisión es muy inferior respecto al número de mujeres trabajadoras y afiliadas.

La libertad sindical, el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva constituyen derechos humanos fundamentales. A estos se deben agregar, de modo inseparable, el derecho a la igualdad y a la no discriminación[66].

66. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998, establece que: "La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación son universales y se aplican a todas las personas en todos los países".

MUJERES VISIBLES[67]

Las mujeres constituyen el 35% de los 3,9 millones de afiliados sindicales (en las organizaciones que declaran la cantidad de afiliados por sexo).

En las organizaciones sindicales de la administración pública, enseñanza y salud, que cuentan con algo más de 2 millones de afiliados/as, las mujeres constituyen el 60%.

Las mujeres afiliadas a los sindicatos de la administración pública, enseñanza y salud constituyen el 89% del total de afiliadas mujeres y el 31% del total de afiliados sindicales.

Aun en los sectores en los que la afiliación de las mujeres a los sindicatos es relativamente elevada y próxima a su presencia en el empleo, la conformación por sexo de las directivas sindicales revela una fuerte primacía masculina:

- En la administración pública las mujeres ocupan apenas 16 de las 158 secretarías generales relevadas, a pesar de representar el 41% de las empleadas públicas y el 46% de la afiliación sindical.
- En la enseñanza las mujeres ocupan la secretaría general solo en 22 de los 58 sindicatos, pese a que en el sector el 77% de las empleadas y el 75% de las afiliadas son mujeres.
- En el sector de la salud las mujeres ocupan 12 de las 41 secretarías generales identificadas, pese a que constituyen el 72% del empleo y el 55% de la afiliación sindical del sector.

La falta de presencia de mujeres en puestos de decisión sindical implica la ausencia de sus demandas. Temas como la igualdad de trato y oportunidades con los varones en el acceso, las condiciones de trabajo, las políticas de promoción en los lugares de trabajo y capacitación, la equiparación de los salarios, las reivindicaciones relacionadas con la distribución de tareas familiares y laborales, la conciliación trabajo y familia y la protección a la maternidad se tornan importantes cuando hay mujeres que los instalan y mantienen en la agenda sindical y en las convenciones colectivas de trabajo.

67. Según datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales incluidos en la publicación *Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales*, editado por el Consejo Nacional de las Mujeres y el PNUD.

Avances hacia la igualdad

La equidad en la participación de varones y mujeres en el interior de los sindicatos y la igualdad de género en los lugares de trabajo y en el empleo se encuentran en general fuertemente relacionadas. El aumento de la participación sindical de las mujeres y su presencia (aún incipiente) en lugares de poder, así como una mayor apropiación de esta problemática por parte de los varones, ha contribuido a que los sindicatos se comprometieran con mayores niveles de igualdad y equidad en el mundo del trabajo. Veamos algunas acciones concretas que se han aplicado en nuestros sindicatos en favor de la igualdad entre varones y mujeres.

A. Ley de cupo femenino sindical

Desde el año 2002 está vigente la **Ley N° 25.674 de cupo femenino sindical**, que surgió de reconocer que la participación femenina en los ámbitos sindicales era escasa y que las trabajadoras carecían de poder institucional. Esta ley ha sido una **medida de acción positiva** sustancial que brinda herramientas para comenzar a superar la participación desigual en la toma de decisiones entre varones y mujeres en el ámbito sindical. La ley establece que "la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad". ¿Qué quiere decir esto? De cada diez candidatos que se presenten en una misma lista, al menos tres deben ser mujeres, o una relación proporcional a esa distribución según las particularidades de cada sector. Además, la ley puntualiza que las mujeres deben integrar las listas "en lugares que posibiliten su elección".

GLOSARIO

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
Pretenden establecer políticas que dan a un determinado grupo social, que históricamente ha sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes. El objetivo de estas medidas es mejorar la calidad de vida esos grupos y compensarlos por los prejuicios o la discriminación de los que fueron víctimas en el pasado.

