



género
comunicación
y trabajo

Un producto
comunicacional para
visibilizar las
desigualdades del género



ANDREA MARCELA ZUBIRÍA

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

GÉNERO, COMUNICACIÓN Y TRABAJO.

**Un producto comunicacional para visibilizar
las desigualdades del género**

Especializanda

Andrea Marcela Zubiría

(Cohorte 2013)

Directora de TIF

Estela Díaz

Reconocer a la Educación Pública y Gratuita, sin ella hubiese sido imposible llegar hasta aquí, imprescindible para seguir creciendo y construyendo igualdad.

Abrazar a todas las mujeres que me han ayudado a fundarme en el feminismo y la deconstrucción del género: mi madre, las hermanas de la vida con quienes hemos armado redes sororas, a los compañeros y docentes de la Especialización de Comunicación y Género (Cohorte2013) de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de La Plata, quienes marcaron una bisagra en mi vida académica y personal.

Gracias

ÍNDICE

1. Introducción	5
1.1. Presentación	5
1.2. La primera campaña nacional contra la violencia laboral y el acoso sexual en el trabajo	7
1.3. Objetivos	7
1.4. Breve explicación de la situación del género en el ámbito laboral	8
1.5. Un largo camino en la construcción de derechos	11
1.6. Un material necesario e irruptivo	12
2. Comunicación, género y trabajo	14
2.1. La comunicación y la articulación con el género	14
2.2. El género en el espacio laboral gestionado por la comunicación	17
3. Planificación de los materiales que componen la primera campaña nacional desde la Secretaría Nacional de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria	19
3.1. La planificación de las guías como material educativo y de divulgación. Metodología de trabajo	19
3.2. La realización de las Guías Sindicales: Violencia Laboral en el Trabajo/Acoso Sexual en el Trabajo	22
3.3. Contenido de las Guías Sindicales de Violencia Laboral en el Trabajo y Acoso Sexual en el Trabajo	23
3.4. Decisiones para la producción de las Guías Sindicales	46
3.4.1. El lenguaje	46
3.4.2. La decisión política de la organización	47
3.4.3. El porqué de la perspectiva de género	47
3.5. El camino iniciado por las Guías Sindicales hasta la creación de la Escuela Sindical de Género (ESIGEN)	48
4. Consideraciones finales	53
5. Referencias bibliográficas	56

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación

Este Trabajo Integrador Final (TIF) de la carrera de Posgrado de la Especialización en Comunicación y Género de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social (FPyCS) de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) intenta mostrar la producción realizada desde la Secretaría Nacional de DDHH, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, a través de la primera campaña nacional contra la violencia laboral y el acoso sexual en el trabajo, de la cual estuve a cargo.

La conmemoración de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos y el Día de la Restauración de la Democracia, fue el escenario propicio para la presentación pública de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad (SDHGI) de la mencionada Asociación.

El 10 de diciembre de 2013, cargado de símbolos y de múltiples sentidos para todos los argentinos, la Asociación Bancaria permitió poner en marcha la construcción de un espacio de diálogo para trabajar como organización sindical en la promoción y defensa de los derechos humanos y de género para la construcción de un presente y un futuro con justicia, equidad y solidaridad.

La celebración de los 30 años de democracia en la Argentina fue un acontecimiento movilizador que propuso un interesante ejercicio de balance: por un lado, observar e inventariar lo conseguido, por otro listar los próximos desafíos que tenían que ver con la pedagogía, la visibilización y la construcción de derechos igualitarios.

De allí se desprende la decisión de la creación y el lanzamiento de la Secretaría Nacional de Derechos Humanos, Género e Igualdad, la cual se replicó en las 53 seccionales bancarias que la Asociación tiene en el país. Esto constituyó un eslabón más de la lucha por la defensa de derechos de los trabajadores bancarios; que

de cara al futuro enfrentan los desafíos que el siglo XXI plantea para la transformación de una sociedad más justa con una organización gremial a la altura de los tiempos y las circunstancias.

El trabajo y las metas de la SDHGI se realizan no solo conjuntamente con las 53 seccionales bancarias, sino también tejiendo redes con distintas organizaciones y sindicatos, profundizando la tarea en la acción colectiva, como único camino para la transformación cultural y social.

Frente a los tiempos globalizados y a las múltiples fracturas sociales que interpelan y demandan acciones concretas la propuesta fue dar voces a los silencios, dar visibilidad a las inequidades, trabajar por la igualdad de oportunidades, por la integración y la inclusión; este camino se inició con el propósito de transitar con la sensibilización necesaria para construir una agenda de trabajo imprescindiblemente diseñada entre todes.

En julio de 2014, la SDHGI decidió diseñar y lanzar la “Primera Campaña Nacional contra la Violencia Laboral y el Acoso Sexual”, con el objetivo de comprometerse en la construcción de un ambiente libre de violencia y discriminación, buscando concientizar a les delegades gremiales para que de esta manera y con este instrumento, realizaran la divulgación a les trabajadores, la transmitiendo la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar el acoso sexual y laboral.

El propósito fundamental del mencionado trabajo fue el de llevar adelante la ardua tarea del cambio cultural necesario para modificar las relaciones de poder que dan origen a las desigualdades que atraviesan les trabajadores bancaries en los lugares de trabajo. Esa transformación que enfrentó la Organización Sindical Bancaria con su primer emprendimiento pedagógico, exige comenzar por la interpelación y análisis de acciones para promover conciencia y respecto a comportamientos, hábitos y mandatos dados como naturales que son a la vez expresión y origen de esas desigualdades, y en definitiva, de derechos negados.

Ese material pretendió ser una contribución para pensar e interpelar nuevas formas de mirar e interpretar las relaciones del trabajo incorporando una perspectiva de género que cruce y enriquezca todos los campos de la vida laboral y de la acción sindical.

Es entonces que como asesora de comunicación y prensa de la Secretaría Nacional de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria y docente del Taller de Producción Comunicacional en el Sistema Productivo de la

Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de La Plata, la comunicación siempre ha sido de mi interés y dedicación.

Dentro del ámbito laboral donde me desempeño, considero fundamental colaborar y aportar herramientas para la construcción de la perspectiva de género, cada vez más inclusiva y es el lugar desde el que se ha producido este trabajo final para la Especialización en Comunicación y Género.

1.2. La primera campaña nacional contra la violencia laboral y el acoso sexual en el trabajo

Este trabajo integrador final tuvo como objetivo la producción de materiales educativos diseñados para la Primera Campaña Nacional Comunicacional contra la Violencia y el Acoso Laboral en la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria para aportar a la construcción de la perspectiva de género en el espacio laboral. Se puede afirmar que responde a la modalidad informe de trabajo de campo, en una producción que es un material de formación y asesoramiento con conceptos para la temática planteada.

En este sentido, se entiende por guía sindical a un documento escrito que presenta información acerca de varios aspectos de una temática representando una herramienta específicamente de comunicación. La importancia de la guía sindical es que compila información atemporal de largo plazo para un sector en particular.

1.3. Objetivos

A partir del trabajo realizado en la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria y la recopilación y análisis de documentos en la búsqueda de campo, se establecieron los siguientes objetivos:

Objetivo General

- Sistematizar, planificar, diseñar y dar a conocer los materiales educativos de la Primera Campaña Nacional Comunicacional contra la Violencia y el Acoso Laboral Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria.

Objetivos específicos

- Indagar cómo se dan las relaciones de poder entre los distintos actores, dentro del ámbito laboral bancario.
- Identificar y reflexionar de qué manera circula la información internamente para poder hacer foco en las debilidades y potencialidades.
- Examinar las voces y los discursos de públicos internos y externos que manifiestan las relaciones de poder en el ámbito laboral bancario.
- Recopilar y analizar leyes, documentos y materiales vinculados a la temática.