B. Espacios para pensar las relaciones de género

En varios sindicatos y centrales sindicales se conformaron nuevas comisiones, departamentos o secretarías "de la mujer", y se consolidaron y fortalecieron los existentes. Estos ámbitos, en algunos casos, pasaron a denominarse "de igualdad de oportunidades y de género", "igualdad de género" o similares, haciendo manifiesta la intención de revisar las relaciones de género presentes en la vida laboral, social, económica y sindical.

C. Capacitación y formación

Se han desarrollado cursos y actividades de capacitación y formación sobre temas de género para delegados/as y dirigentes sindicales.

D. Convenios colectivos

Algunos convenios colectivos han comenzado a ser revisados y se han incorporado cláusulas generales y específicas de género que abordan las discriminaciones desarrolladas en el Capítulo 4 de este manual.

NI UN PASO ATRÁS...

Las siguientes sugerencias fueron elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación[68] para ser contempladas en las cláusulas que promuevan la igualdad en los convenios colectivos de trabajo.

CLÁUSULA DECLARATIVA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las partes firmantes impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollarán acciones de integración. En ese sentido, ambas partes acuerdan que:

68. *Nuevos contenidos de la negociación colectiva*, disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_informes/negociacion2010.pdf

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.
- Las partes firmantes asumen el compromiso de impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad.

CLÁUSULA SOBRE NO DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, así como la no discriminación por cuestiones de raza/etnia, o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación nacional vigente y los convenios internacionales suscriptos por nuestro país. Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en el acceso y la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en trabajos de igual valor, la formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de violencia laboral.

CLÁUSULA SOBRE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO PARA EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS RELACIONES LABORALES

Las partes firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido.

Las partes reafirman la importancia de la toma de medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de forma sistemática y planificada sobre los siguientes objetivos:

- Que tanto las mujeres cuanto los varones gocen de igualdad de oportunidades con relación al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y varones reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los varones.

Un tema central para conseguir la igualdad: erradicar la violencia por motivos de género

Como señalamos en el apartado sobre violencia doméstica, los sindicatos pueden cumplir un rol muy importante para prevenir y erradicar la violencia laboral. Entre otras medidas se pueden proponer las siguientes:

- Visibilizar/desnaturalizar el problema a través de campañas y capacitaciones internas.
- Realizar o promover la realización de estudios, recopilar datos sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, que puedan identificar situaciones de riesgos, en especial respecto de grupos que resulten más vulnerables.
- Sensibilizar frente a los efectos negativos de la violencia.
- Denunciar y acompañar casos particulares.
- Capacitar y difundir las normativas existentes a nivel nacional e internacional, incluso sobre los derechos y las responsabilidades de los/las trabajadores/as y otras personas concernidas.
- Elaborar protocolos de violencia y acoso en el trabajo y en el ámbito doméstico, que incluyan la prevención y el tratamiento de los casos, e incluso las sanciones[69].
- Participar activamente en la consulta para el diseño, la adopción y la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, así como en la identificación de los peligros.
- Reconocer y promover el reconocimiento de que los efectos de la violencia doméstica tienen un impacto negativo en el mundo del trabajo, y comprometerse a mitigar su impacto.

69. Para la formulación de protocolos se puede consultar la *Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones*, editada por el INAM en 2018. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf

- Incluir otras cláusulas en los convenios colectivos que puedan prevenir y combatir la violencia laboral, especialmente hacia las mujeres.
- Evaluar los riesgos de violencia y acoso y la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos riesgos, tomando en cuenta que la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, son partes de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Los convenios colectivos

La negociación colectiva continúa siendo la herramienta más eficaz para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Existe una evidencia significativa del rol que la negociación colectiva puede desempeñar para reducir las desigualdades de género y abordar la violencia y el acoso. Los estudios de caso muestran cómo los sindicatos han asegurado los convenios de negociación colectiva (CNC) con los empleadores para tratar la violencia y el acoso en el trabajo, muchos de los cuales toman en consideración sus aspectos psicológicos.