1.4. Breve explicación de la situación del género en el ámbito laboral

La planificación de las Guías Sindicales responde a la necesidad de elaborar un material con fines de divulgación y pedagógicos para todos los delegados sindicales en particular y los trabajadores bancarios en general, haciendo hincapié en la importancia de visibilizar los casos de violencia laboral y acoso sexual desde una perspectiva de género.

Con la presentación de los materiales, se pretendió acompañar y promover el aprendizaje con el fin de propiciar el cambio en conductas arraigadas en los ámbitos laborales, marcadas por estructuras patriarcales, tal como habla Mario Kaplún en su libro *Una Pedagogía de la Comunicación* (1998), donde se refiere a la pedagogía construida desde la comunicación. La educación entiende a ésta como un vehículo multiplicador y distribuidor de los contenidos. Y es en este sentido, que este material educativo tiene la contextualización local y temporal necesaria para que responda al objetivo planteado.

La guía sindical es un instrumento para informar, para motivar una discusión y reflexión, para organizar un proceso de aprendizaje y de transformación cultural y puede ser utilizado no sólo ante situaciones concretas de violencia y/o acoso sino también como una herramienta educativa y de formación para quienes conforman los espacios.

Para entender la necesidad de confeccionar un material que fuera utilizado por los delegados y los trabajadores bancarios, es preciso enmarcar la situación del género en el ámbito laboral y el porqué de las desigualdades.

Uno de los rasgos característicos de los mercados de trabajo de Latinoamérica en general y de la Argentina en particular, es la desigualdad, donde las inequidades que se producen entre varones, mujeres y las diversidades, es decir en lo que respecta al género, constituyen una de las dimensiones más importantes que deben ser conocidas y consideradas cuando se pretende lograr una sociedad equitativa.

Para la presentación del siguiente TIF, he analizado que desde la década del 60, se ha desarrollado en la Argentina un proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, relacionado a diferentes factores entre los cuales se destacan el acceso a mayores niveles educativos y las transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Este proceso avanzó de manera gradual hasta los 80, acelerándose durante los 90 asociado al aumento del desempleo y al deterioro de los salarios reales de los jefes varones (Barrancos, 2007; Contartese y Maceira, 2006; Cerrutti, 2000, en Novick; Castillo; Rojo Brizuela y Tumini, 2009, p. 2).

Superada la crisis de fines de la década de los 90, las mujeres mantuvieron las relativamente elevadas tasas de participación; es decir, llegaron al mercado de trabajo para quedarse. Sin embargo, la recuperación económica y laboral les resultó menos favorable: el desempleo femenino se redujo menos, los salarios de las mujeres crecieron menos y se detuvo el proceso de feminización del empleo que se observara durante los 90. Esto fue resultado de un mayor crecimiento en las ramas de actividad tradicionalmente masculinas.

Por lo tanto, hacia el año 2007, se observó un mercado de trabajo con elevada inequidad de género. El ingreso laboral de las mujeres es menor que el de los varones, producto de una inserción laboral más precaria: menor participación en el mercado de trabajo (38% y 55%), mayores tasas de desempleo (12% y 8%), menor acceso al empleo asalariado registrado (54% y 64%) y menor ingreso por hora trabajada. Las trabajadoras acceden en menor proporción a cargos de conducción, aun presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas. Asimismo, el grado de desigualdad laboral entre sexos varía según los sectores económicos, las ocupaciones, las regiones del país y el nivel educativo de los trabajadores (Barrancos, 2007; Castillo et al., 2008; Contartese y Maceira, 2006; Cortés, 2003; Gálvez, 2001, en Novick; Castillo; Rojo Brizuela y Tumini, 2009, pp. 2-3).

Desde un enfoque tradicional, las brechas salariales de género son el resultado de una distribución inequitativa del capital educativo, que explicaría por qué las

mujeres acceden menos al empleo de calidad y están peor remuneradas que los varones.

Como he mencionado, uno de los aspectos que refleja la inserción desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo son sus menores ingresos laborales, por lo que resulta de suma importancia la cuantificación y el análisis de las razones que las originan.

En el artículo "Género y diferenciales salariales en Argentina", de Valeria Esquivel (2007), aborda esta problemática para el total de las personas que trabajan en relación de dependencia, considerando que

la conceptualización de la discriminación y la segregación ocupacional en términos de género, requiere para su formulación la presencia de empleadores discriminadores, una figura inexistente en inserciones laborales no asalariadas.

Las trabajadoras asalariadas acceden en menor proporción a los empleos protegidos por el Sistema de Seguridad Social (registradas), estables (permanentes) y con jornadas de trabajo de ocho horas. Este sería un primer factor explicativo de sus menores ingresos mensuales; particularmente, la mayor incidencia del subempleo (menor cantidad de horas trabajadas) que se acentúa entre las trabajadoras informales y las empleadas domésticas.

Hacia el año 2006, la brecha salarial de género calculada sobre los ingresos mensuales era del 20%, favorable a los varones, mientras que calculada sobre los ingresos laborales horarios, que aísla el efecto de la jornada laboral, resultaba sustantivamente menor (3,8%). (Rojo Brizuela y Tumini, 2009, p. 2)

Un segundo factor explicativo de las brechas salariales de género podría ser la diferencia entre el perfil educativo de varones y mujeres. No obstante, al comparar perfiles equivalentes, el diferencial salarial de género también resultó favorable a los varones (18,2%), e incluso de mayor magnitud que en el cálculo anterior (3,8%). (Rojo Brizuela y Tumini, 2009, p. 2)

Esto muestra que el nivel educativo de las mujeres no está relacionado con las brechas salariales de género en el mercado de trabajo de la Argentina ya que las mujeres ocupadas presentan características y competencias laborales que las

hacen más productivas que los varones. Es decir, el supuesto déficit educativo de ciertas miradas de las brechas de género no se corrobora con la realidad.

Como dice el trabajo de Esquivel,

El abordaje tradicional denomina discriminación y segregación ocupacional a fenómenos relacionados con la demanda de trabajo. La discriminación en el mercado de trabajo se refiere a una situación en la que dos personas, igualmente productivas en el sentido material y físico, son tratadas de manera diferente (una de ellas peor) sólo en virtud de características observables como su género. Dicho tratamiento diferencial se expresa tanto en niveles salariales diferentes para individuos comparables (el resultado observable de la discriminación) como en diferentes demandas para sus servicios del trabajo al salario dado, es decir, en segregación". (Esquivel, 2007, p. 366)

1.5. Un largo camino en la construcción de derechos igualitarios

Es amplio y conocido el trayecto de las mujeres argentinas, en las luchas por la igualdad y por los Derechos Humanos. Si hablamos de historia, tenemos que referirnos a las mejoras en las condiciones de trabajo de mujeres y de menores, igualdad de salario para las trabajadoras, igualdad civil de las mujeres casadas, reforma del sistema educativo, la ley de divorcio, voto femenino entre otros. Si hacemos mención a lo contemporáneo, no podemos dejar de mencionar al colectivo Ni Una Menos, a las Mujeres Sindicalistas, Madres del Dolor, Madres y Abuelas de Plaza de Mayo.

Las mujeres han sido siempre protagonistas en nuestra sociedad y en las conquistas por los derechos igualitarios, han intervenido en la vida sindical eligiendo delegadas y siendo elegidas, discutiendo política y debatiendo ideas, se han hecho cargo de las causas sociales, pero aun así, no han encontrado un clima para ser favorecidas en los espacios de decisión de los sindicatos. De este modo, es que históricamente no se ha alentado la intervención y la participación de las mujeres y en la actualidad de las diversidades en los sindicatos.

El feminismo vino a realizar una expresión concreta de un proceso social que ha repercutido en todos los ámbitos como el económico, el político, el cultural y el de las organizaciones todas.

En esas manifestaciones contra el patriarcado y las violencias que éste ejerce contra las mujeres y las diversidades es que nace en 2015, en nuestro país, el

#NiUnaMenos, que surge del grito colectivo de las mujeres contra los femicidios, pero luego se fue extendiendo a otros reclamos y otras expresiones vinculadas a las luchas de las mujeres y las diversidades como el derecho al aborto seguro, legal y gratuito; y la oposición a las medidas económicas neoliberales llevadas a cabo por el gobierno del Presidente Mauricio Macri, que empobrecía a la sociedad argentina y en particular, le quitaba derechos a las mujeres y al colectivo LGBTIQ+. Dicho movimiento se caracterizó por algunas particularidades como la transversalidad, lo poderoso, lo popular y lo heterogéneo.

Otro movimiento feminista reciente en nuestro país, que ha marcado un camino en el campo sindical feminista, tiene que ver con la creación de Mujeres Sindicalistas, que forma parte de la Corriente Federal de los Trabajadores y que toma su propia impronta, caracterizada por mujeres trabajadoras de diversos gremios y sectores sindicales, quienes también emprendieron diversas luchas durante el gobierno neoliberal de Mauricio Macri. El 8 de marzo de 2016 fue el primer paro que atravesó el mencionado gobierno y fue realizado por mujeres, en el marco del Día Internacional de las Mujeres.

Aun así, y si bien se ha avanzado, el campo gremial sigue siendo un campo de disputa para las mujeres y las diversidades debido a que a pesar de los avances feministas en la última década y especialmente en estos últimos años, las mujeres y las diversidades sexuales ocupan pocos espacios de poder en los sindicatos, como son las negociaciones colectivas de trabajo los lugares de conducción o la representación.

1.6. Un material necesario e irruptivo

En el relevamiento de campo, en búsqueda de materiales que pudieran servir de antecedente de la producción de la guía sindical, editada por la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria para las delegadas bancarias y los trabajadores se tomó como aspecto fundamental el vacío existente en la organización sindical mencionada, por ende, en los distintos lugares de trabajo; esta vacancia hizo que los casos y denuncias sobre la violencia laboral y el acoso sexual se comenzaran a visibilizar y manifestar.

De esta manera, se comenzó por la búsqueda de materiales que hubieran sido editados por otros gremios o bien desde institucionales gubernamentales, producciones que hayan marcado precedentes en la formación de los trabajadores.

Es entonces que se tomó como referencia la presentación del trabajo realizado en el marco del acta compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” (2016), el mencionado documento fue tomado como aporte para la presentación del Trabajo Integrador Final ya que es un *Manual sobre Violencia Laboral para Organizaciones Sindicales*, fruto del trabajo entre la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (OAVL-MTEySS) y más de 115 organizaciones gremiales, quienes se comprometieron a través de un acta compromiso a la construcción de un trabajo digno y sin violencia en los espacios laborales. Fue suscripta desde el año 2012 hasta el 2015 inclusive y firmada por los representantes de los trabajadores de todo el país. Allí se expresa una condena hacia todas las formas de violencia laboral dejando claro que dichos actos forman parte a violación de los derechos humanos atentando contra los derechos laborales.

Este Manual se toma como antecedente de este Trabajo Integrador Final por dos motivos fundamentales. En primer lugar, debido a que es sumamente valioso en el aporte de la consolidación y la creación de diferentes áreas específicas que se ocupen del armado y la planificación de estrategias que no solo hicieran visibles las problemáticas del género en los espacios laborales, sino también que se comenzara a trabajar en la prevención y la asistencia de los trabajadores cuando atraviesan y son víctimas de situaciones de violencia en el ámbito laboral.

En segunda instancia, porque el documento “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” se tomó como referencia directa para la producción de las guías sindicales de la SDHGI de la Asociación Bancaria que fueran destinadas a todos aquellos trabajadores que pudieran sufrir situaciones de violencia laboral y acoso sexual o que las han atravesado y eso les ha ocasionado daños y perjuicios.

Debido a ser una experiencia inédita en ese momento es que la SDHGI lo tomó como un hecho referencial para comenzar a trabajar en el cumplimiento de acciones concretas y efectivas en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

Por otra parte, cabe señalar que otra contribución esencial para la realización de este trabajo final ha sido el TIF: “Género, derecho y comunicación. Aportes para pensar un dossier de género para operadores judiciales” (2019) de la Especialista en Género y Comunicación Social, Dra. Daniela Bersi, en el que se plantea la planificación de *dossier* de conceptos vinculado al género para el tratamiento de casos en el Poder Judicial, lo que hace que el mismo se haya pensado desde la relación comunicación, género y derecho. En este sentido, la producción de la Especialista Bersi aportó herramientas para la planificación y diseño de los materiales objeto del presente TIF.

2. COMUNICACIÓN, GÉNERO Y TRABAJO

2.1. La comunicación y la articulación con el género

En el presente trabajo se aborda la comunicación desde su capacidad de construir y transmitir cultura. En estos términos, pensar el género en el campo de la comunicación demanda orientar la mirada hacia los procesos, las articulaciones y los flujos, que dan la posibilidad de transformar y educar.

La Dra. Florencia Cremona, en su trabajo, “¿De qué hablamos cuando hablamos de género? El género en la comunicación cotidiana, una articulación indispensable para la transformación social” (2013) afirma que la comunicación es una herramienta política indispensable para desentramar y para ensayar nuevos modos de nombrar el mundo.

Es fundamental que, para lograr una transformación, aprender a nombrar el mundo y, sobre todo, en este caso, de otro modo y para eso se requiere de la reestructuración del lenguaje y de términos y conceptos que nos enseñen a hilar y tramar formas novedosas contundentes de producir existencias que habiliten y sean en sí mismas, modelos emancipatorios.

En este sentido, el género y la comunicación en la formación de les delegades y les trabajadores aporta nuevas dimensiones para pensar espacios laborales libres de violencia e igualitarios.

La posibilidad de generar nuevas preguntas permite gestionar nuevas interpellaciones. La pedagoga mexicana Rosa Buenfil Burgos, dice que:

Lo que concierne específicamente a un proceso educativo consiste en que, a partir de una práctica de interpelación, el agente se constituya como un sujeto de educación activo incorporando de dicha interpelación algún nuevo contenido valorativo, conductual, conceptual, etc., que modifique su práctica

cotidiana en términos de una transformación o en términos de una reafirmación más fundamentada. Es decir, que a partir de los modelos de identificación propuestos desde algún discurso específico (religioso, familiar, escolar, de comunicación masiva), el sujeto se reconozca en dicho modelo, se sienta aludido o acepte la invitación a ser eso que se le propone. (1992)

En lo que respecta al campo de la comunicación, podríamos decir que es un amplio territorio que incluye distintas teorías que conforman de manera compleja la construcción del campo académico latinoamericano, y que inspiran prácticas la planificación y la educación.

Los estudios de género, a su vez, tienen historia propia y podrían situarse en las ciencias sociales desde que Margaret Mead, en la década del 30, hizo una distinción entre lo biológico y la cultura, situación que se hizo más visible en la academia occidental a partir de la publicación de Simone de Beauvoir que narra cómo la cultura construye a las mujeres.

La perspectiva de los estudios culturales en el campo comunicacional — resultado de la atención teórica a las estructuras sociales y al contexto histórico como factores esenciales para comprender la acción en las diferentes organizaciones puede utilizarse para el análisis de los sentidos sociales. De esta manera, puede trabajar el diagnóstico de una situación social, comunitaria, laboral. Para diagnosticar, es necesario partir de la idea de la complejidad de los estudios culturales (línea que analiza y describe las interrelaciones del conjunto de las prácticas a partir de un concepto de cultura como amalgama de significados, valores y prácticas sociales).

Se considera que las prácticas comunicativas como espacios de interacción entre sujetos en los que ocurren procesos de producción de sentido. Éstos emergen con un fuerte contenido disruptivo ya que, al desmarcarse de los anclajes disciplinarios, convocan a especialistas provenientes de muy diversos campos, que se interesan en proveer marcos interpretativos de los fenómenos sociales.