Generalmente, los convenios de buenas prácticas han comprometido a los empleadores a desarrollar políticas y procedimientos para enfrentar y prevenir la violencia. Estos incluyen la formación de los gerentes y representantes de los centros de trabajo para que identifiquen los signos de violencia y acoso, la recopilación de datos y el seguimiento de los incidentes de violencia y acoso, así como la provisión de apoyo psicológico y asistencia médica para los/las trabajadores/as que experimentan dichas violaciones. Cada vez con más frecuencia se incluye a las víctimas de violencia doméstica en estos convenios.

Algunos convenios colectivos se enfocan en todas las formas de violencia (física, psicológica y acoso sexual), mientras que otros abordan el problema específico del acoso sexual. La negociación colectiva también brinda un modelo eficaz y poderoso para tratar problemas sociales como el de la violencia doméstica y familiar. Un ejemplo es cuando los/las empleadores/as reconocen que el lugar de trabajo puede desempeñar un rol protector si se toman medidas para promover que quienes padecen situaciones de violencia permanezcan en sus puestos y, en consecuencia, puedan quedarse en sus hogares y en sus comunidades.

"Los estudios de caso subrayan la importancia fundamental del diálogo social y los sistemas de relaciones laborales eficaces para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo de trabajo. La libertad sindical, incluyendo el derecho de formar y afiliarse a un sindicato y negociar convenios colectivos, como parte integrante de los derechos fundamentales en el trabajo, es vista ampliamente por los sindicatos nacionales y mundiales como esencial para abordar la violencia y el acoso en el trabajo (y de eficacia demostrada)"[70].

70. Pillinger, Jane. *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Perspectivas y acción sindical*, Ginebra, OIT, 2017.

EJEMPLOS EN LA ARGENTINA

El Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional estableció una serie de cláusulas proactivas de igualdad de género, incluyendo el establecimiento de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, que tiene la función de proporcionar directrices y políticas detalladas para prevenir y combatir la violencia en el lugar de trabajo.

El convenio incluye:

(1) El principio de igualdad de trato y oportunidades por múltiples razones (políticas, gremiales, de sexo, género, orientación o preferencia sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida), o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral (Artículo 121).

(2) La promoción de la mujer trabajadora, basada en los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por las Leyes N° 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y el fomento activo del principio de igualdad de género (Artículo 122). El Título IX estipula la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (integrada por el Estado empleador y los sindicatos) para promover el cumplimiento del acuerdo de los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato, y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

El convenio de negociación colectiva para los profesores en la provincia del Chubut incluye la licencia para las víctimas de la violencia de género. Esta licencia se debe otorgar a los/las profesores/as que son víctimas de cualquier tipo de acto que tenga como resultado daños directos, ya sea en el ámbito público o privado, y que afecte sus vidas o seguridad personal, que conlleve a la solicitud de permiso de trabajo por estos motivos. Esta licencia, ya sea total o parcial, estará sujeta a la emisión de un certificado correspondiente por los servicios que prestan el cuidado y la atención de las víctimas de tal abuso.

Dichos servicios evaluarán las condiciones y los períodos de la licencia. En la puesta en práctica de su protección o derecho para poder recibir una asistencia integral, las víctimas también tendrán la opción de

considerar horas de trabajo reducidas, o cambios de las horas de trabajo o lugar de trabajo. Se puede conceder la licencia con la seguridad de regresar al trabajo.

También la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) ha dado prioridad a la inclusión de las cláusulas de acoso sexual en los convenios del sector de la construcción.

Otras posibles acciones desde los sindicatos:

- Escuchar a la compañera o al compañero que manifiesta sufrir violencia laboral.
- Precisar cuál es y cómo se presenta la situación, y si es efectivamente violencia laboral.
- Asistir y representar a la víctima en comunicaciones y denuncias.
- Brindar los contactos necesarios para la contención médico-psicológica que necesite.
- Orientarlo/a respecto de cómo enfrentar la situación para que se respeten sus derechos.
- No aplicar la política de "derivar los casos" y comprometerse con quien vivió una situación de violencia.