En este contexto, en el siglo XX, a finales de los años 60 e inicios de los 70, comienza a evidenciarse el debate en los medios políticos y académicos en torno a la cuestión de la alteridad. Esos debates ganaron terreno a partir de los movimientos anticoloniales, étnicos, raciales, de las mujeres, de los gays, lesbianas y transexuales.

En relación a ello, han sido muy importantes los aportes de los estudios culturales: las categorías para pensar el consumo y la economía política de los intercambios simbólicos; las pertenencias culturales como mediaciones clave para la

recepción/interpretación del mundo; los medios de comunicación como dispositivos de poder e instituciones culturales; las identidades como categorías social y culturalmente construidas y la gestión cultural. El terreno del discurso social, el terreno de la cultura y la comunicación, consecuentemente es territorio de modelación social y, por ende, terreno de disputas y negociaciones, de conflictos y de acuerdos del orden, del sentido.

Reconocer lo hegemónico del campo no impide que se promuevan propuestas para transformar. Por eso el género brinda un aporte tanto a la problematización teórica como a las acciones políticas, ya que nos permiten comprender el trasfondo de cómo se organiza y se reproduce el poder social a partir de la connotación cultural atribuida al sexo y su consecuente valoración contextual.

Es propicio para este trabajo mencionar que la cultura y la comunicación son dimensiones de producción de sentido en torno a los géneros, las sexualidades y por ende, las desigualdades. El género es un modo de distribución y reproducción del poder. En la acción están imbricados permanentemente en la producción de sentido en la denominación del mundo.

De este modo, hacer comunicación y pensar en el género no es sólo conmemorar las efemérides del caso - Día Internacional de la Mujer, Día de la Erradicación de la Violencia-, ni únicamente hablar de los casos de femicidio o violencia doméstica como casos aislados, tan aislados como las mujeres en situación de poder. Porque, lejos de ser hechos aislados, son producidos, contenidos y reproducidos por la cultura y por parte de la economía política de las sociedades occidentales.

El punto de partida de la comunicación y el género es revisar los sentidos, marco para hacer comunicación y los supuestos -a veces, sutiles; feroces en la mayoría de los casos- a partir de los cuales se construye el sentido de género. Los mitos a los que hace referencia Ana Fernández en su libro, *Las lógicas sexuales, amor, política y violencias* (2009), configuran aun los supuestos de bueno y de malo sobre los que se estructura el discurso en torno a las mujeres.

Para finalizar esta reflexión, vale decir que la violencia sexual y todo tipo de violencia contra las mujeres, no se establece solamente en el acto violento, sino que forma parte de una cadena que comienza con la objetivación del cuerpo de las éstas, con el disciplinamiento de la sexualidad, el sometimiento del género a través de la historia enmarcado en ese sistema llamado patriarcado.

Este discurso no es ostentado solo por los medios de comunicación, sino también por la metodología con la que se trabaja la comunicación. Cualquier pro-

yecto de planificación y comunicación desde el género tiene que considerar una perspectiva de participación y de derechos sociales, aunque el tema convocante sea la economía o arte callejero o una guía sindical que transmita conceptos y conocimientos que permita la transformación en el proceso.

Entonces, si la comunicación transforma, por un lado, la inclusión del género como cuestión transversal responde a la profundización de las conquistas de derechos humanos alcanzados y, por otro lado, permite una redefinición en sí misma. De ahí que se haya situado de manera marginal al género o se lo haya identificado con problemas parciales que son resultantes de una organización cultural asentada en la división sexual del trabajo y de las obligaciones a partir de una interpretación biologicista de la cultura.

2.2. El género en el espacio laboral gestionado por la comunicación

La gestión de la comunicación es un proceso de diálogo mediante el cual las personas, dentro de espacios, organizaciones o instituciones acuerdan metas y la hoja de ruta posible para obtenerlas.

Desde este trabajo, esta gestión busca, mejorar los modos en los que ciertos sectores –las mujeres y diversidades en este caso- se desarrollan y viven desde los principios de equidad, justicia social y participación activa.

Siguiendo esta línea de reflexión, trabajar para la transformación social con un enfoque de género supone identificar y promover prácticas que tiendan a producir estrategias comunicacionales que incluyan de manera transversal al género; partiendo de la subjetividad de las personas y contribuyan a cambiar estereotipos sociales que condicionan y reproducen la exclusión social.

La realidad indica que más allá de las transformaciones que se gestan a partir de la incorporación de profesionales formadas en género y la propia presencia femenina en cargos públicos, el modelo social general presenta a las mujeres como sujetos a los que hay que asistir, tutelar, amparar. Se considera que los cambios ocurran, es necesario que desde la comunicación se generen sentidos que problematicen los lugares comunes que enuncian a lo femenino, lo masculino, lo gay, lo trans y todas las diversidades. (Cremona, 2013)

De acuerdo a lo manifestado por Marta Lamas, en “El género es una construcción simbólica, establecida sobre los datos biológicos de la diferencia sexual” (1996), podemos entender que esta construcción simbólica es también y de manera paralela, una construcción social la cual se les atribuye a las personas desde el

momento en que nacen determinadas características, valores, capacidades, roles y estereotipos de acuerdo a su sexo.

Si hacemos mención al género según lo expresado por Judith Butler, es “un estilo de vivir el cuerpo en el mundo” (Lagarde, 1996); esto explica que esta vivencia del cuerpo en el mundo también se forma en el inconsciente de los individuos. Es decir, cada uno internaliza individualmente y por la interacción con otros, de forma diferente los contenidos de género asignados cultural y socialmente.

También por medio de la cultura, las sociedades y las instituciones imponen sobre los cuerpos sexuados lo que Marcela Lagarde (1996) denomina como “deberes y prohibiciones de género”, en otras palabras, los comportamientos esperados y las normas a seguir dentro de la sociedad.

Esos deberes y prohibiciones, de acuerdo a Robert Connell (1987, en S/A, s/f), se definen de acuerdo a regímenes de género y orden de género respectivamente.

Para Connell, el régimen de género se entiende como la manera en que se organizan las relaciones de género en una institución dada, cada institución a su vez puede tener su propio régimen de género y estos pueden interactuar entre sí, en tanto, el orden de género es la organización de las relaciones de género en la macropolítica y por ende los regímenes de género forman parte de este orden. De esta manera, se lleva el género a la esfera política la cual según Marcela Lagarde, constituye la última dimensión del género. Por medio de éste, se construye y define culturalmente lo que es masculino y lo que es femenino. Estas cosmovisiones de género evolucionan con el tiempo ya que las personas y las sociedades cambian, y eso hace que el género sea un fenómeno dinámico. (S/A, s/f, p. 2)

La construcción de los sujetos como hombres y como mujeres se apoya en las tradiciones presentes en cada cultura, que mayormente a lo largo del tiempo, ha sido patriarcal y de subordinación de las mujeres.

Hoy, estamos justamente, atravesando, un tiempo de cambio en el que las mujeres y las diversidades tienen voz y luchan por sus derechos.

3. PLANIFICACIÓN DE LOS MATERIALES QUE COMPONEN LA PRIMERA CAMPAÑA NACIONAL DESDE LA SECRETARÍA NACIONAL DE DDHH, GÉNERO E IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN BANCARIA

3.1. La planificación de las guías como material educativo y de divulgación. Metodología de trabajo

La planificación de las Guías Sindicales fue pensada de manera estratégica en función de la identidad organizacional de la institución, quien propuso la impresión y distribución de las mismas, entendiendo que ningún proyecto de comunicación se construye sin contexto y tomando para la realización de las ellas, los parámetros con los cuales fueron pensados y comenzó a trabajar desde su creación la Secretaría Nacional de DDHH, Género e Igualdad.