Explotación sexual y trata de personas

Otra de las formas de la violencia hacia las mujeres está asociada a la explotación sexual y a la trata de personas. Si bien afectan a menor cantidad de mujeres, lo hacen en una medida gravísima, porque vulneran simultáneamente muchos derechos esenciales de las víctimas.

¿Cuántas veces hemos compartido charlas en algún descanso del trabajo en el que se cuentan o escuchan experiencias de salidas entre compañeros que incluyen el pago por sexo? Muchos se excusan en frases como "somos hombres y necesitamos liberar las tensiones" o "somos laburantes sacrificados que necesitamos un poco de diversión inofensiva". Estas situaciones suelen ser vistas como necesidades "naturales" entre los varones, como parte de la "biología masculina, que necesita de muchas mujeres".

Aunque quien paga por ese "servicio" no lo sepa o no le interese saberlo, muchas mujeres que brindan servicios sexuales son víctimas del **delito de trata de personas con fines de explotación sexual**.

El sexo con niños, niñas y adolescentes es delito. En cambio, no es delito el sexo entre adultos libres y mediando consentimiento mutuo. La trata con fines de explotación sexual es un delito que deja grandes ganancias y que se mantiene porque hay gente que paga por tener sexo con niños/as, jóvenes y mujeres adultas.

La trata de personas con fines de explotación sexual es una de las violencias más graves y poco visibles hacia personas de diferentes edades, sexos, orientaciones sexuales e identidades de género. Mayoritariamente, las víctimas son niños, niñas, jóvenes, mujeres, travestis y transexuales, que se encuentran en situaciones de gran vulnerabilidad y sin posibilidades de decidir.

Las personas que son víctimas de la trata son engañadas, amenazadas y/o secuestradas para ser llevadas lejos de sus casas a fin de ser explotadas ya sea sexualmente o laboralmente.

Aunque cueste creerlo, gran parte de esas whiskerías, prostíbulos u otros locales nocturnos que conocemos y que están a pasos de nuestra casa o lugar de trabajo se valen del abuso y la violencia para hacer funcionar el negocio. ¿Y por qué las personas siguen trabajando ahí? Porque suelen ser llevadas a través de un engaño, por una oferta laboral diferente y tentadora que, aunque las aleje de sus familias, les permitirá enviarles más dinero. O porque directamente fueron llevadas por la fuerza o amenazadas a nivel personal o familiar.

La trata con fines de explotación laboral se da cuando se obliga a las personas a trabajar en condiciones cercanas a la esclavitud: encerradas, sin acceso a un salario digno, sin respeto por un máximo de horas diarias, con retención de documentación personal, etc. Por ejemplo, muchos/as trabajadores/as, a veces con sus hijos e hijas, son llevados/as y obligados/as a trabajar en campos o talleres de confección textil.

La trata con fines de explotación sexual se refiere al movimiento ilícito y clandestino de personas a través de fronteras nacionales o internacionales, principalmente de países en vías de desarrollo y de otros cuyas economías se encuentran en transición, con el objeto de forzar a mujeres y a niñas a involucrarse en situaciones sexual y económicamente opresivas y de explotación. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, dos millones de niñas entre los 5 y los 15 años de edad son introducidas al mercado del comercio sexual cada año[71].

71. Lederer, Edith M. (1996). *Sexual Exploitation of Women* (Explotación sexual de la mujer). Informe sobre la discusión del panel en Estambul en relación con el I Congreso Mundial sobre Explotación Sexual Comercial de la Infancia, previo a la Conferencia de Habitat II.

En síntesis

La trata de personas implica el engaño, el reclutamiento, el traslado y la explotación de una persona con fines sexuales, trabajo forzoso o alguna otra práctica análoga a la esclavitud. La trata de personas es el tercer negocio ilícito más rentable del mundo, después del narcotráfico y el tráfico de armas.