Este Trabajo Final sobre la planificación de las Guías Sindicales se contextualiza y se apoya en los aportes de Donna Haraway (1995) acerca del conocimiento situado, el valor de un saber es siempre en relación con el contexto en el que se encuentra y en el cual se va a intervenir y tratar de modificar. La autora propone que el conocimiento debe construirse sin generalizar de manera universal, sino desde pequeñas conclusiones que sean útiles para un lugar determinado, en una situación específica, en este caso la violencia laboral y los trabajadores bancarios. Ya que se construye desde la mirada que cada una tiene del mundo en el sentido más práctico. En este sentido, la propuesta para la elaboración de las guías y los criterios para abordar y transmitir en ellas conceptos claves basados en la perspectiva de género, fueron pensados en el marco de la Primera Campaña que emite la mencionada Secretaría y como herramienta fundamental y básica para la visibilización, la desnaturalización y la pedagogía.

Se ideó la planificación de los productos comunicacionales como una herramienta que permita alcanzar una transformación dentro de la institución. Meto-

dológicamente, se pensó la misma como un acto creativo en el que se presentaron de forma estratégica, pasos y acciones para alcanzar el objetivo: comenzar el camino hacia el cambio cultural.

En este sentido, Martín Iglesias, Cecilia Pagola y Washington Uranga (2012) explican cómo la planificación estratégica de un producto comunicacional, se apoya en el análisis de la situación que está sucediendo en el organismo o institución, a partir de su concepción del mundo, su historia y de su realidad particular. Para de esta manera, poder diseñar estrategias que den respuesta u orienten las acciones en pos del objetivo.

Las guías sindicales de género fueron pensadas como un producto de comunicación y educación para les delegades sindicales y todes les trabajadores bancaries ya que la meta final estuvo en la articulación entre formación de sujetos y producción de sentidos. La forma de pensar la comunicación y la educación, conforman un diálogo que permite reflexionar sobre la forma, supuestos y decisiones que acompañaron la elaboración de este material con la especificidad del caso marcando una base en el acercamiento de los conceptos y del tema sobre la violencia laboral.

En este diálogo intelectual que proponen las guías, entre las definiciones, el contexto y les interlocutores, se intentó aportar nuevas miradas que se reflejen en la construcción de espacios laborales sin violencia. El resultado final de este trabajo fue una planificación de los materiales en la que está presente la ideología y decisión política de transformación propuesta por la Asociación Bancaria en el año 2013 cuando se creó la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad.

Esto es evidente tanto en la propuesta de planificación como en los criterios para el análisis y la sistematización de los temas, donde se interpelarán las decisiones que se realizaron desde el momento de establecer el punto de partida, de seleccionar las fuentes, la problemática a trabajar y la manera de hacerlo. En este sentido, Palazzolo y Vidarte Asorey (2011) especifican: “Los escenarios de intervención o corpus de análisis no están dados, sino que son construidos por el investigador; por una decisión del investigador, en definitiva, de mirar una cosa y no otra”.

Para la organización y confección de las guías se seleccionaron conceptos, normativas y bibliografía y debido a las características de la producción, esto permitió avanzar en la interpelación de la diversidad de voces implicadas.

Como se ha especificado, la sistematización se realizó pensando en el público objetivo del material, es decir delegades gremiales y trabajadores del sector. El material contiene recomendación de bibliografía específica relacionada a las

temáticas abordadas y se incluyeron las definiciones y las explicaciones de los conceptos de género y violencia de género.

Por otra parte, para la confección de las guías, se convocó al equipo de trabajo integrada por los asesores de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria. De esta manera, se pretendió lograr un material que tenga como fin la capacitación y la divulgación de la perspectiva de género completamente necesaria de implementar en el trabajo diario.

En este sentido, la divulgación fue, es y será muy valiosa para ampliar y difundir esta perspectiva, con el fin último de promover la incorporación de conceptos y marco normativo por los delegados y trabajadores para ser utilizados ante situaciones de violencia laboral y acoso sexual que se puedan presentar en el ámbito del trabajo.

En cuanto al financiamiento del producto, el costo de realización fue mínimo debido a que se trabajó con materiales de edición económicos y que fueron realizados en la imprenta de la Asociación Bancaria. El mismo fue financiado netamente por la entidad gremial.

Por otra parte, se tuvo en cuenta la presentación del producto comunicación en las 53 seccionales bancarias de todo el país. La presentación se realizó mediante nota a todos los Secretarías Generales de Seccional poniendo en conocimiento sobre el lanzamiento de la “Campaña contra el Acoso Sexual, la Violencia Laboral y la Discriminación”, donde se hablaba del compromiso mutuo para generar ambientes libres de violencia y discriminación, buscando así, concientizar a los delegados y los trabajadores, sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar el acoso sexual y laboral, como una manifestación de aquellos.

En la misma nota, se hizo mención que dicha campaña comprendía distintos tipos de actividades y la primera etapa era la de poner en circulación los materiales de difusión y educativos, compuestos por las dos guías sindicales sobre acoso laboral en el trabajo y violencia laboral; éstas llegaron en forma impresa pero también enviada a través del soporte digital para que pudiera ser utilizada y reimpressa.

3.2. La realización de las Guías Sindicales: Violencia Laboral en el Trabajo/Acoso Sexual en el Trabajo

La realización de las dos guías implicó su producción en un formato de 19 cm de ancho x 23 cm de alto, a color, con papel satinado de 80 grs. y tapas color de 190 grs. La particularidad de ellas fue pensar en la importancia que tiene el lenguaje en el uso cotidiano particular sobre los modos y términos en el ámbito laboral. En este sentido, se considera que el producto es un aporte importante al manejo de conceptos clave en los que en su uso específico y determinado reside la articulación comunicación, género y derechos laborales.

La violencia laboral, el acoso sexual y la violencia de género son formas de ejercicio de la violencia que pueden presentarse y de hecho, aparecen en el ámbito de trabajo y debido a estas situaciones que se van presentando las guías intentan ser un desafío para trabajar en la prevención y erradicación como una de las tareas fundamentales de la Organización Sindical Bancaria en el ejercicio de la defensa de los derechos de los trabajadores bancarios.

La edición y producción de este material amplía la mirada, abordando la violencia laboral y el acoso laboral desde la perspectiva de género y pone en evidencia el compromiso de la organización para continuar trabajando y generando herramientas para crear espacios laborales dignos, sin discriminación y sin violencia. El propósito de este documento fue el de compartir ideas y propuestas para llevar adelante acciones conjuntas que prevengan la Violencia Laboral y el Acoso Sexual, en el marco de la construcción de trabajos con perspectiva de género.

A continuación, se presenta, la planificación y armado de las dos guías, que a posteriori, se diseñaron e imprimieron.

3.3. Contenido de las Guías Sindicales de Violencia Laboral en el Trabajo y Acoso Sexual en el Trabajo



VIOLENCIA LABORAL EN EL TRABAJO / UNA GUÍA SINDICAL

Introducción

El artículo 5° de la Declaración Universal de Derechos Humanos (proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas) expresa “Nadie será sometido a torturas ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”. Una lectura rápida, o apresurada de este principio podría llevar a pensar que el mismo no está vinculado a las tareas y acciones de la organización sindical, sino que es propia de otros ámbitos políticos e institucionales. Sin embargo, a poco que uno se introduzca en las realidades actuales de las relaciones laborales se encontrará con un fenómeno de creciente magnitud que afecta estos derechos fundamentales: el acoso psicológico en el trabajo (conocido también con el término *mobbing*).

La violencia física en el ámbito laboral no presenta especiales problemas de identificación, es fácilmente reconocible y por lo mismo no resulta demasiado complicado actuar frente a ella. Además, por estas mismas características, no se produce con demasiada frecuencia sino en situaciones puntuales.

Por el contrario, la violencia laboral, *mobbing*, acoso psicológico; como el acoso por razón de sexo, sexual, por razones étnicas o cualquiera de las distintas manifestaciones en que se expresa la violencia laboral, en muchas ocasiones pasa

desapercibida e invisible, excepto para quién la soporta. La víctima de violencia en el trabajo, debería poder continuar en su puesto en unas condiciones laborales cuando menos normales, y no verse obligada a abandonar el mismo, renunciando, con demasiada frecuencia, a una carrera profesional o viendo afectada irremisiblemente su vida personal y familiar puesto que, la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones tiene un efecto expansivo que trasciende el plano meramente laboral afectando gravemente a la esfera social de quién la padece.