LEY N° 26.364

En el año 2008 se aprobó en la Argentina la Ley N° 26.364 de Prevención y Sanción de la trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. Como resultado de esta ley, se creó la Oficina de Rescate y Acompañamiento a personas damnificadas por el delito de trata de personas, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Tiene la función de acompañar los operativos de rescate de personas en situación de trata y promueve la información, capacitación y sensibilización de la comunidad en general para la disminución y eventual erradicación de la trata de personas en la Argentina. A través de la línea telefónica 145, se reciben denuncias de manera gratuita y anónima durante las 24 horas, los 365 días del año. Se puede llamar al 145 desde cualquier lugar del país. Desde mayo de 2008 hasta junio de 2014, el programa ha permitido rescatar a 6.992 víctimas en 3.288 allanamientos realizados en conjunto con las fuerzas de seguridad[72].

72. El Consejo Federal para la Lucha contra la Trata cuenta con una página web que se puede consultar para ampliar la información sobre este tema: https://www.argentina.gob.ar/consejo-federal-para-la-lucha-contra-la-trata

Testimonio

Lola[73] nació en 1993 en Hipólito Yrigoyen, Salta. Abandonó la escuela en 9º grado, cuando quedó embarazada de su hijo/a. A los 17 años vio un aviso en el diario solicitando "coperas" para una whiskería en Orán, a pocos kilómetros de su casa. Ella, sus dos hermanas y una prima comenzaron como "coperas", y al poco tiempo "atendían" a clientes desde las 23.00 hasta las 10.00 del día siguiente, cuando retornaban a su casa. Los días que no se presentaban en la whiskería debían pagar una multa de $ 200. Frecuentemente, el propio regente las llevaba y las traía en su auto. Luego de unos primeros meses en el local de Orán, comenzaron a rotar por distintas provincias, con "plazas" de 20 días.

Aparentemente, antes del allanamiento a la whiskería de Orán, ya habían sido encontradas en una whiskería en Córdoba. Cuando Lola ingresó al proyecto de asistencia, las tres hermanas vivían juntas, con sus hijos/as (el hijo/a de Lola y dos niños de una de sus hermanas) y contaban con cierto apoyo de sus padres. Al principio Lola rechazó la asistencia médica y psicológica, y dos meses después rechazó la asistencia de cualquier clase. Pese a los esfuerzos del equipo técnico, no fue posible retomar el contacto ni con ella ni con sus hermanas.

EJERCICIO DE REFLEXIÓN

Violencias en plural

1. En este ejercicio le proponemos reflexionar sobre los diferentes tipos de violencia y cómo se relacionan con nuestra vida. Para eso, lea detenidamente el siguiente texto:

73. Pacecca, María Inés (2013). *La explotación sexual y laboral de la niñez y la adolescencia en Argentina. 33 historias. Experiencias en la asistencia*. Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social, UNICEF y OIM. Disponible en: https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/05/La-explotacion-sexual-en-Argentina.pdf

La clasificación utilizada por la Organización Mundial de la Salud en el *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud* plantea tres grandes categorías de violencia según quién comete el acto violento: violencia colectiva (institucional), violencia dirigida contra uno/a mismo/a (autoinfligida) y violencia interpersonal. A su vez, estas tres amplias categorías se subdividen para precisar tipos de violencia más específicos:

- **Violencia colectiva**: se refiere a la agresión ejercida por grandes conjuntos sociales, como el Estado, grupos políticos organizados, milicias o agrupaciones terroristas. La violencia colectiva implica el uso instrumental de la fuerza por personas que se identifican a sí mismas como miembros de un grupo, ejercida contra otro grupo o conjunto de individuos, con el fin de lograr objetivos políticos, económicos o sociales. Adopta diversas formas: conflictos armados dentro de los Estados o entre ellos, genocidio, represión y otras violaciones de los derechos humanos, terrorismo, crimen organizado y narcotráfico.
- **Violencia autoinfligida**: la agresión dirigida contra uno/a mismo/a comprende los comportamientos suicidas y las autolesiones (por ejemplo, la automutilación). El comportamiento suicida va desde el mero pensamiento de quitarse la vida al planeamiento, la búsqueda de medios para llevarlo a cabo, el intento de matarse y, por supuesto, la consumación del acto.
- **Violencia interpersonal**: se refiere a la violencia ejercida por un individuo o grupo pequeño de individuos. Se divide en cuatro subcategorías:
  - Violencia de pareja: es la que se produce entre miembros de la pareja o compañeros/as sentimentales actuales o ex, y puede acontecer en el hogar, aunque no exclusivamente.
  - Violencia intrafamiliar: abarca formas como el maltrato a niños, niñas y adolescentes y contra personas ancianas o con alguna discapacidad.
  - Tráfico, trata y prostitución forzada.
  - Violencia comunitaria: acontece entre personas que pueden conocerse o no, generalmente fuera del hogar. Incluye los actos violentos ocasionales, las violaciones y