A lo anterior, debemos unir la circunstancia de que, no son pocos los casos en los que la actitud de las empresas, en la que la víctima presta sus servicios, lejos de servir de refugio, de ejercer la defensa de quién resulta tan injustamente perjudicado, lejos de adoptar medidas preventivas o correctivas “mira para otro lado” o hasta adopta comportamientos que, intencionalmente o no, potencian el problema.

Hoy en día, existen declaraciones y pronunciamientos de organismos internacionales y se ha progresado en la visualización y definición del fenómeno de violencia. En el plano nacional aún, resta avanzar en leyes y marcos regulatorios que permitan erradicar este flagelo. Particularmente sigue siendo necesaria una nueva “educación laboral” que permita a todos; empresas, trabajadores, sindicatos, sociedad y por supuesto poderes públicos, quienes tienen una responsabilidad enorme, estar del mismo lado ante estos problemas para erradicarlos definitivamente del ámbito del trabajo. Lo que diferencia a un modelo democrático de relaciones laborales de otro autoritario es que, los derechos fundamentales del trabajador constituyen límites infranqueables que el empresario no puede rebasar en el uso de su poder de dirección. El contrato de trabajo sólo puede existir donde exista libertad, no solo para contratar, sino para el progreso de las partes y conlleva la obligación empresarial de proteger a los trabajadores ante tales situaciones.

¿Cuáles son las distintas formas de violencia laboral?

- *Agresión física*

Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a.

- *Acoso sexual* (oportunamente desarrollado en la guía sindical “Combatir el Acoso Sexual”).

- *Acoso moral o psicológico*

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

¿Desde qué lugar se ejerce la violencia laboral?

- Sentido vertical descendente: desde el poder formal hacia los/as trabajadores/as. Ascendente: desde los trabajadores hacia un superior.
- Sentido horizontal: se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel de jerarquía.

¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral?

En los/as trabajadores/as

- Estrés, tensión nerviosa, ansiedad, problemas familiares
- Depresión, baja autoestima, insomnio, fobias
- Jaquecas, problemas digestivos, fibromialgia
- Aislamiento, culpabilidad, menor rendimiento
- Aumento de accidentes, suicidio
- Temor o pérdida del empleo

En la organización

- Malestar entre los/as trabajadores/as
- Disminución de la productividad
- Desaprovechamiento de capacidades
- Desprestigio social
- Pérdidas económicas en la Sociedad
- Consolida la discriminación
- Los derechos humanos sólo son declaraciones
- Descreimiento en las instituciones

- Idea de que el trabajo es un castigo
- Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas

En la sociedad

- Consolida la discriminación
- Los derechos humanos sólo son declaraciones
- Descreimiento en las instituciones
- Idea de que el trabajo es un castigo
- Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas

¿Qué acciones enuncian en maltrato laboral?

- Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana y/o para la actividad profesional
 - Constante bloqueo de sus iniciativas de interacción generando aislamiento del mismo
 - Asignar misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar
- Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana
- Juzgar públicamente de manera ofensiva su desempeño en el trabajo
- Cambiarlo de oficina, lugar de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as
- Prohibir a los/as empleados/as que hablen con él o mantenerlos incomunicados/as, aislados/as.
- Encargar trabajo imposible de realizar deliberadamente
- Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto
- Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado/a
- Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado
- Privar al trabajador/a de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos

Todos/as somos víctimas de la violencia laboral

Naturalmente, los efectos son negativos para quien los padece (víctima primaria) pero no exclusivos, hay que considerar una segunda categoría (víctimas secundarias) en la que habría que englobar a aquellos que, si bien no lo padecen de forma directa, también se ven afectados por los episodios de violencia laboral que puedan producirse y que perciben negativamente los efectos del *mobbing* en su clima de trabajo, llegando en ocasiones a sentirse cómplices.

Cuántas veces se da el caso de aquellos/as que, contemplan en silencio las actitudes violentas son también víctimas, sin atreverse a posicionarse en contra de las mismas por miedo a ser juzgados/as y etiquetados/as por la dirección de la empresa y otros/as compañeros/as como problemáticos/as, o lo que es peor, no se atreven a intervenir por temor a convertirse, a su vez, en la siguiente víctima del acosador o acosadores. De esta falta de posicionamiento sacan partido los acosadores, quienes incluso, se sienten en una situación de superioridad o falsamente respaldados, lo que contribuye a que continúen, o incluso radicalicen su actitud violenta.

Criterios para tener en cuenta a la hora de tratar la violencia laboral

Es importante poder distinguir violencia laboral de otro tipo de situación que, aun cuando presenten características comunes, puedan resultar violentas y requerir un tipo de intervención gremial, no deben ser tipificadas como tal.

Otras situaciones

- *Conflictos laborales*

En el ámbito del trabajo suelen producirse divergencias ya sea por dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe/a difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

- *Exigencias organizacionales*

Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador/a y a sus derechos excluyendo toda forma de abuso UNA (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo).

- *Estrés laboral*

En sentido general, se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

- *Burn out*

También conocido como “síndrome de agotamiento profesional”. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal en el ejercicio de su profesión, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores.

Acciones gremiales con los empleadores

La Asociación Bancaria se ha propuesto incluir en el Convenio Colectivo cláusulas tendientes a erradicar la violencia laboral. El LVI° Congreso Ordinario de la Asociación Bancaria adoptó entre otras resoluciones:

- Consensuar propuestas para promover leyes nacionales ya que la acción gremial debería desplegarse, reclamando a los poderes constitucionales una legislación más firme y efectiva que brinde un marco regulatorio, claro y específico para el tratamiento de la violencia laboral, que cubra el vacío legal existente y abarque el universo más allá de los alcances de género de la Ley 26.485.

- Incorporar las demandas de género a la negociación colectiva, porque es un aspecto central de una política sindical comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades. Hasta tanto se puedan alcanzar esos objetivos que brinden un adecuado marco regulatorio sobre el tema, se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

- Capacitar a los/as delegados/as en el tema y formas de resolverlo.

- Asegurarse de que los/as empleadores/as efectúen una investigación puntual y exhaustiva de cada caso denunciado, notificándolos de manera fehaciente cuando no hayan adoptado medidas al tomar conocimiento del mismo.

- Asegurarse de que en todo el procedimiento se respete la confidencialidad de las personas involucradas.

- Asegurarse de que la investigación se lleve a cabo con celeridad y que cualquier acción resultante de la misma se aplique sin demora.

- Aplicar las acciones gremiales delineadas por el sindicato para denunciar ante la clientela y la opinión pública a aquellas sucursales bancarias donde se ejerce violencia, como mecanismo para forzar a los empleadores a cumplir los convenios y normas nacionales y preparar denuncias cuando no se tomen medidas.
- Mantenerse atentos y hacerle conocer a los trabajadores que cuentan con ellos ante cualquier situación que se presentase.

Derechos vulnerados

Para identificar los bienes jurídicamente tutelados de los/as trabajadores/as que resultan lesionados concretamente por el fenómeno del acoso psicológico laboral, debemos tener en cuenta, ante todo, lo que establecen los tratados internacionales y la propia Constitución Nacional, como así también las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) cuya operatividad resulta indiscutida.

El creciente desarrollo de la cultura de los derechos inherentes a la persona humana nos ha permitido reconocer y detectar formas cada vez más sutiles de violencia que también afectan la vida y la integridad psicofísica y moral de las personas y a la sociedad.

Debemos tener en cuenta que el fenómeno socio-laboral del acoso moral ha sido caracterizado por diversos científicos y psicólogos, como la situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación y que puede implicar, además, la destrucción de la imagen pública y de la carrera profesional del trabajador, si no se mencionan los casos más radicales (como su muerte moral) o su desaparición física.