las agresiones sexuales por parte de extraños, y la violencia en establecimientos como escuelas, lugares de trabajo, sindicatos, clubes, prisiones y residencias de ancianos.

2. Ahora le pedimos que, de acuerdo con sus experiencias personales, reflexione sobre los tipos de violencia señalados anteriormente y responda las siguientes preguntas:

A. ¿Qué tipo de violencias ha recibido a lo largo de su vida? ¿De quién o quiénes la recibió?
B. ¿Qué tipo de violencias ha practicado a lo largo de su vida? ¿Sobre quién o quiénes la practicó?
C. ¿Cómo se sintió cuando recibió esas violencias?
D. ¿Cómo se sintió cuando practicó esas violencias?
E. ¿Cuáles son las violencias más frecuentes en su entorno? ¿Alguna de ellas se relaciona con su actividad sindical?
Si su respuesta es afirmativa...
F. ¿Qué medidas o acciones propondría para prevenir o sancionar esas violencias?

Trabajo final

Propuesta de intervención sindical en contra de la violencia

Para la aprobación del curso les proponemos la formulación de una propuesta de intervención sindical que aborde los malos tratos y la violencia de género y/o la violencia laboral.

Algunas herramientas

Para poder formular una propuesta de intervención, es importante hacernos algunas preguntas. Dar respuesta a las preguntas indicadas en el siguiente cuadro nos permite proporcionar y organizar datos e información mínima, para poder tomar una serie de decisiones que les brinden organización y coherencia a nuestras acciones.

Las siguientes son las preguntas básicas para organizarnos en la formulación de propuestas de acción:

PREGUNTA		COMPONENTE	DEFINICIÓN
QUÉ	SE QUIERE HACER	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	DESCRIBE LA IDEA CENTRAL Y EL LUGAR DONDE SE IMPLEMENTARÁ.
POR QUÉ	SE QUIERE HACER	FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN	ES LA RAZÓN DE SER Y ORIGEN DE LA PROPUESTA. SE DESCRIBE LA PRIORIDAD DEL PROBLEMA, SUS CARACTERÍSTICAS Y SOBRE QUÉ ASPECTOS DE ESTE SE VA A INTERVENIR. ADEMÁS, AQUÍ SE DEBE JUSTIFICAR CÓMO CONTRIBUYE ESTA PROPUESTA A LA RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA.
PARA QUÉ	SE QUIERE HACER	OBJETIVOS	LOS OBJETIVOS SE CLASIFICAN EN GENERALES Y ESPECÍFICOS. LOS OBJETIVOS GENERALES REFIEREN AL CAMBIO DESEABLE AL QUE ASPIRAMOS LLEGAR. ES EL RESULTADO PRINCIPAL QUE NOS PROPONEMOS CON EL PROYECTO QUE, GENERALMENTE, COINCIDE CON LA IDEA GENERAL. LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS SON LOS PASOS QUE TENEMOS QUE DAR PARA ALCANZAR NUESTRO OBJETIVO GENERAL. POR LO TANTO, SON MÁS CONCRETOS QUE LOS OBJETIVOS GENERALES.
DÓNDE	SE QUIERE HACER	LOCALIZACIÓN FÍSICA (UBICACIÓN EN EL ESPACIO)	CONSISTE EN DETERMINAR EL LUGAR EN DONDE SE REALIZARÁ LA PROPUESTA, INDICANDO Y CARACTERIZANDO LA LOCALIDAD, EL BARRIO, LA INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN.
A QUIÉNES	VA DIRIGIDO	DESTINATARIOS/AS	SON LAS PERSONAS QUE SE BENEFICIARÁN CON LA PROPUESTA. ES IMPORTANTE CARACTERIZARLOS/LAS LO MÁS PRECISAMENTE POSIBLE, PORQUE ASÍ NOS VA A SER MÁS FÁCIL PENSAR LAS ACTIVIDADES.
CÓMO	SE VA A HACER	ACTIVIDADES	LO QUE MATERIALIZA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO ES LA EJECUCIÓN SECUENCIAL E INTEGRADA DE DIVERSAS ACTIVIDADES Y TAREAS (ES DECIR, LO QUE SE VA A HACER).
QUÉ	SE VA A LOGRAR	RESULTADOS ESPERADOS	SON LAS MODIFICACIONES O LOS CAMBIOS QUE SE VAN A GENERAR A PARTIR DE LAS ACTIVIDADES QUE REALICEMOS PARA ALCANZAR NUESTROS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