Todas estas circunstancias dan una idea siquiera aproximada del problema social de esta perversa forma de violencia moral en el trabajo, que vulnera los derechos humanos reconocidos mediante tratados internacionales con jerarquía constitucional.

El art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 estatuye que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración –también equitativa y satisfactoria- que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

El art. 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas.

Por su parte, el art. 5º, inc. 1º, de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral y agrega, en el inc. 2, que nadie debe ser sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Y en el art. 11, se estatuye expresamente que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Por otro lado, la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes dispone en el art. 16 que “Todo Estado 5. Este derecho también lo consagra el Art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Parte se comprometerá a prohibir en cualquier territorio bajo su jurisdicción otros actos que constituyan tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y que no lleguen a ser tortura tal como se define en el art. 1º, cuando esos actos sean cometidos por un funcionario público y otra persona que actúe en el ejercicio de las funciones oficiales, o por instigación o con el consentimiento o la aquiescencia de tal funcionario o personal”.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 6 establece que el Estado debe garantizar el derecho de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo, tomando todas las medidas necesarias para ello, en particular, para que tenga una ocupación plena y efectiva, con condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Organismos y Tratados Internacionales contra la violencia laboral

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (1969). En especial artículo N° 5 inc. 1º y artículo N° 11 y N° 32.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) en especial artículos N° 7 y 12.
- Pacto Internacional de derechos civiles y políticos en especial artículo N° 17.
- Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

- “Convención de Belem do Pará” Ley N° 24.632, afirma que los Estados deben promover y proteger el derecho de la mujer a no sufrir violencia. Sugiere medidas legales para evitar que esto ocurra y garantizar que las víctimas tengan acceso a reparaciones “justa y efectivas”¹.

Leyes Nacionales que se pueden aplicar

- **Constitución Nacional.** La violencia laboral configura una violación a la Legislación Nacional:

Artículo 14 bis Derecho del Trabajo

Artículo 41 Derecho Ambiental

Artículo 43 Derecho de Amparo, antidiscriminatorio, ambiental, a la competencia, al usuario y al consumidor, y de registro de datos.

- **Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo**

Art. 17 / Prohibición de hacer discriminaciones

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Art. 62 / Obligación genérica de las partes

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

Artículo 63 / Principio de la buena fe

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

1 Es oportuno aclarar que cuando se hizo esta experiencia no estaba todavía adoptado el Convenio 190, pero hoy es una realidad que suma un instrumento muy relevante en el tema que se está abordando.

Artículo 65 / Facultad de dirección

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

Artículo 66 / Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo

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

Artículo 68 / Modalidades de su ejercicio

El/La empleador/a, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Artículo 75 / Deber de seguridad

1. El/La empleador/a está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.
2. Los daños que sufra el/la trabajador/a como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

Artículo 78 / Deber de ocupación

El/La empleador/a deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el/la trabajador/a fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el/la trabajador/a continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 81 / Igualdad de trato

El/La empleador/a debe dispensar a todos los/as trabajadores/as igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador/a.

Artículo 242 / Justa causa

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Ley N° 23.592 / Actos discriminatorios

Sancionada: agosto 3 de 1988 - Promulgada: agosto 23 de 1988

Artículo 1: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Ley N° 26.485 / De protección integral de las mujeres

Ley para prevenir sanciones y erradicar la violencia.

Normativas provinciales

- Buenos Aires. Ley provincial 13.168. Aplicación: Público: empleados y funcionarios y trabajadores sin estabilidad.
- Entre Ríos. Ley provincial 9.671 Aplicación: Público y privado.
- Santa Fe. Ley provincial 12.434. Decreto Reglamentario 1.040 Aplicación: Administración pública del Estado Provincial (comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo), Municipal y Comunal.
- Tucumán. Ley provincial 7.232. Aplicación: Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.
- C.A.B.A. Ley local 1.225. Aplicación: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial Comunas, Sindicatura General, Procuración General, Auditoría General, Defensoría del Pueblo, Ente Único Regulador de los Servicios.

Bibliografía

- Ministerio de Trabajo. Empleo y Seguridad Social (2003). "Trabajo digno, sin violencia laboral. Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL)".
- Vega, Viviana (coord.) (2011). *El ordenamiento laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Violencia, maltrato, acoso laboral*. Buenos Aires, Argentina: UBA.
- Piñuel, Iñaki (2003). *Mobbing*. Buenos Aires: Aguilar.



ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO / UNA GUÍA SINDICAL

Introducción

Si preguntamos a cualquier mujer sobre el acoso sexual, es muy probable que haya experimentado personalmente alguna de sus formas o que conozca casos que se han producido en su lugar de trabajo.

En los países industrializados, entre el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual¹, en la Unión Europea el 40-50% y en los países de Asia-Pacífico 30-40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso. En un reciente estudio publicado en Sudáfrica, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en algún momento a lo largo de su vida laboral.

Pocos países latinoamericanos han reconocido el acoso sexual como una categoría de trato degradante a pesar que, según la Organización Internacional del Trabajo, entre el 30% y el 50% de las trabajadoras de esta región ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su lugar de trabajo. El acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos, sindicales y de la dignidad humana. No deben escatimarse esfuerzos para eliminarlo. Para ello es necesario sostener vivamente el principio que “un ataque a la dignidad de una persona es un ataque a la dignidad de todos”. En esta línea, la Asociación Bancaria ratifica claramente su compromiso de combatir cualquier discriminación, hostigamiento o abuso contra las trabajadoras.

¿Qué es el acoso sexual?

La clave para definir lo que constituye 'acoso sexual' es que se trata de una conducta de carácter sexual indeseada, no bienvenida, no solicitada e irrazonable para la persona objeto del mismo, correspondiendo a cada individuo/a determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otra trabajadora o trabajador. Puede tener lugar en un incidente aislado o en forma de una serie de incidentes, aunque parezcan mínimos. Es coercitivo y tendencioso y tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas del mismo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Diversos estudios e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los/as sujetos/as, desfavorable para las mujeres. Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc. Estas conductas tienen sus raíces en entornos laborales sexistas. Otro componente a tener en cuenta es la falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y la superficialidad con que, en determinadas ocasiones, se aborda su diagnóstico y tratamiento.

La importancia de la definición es tanto mayor al enfrentarnos a concepciones sociales –dominantes o al menos muy extendidas– sobre lo que se considera una conducta “normal” tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, de forma que no es raro conocer situaciones en que los/as sujetos/as activos/as del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito. Por otra parte, los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, sea de carácter disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamo adecuados. De la experiencia se desprende la existencia de dos tipos de acoso, denominados como chantaje sexual y acoso ambiental.

Chantaje sexual

Es producido por un/a superior/a jerárquico/a o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior o que sin serlo puede influir en las decisiones del superior jerárquico.

Acoso ambiental

Es la conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y, por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, modificación de las condiciones de trabajo, etc.

Pero hay que tener en cuenta que, al afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

Formas de acoso sexual

- *Físico*

- * Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados

- * Miradas lascivas o libidinosas

- * Comentarios homofóbicos, gestos con una connotación sexual, guiños

- * Enviar correos electrónicos y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina

- * Manoseos o contacto físico innecesario

- * Agresión física

- *Verbal*

- * Hacer comentarios o insinuaciones sexuales
- * Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas
- * Comentarios homofóbicos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad
- * Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo
- * Solicitar favores sexuales, muchas veces vinculándolo a un ascenso laboral o mejora en el trabajo
- *No-verbal*
- * Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en la PC, u otro material sexualmente explícito
- * Envío de cartas o mensajes anónimos
- * Silbidos
- *Otros*
- * Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales, lo que podría exponerlas a ciertos peligros durante su desplazamiento al trabajo

El acoso sexual es un tema sindical

Los sindicatos desempeñan un papel importante para erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Para ello, deben actuar en tres frentes distintos:

- 1) Impulsando la aprobación de legislación al respecto.
- 2) Informando sobre casos y organizando campañas de sensibilización.
- 3) Formando y negociando con los empleadores de cláusulas convencionales.