PREGUNTA		COMPONENTE	DEFINICIÓN
CUÁNDO	SE VA A HACER	CRONOGRAMA	ES IMPORTANTE DEFINIR CUÁNTO VA A DURAR LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN, TENIENDO EN CUENTA EL TIEMPO QUE LLEVARÁ ALCANZAR LOS RESULTADOS ESPERADOS POR MEDIO DE LAS ACTIVIDADES. UNA VEZ TERMINADO EL LISTADO DE ACTIVIDADES, TENEMOS QUE PENSAR LA DURACIÓN DE CADA UNA DE ELLAS. LOS CRONOGRAMAS SON ÚTILES PORQUE: • MUESTRAN EN FORMA GRÁFICA Y CLARA CUÁNTO PUEDE DURAR UNA ACTIVIDAD; • PERMITEN VER EL CONJUNTO DEL TRABAJO Y EL ORDEN DE LAS ACTIVIDADES; • SIRVEN PARA CONFRONTAR LO QUE HICIMOS Y LO QUE HABÍAMOS PROGRAMADO.
QUIÉNES	LO VAN A HACER	INTEGRANTES	SON LAS PERSONAS QUE NECESITAMOS PARA REALIZAR LAS TAREAS PREVISTAS. ESTO SUPONE ESPECIFICAR CUÁNTAS PERSONAS VAN A ESTAR INVOLUCRADAS, QUÉ PREPARACIÓN DEBEN TENER, QUÉ TAREAS VA A DESEMPEÑAR CADA UNO/A, ETC.
CON QUÉ	SE VA A HACER	RECURSOS MATERIALES	POR EJEMPLO: ÚTILES, PRESERVATIVOS, FOLLETOS, ARTÍCULOS DE ESCRITORIO, EQUIPOS DE SONIDO, IMPRESIONES, ETC.

Una vez que tengamos nuestras respuestas, es momento de escribir la propuesta, que no debería superar las cinco páginas.

Para el trabajo final de este curso, les pedimos que seleccionen una o varias de las temáticas que se trabajaron en las capacitaciones para alcanzar mayor igualdad y equidad en el espacio laboral y presenten, en forma ordenada, los siguientes **componentes** de la propuesta:

1. Línea de intervención
2. Descripción del proyecto
3. Objetivos
4. Localización geográfica
5. Destinatarios/as
6. Actividades
7. Resultados esperados

8. Integrantes y materiales
9. Autores/as de la propuesta

Para facilitar la especificación de los objetivos, las actividades que vamos a desarrollar para alcanzarlos y los resultados que esperamos, podemos armar un "cuadro de correspondencia". Resulta una herramienta útil porque muestra en forma gráfica y clara la coherencia entre los objetivos específicos, las actividades que se van a realizar y los resultados esperados.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS

Notas

Notas

Notas

Notas

Notas

Notas

Notas

Un compromiso con la igualdad

Guía de acción para delegadas y delegados sindicales

Fundación UOCRA

PNUD

OIT 100 1919-2019 JUSTICIA SOCIAL TRABAJO DECENTE

50.° aniversario de la oficina de Argentina