El acoso sexual en el trabajo es una cuestión que deben abordar de forma activa las organizaciones gremiales. El acoso suele ser el resultado de las relaciones de poder en el lugar de trabajo, de manera que los/as trabajadores/as más vulnerable y menos protegidos son los que se encuentran más amenazados.

Contar con una legislación firme al respecto es un paso importante para poner fin al acoso sexual, y los sindicatos han tenido un papel esencial para conseguir que se introduzcan cambios en la ley. Más de 50 países han prohibido el acoso sexual en el lugar de trabajo en la legislación nacional o en los códigos laborales: Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Bélgi-

ca, Belize, Benin, Brasil, Canadá, Corea, Costa Rica, Croacia, Chile, Dinamarca, Eslovaquia, España, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Guayana, Honduras, India, Irlanda, Islandia, Israel, Japón, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Marruecos, Mauricio, Namibia, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Polonia, Portugal, República Checa, República Dominicana, Rumania, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Tanzania, Uruguay y Venezuela.

¿Quiénes son las víctimas?

Generalmente, el acoso sexual es ejercido por los hombres contra las mujeres. El acoso sexual afecta a las mujeres, independientemente de su edad, su relación de pareja, su minusvalía, su apariencia física, su nivel de estudios o su categoría profesional. Aunque el acoso sexual no afecta exclusivamente a las mujeres, puesto que los hombres también pueden ser víctimas, es muy notorio que ellas, dada su situación en el mercado laboral y pautas culturales fuertemente arraigadas, resultan más vulnerables.

El acoso sexual, que se produce en todos los países del mundo, parece ser un fenómeno en aumento o tal vez sea que ha dejado de tener el grado de tolerancia que tenía y por tanto se da cuenta con mayor frecuencia de los casos, conforme más mujeres, particularmente mujeres jóvenes, se incorporan al mundo laboral. No obstante, a menudo es difícil dar cuenta de casos de acoso sexual y resulta también difícil demostrarlo.

¿Quiénes son los/as acosadores/as?

El acoso sexual puede ser infligido por compañeros/as de trabajo, colegas, supervisores/as, miembros/as de la dirección o clientes y generalmente, adopta la forma de observaciones sugestivas, demandas de favores sexuales o invitaciones comprometedoras.

Costo social, humano y económico del acoso sexual en el trabajo

La persona víctima de acoso sexual se siente amenazada, humillada, tratada con beneplácito u hostigada, lo que crea un ambiente laboral amenazador o intimidatorio. Los costos sociales y humanos del acoso sexual pueden ser muy elevados. En el peor de los casos, puede terminar con un suicidio, y en todos los casos hace que la vida de las víctimas resulte insostenible.

Las mujeres que son acosadas siempre tienen una impresión de culpabilidad, y sienten que si se quejan se arriesgan con ser despedidas, perder posibilidades

de ascenso, o verse obligadas a renunciar.

El acoso sexual tiene igualmente un efecto negativo sobre el entorno laboral puesto que afecta la moral de los trabajadores/as y al ambiente de trabajo, generando menor eficiencia grupal o individual, retroalimentando el círculo de presión, degradación, afección.

Acciones para llevar a cabo desde el ámbito sindical

- * Desarrollar actividades de sensibilización y formación sobre acoso sexual.
- * Organizar campañas sobre acoso sexual.
- * Formar responsables sindicales para asesorar a las víctimas y a los trabajadores en general.
- * Hacer pública una declaración exigiendo un entorno seguro para mujeres y hombres en el lugar de trabajo, así como en reuniones, actividades y eventos.
- * Procurar que el empleador establezca un servicio de asesoramiento a las víctimas.
- * Mantener registro de las quejas formales o informales recibidas y de los antecedentes de las mismas respetando siempre el principio de confidencialidad
- * Incluir segmentos sobre acoso sexual en los cursos de capacitación sindical.
- * Asegurarse de que haya material de la Campaña de Acoso Sexual en todos los actos sindicales.
- * Asegurarse de que las víctimas de acoso sexual puedan informar a alguien de su propio sexo sobre lo ocurrido.
- * Mantenerse actualizado respecto de los procedimientos para investigar las denuncias. Asegurarse de que las víctimas queden protegidas del despido o de otros abusos durante la investigación que eventualmente se inicie.
- * Intentar poner fin a cualquier acoso que haya constatado, aun cuando la víctima no hubiese presentado ninguna denuncia.
- * Tener siempre presente que la necesidad primaria de la víctima es que el acoso cese, por ello se recomienda en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas.
- * Considerar que en ocasiones la víctima se siente lo bastante segura como para tratar el caso de manera informal. No obstante, en ningún caso habrá que intentar persuadirla contra su voluntad de presentar una denuncia formal. El/la

empleado/a que haya sido acosado puede decidir resolver el problema informalmente dirigiéndose al presunto acosador, con el apoyo de una persona de confianza, otro/a compañero/a o un representante sindical, indicándole que su comportamiento resulta ofensivo, no es bienvenido y debe parar cuanto antes.

Cómo poner fin al acoso sexual en el trabajo

¿Qué debe hacer la persona que se considera víctima de un acoso?

- * No pensar que es culpa suya o que “se lo busco”.
- * Mantener un registro de cuándo y dónde han ocurrido los hechos, incluyendo detalles sobre lo que se dijo o se hizo, en la medida de lo posible citando testigos. Guardarlo en un lugar privado y seguro –por ejemplo, en su casa.
- * Buscar el apoyo de representantes gremiales, de miembros de su familia, amigos y compañeros de trabajo.
- * Hablar con otras personas en el trabajo para saber si han tenido un problema similar con el acosador.
- * Entrevistarse con el acosador en presencia de una de las personas de confianza. Decirle precisamente qué es lo que no le gusta y pedirle que deje de hacerlo. Si quiere también puede ser acompañada por su representante sindical.
- * Si el acosador es un superior jerárquico o un miembro de la dirección, mantener un registro de sus evaluaciones laborales, asignaciones y promociones.
- * Contactarse con su representante sindical o con una de las personas de confianza para solicitar asesoramiento si necesita presentar una denuncia.
- * Dejar de lado los prejuicios.

Acciones gremiales con los/as empleadores/as

La Asociación Bancaria se ha propuesto incluir en el Convenio Colectivo cláusulas tendientes a erradicar el acoso sexual.

El LVI° Congreso Ordinario de la Asociación Bancaria adoptó entre otras resoluciones:

- Consensuar propuestas para promover leyes nacionales ya que la acción gremial debería desplegarse, reclamando a los poderes constitucionales una legislación más firme y efectiva que brinde un marco regulatorio, claro y específico para el tratamiento de la violencia laboral, que cubra el vacío legal existente y

abarque el universo más allá de los alcances de género de la Ley 26.485.

- Incorporar las demandas de género a la negociación colectiva, porque es un aspecto central de una política sindical comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades.

Hasta tanto se puedan alcanzar esos objetivos que brinden un adecuado marco regulatorio sobre el tema, se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

- Ofrecer a la víctima asesoramiento y si ella lo desea acompañarla en el procedimiento a seguir (entrevista con el presunto acosador, con las autoridades del banco, en la realización de la denuncia).
- Asegurarse de que los/as empleadores/as efectúen una investigación puntual y exhaustiva de cada caso denunciado, notificándolos de manera fehaciente cuando no hayan adoptado medidas al tomar conocimiento del mismo.
- Asegurarse de que en todo el procedimiento se respete la confidencialidad de las personas involucradas.
- Asegurarse de que la investigación se lleve a cabo con celeridad y que cualquier acción resultante de la misma se aplique sin demora.
- Asegurarse de que los/as empleadores/as tomen medidas para evitar que el acoso sexual se reproduzca en el futuro – por ejemplo, mediante educación y formación.
- Aplicar las acciones gremiales delineadas por el sindicato para denunciar ante la clientela y la opinión pública a aquellas sucursales bancarias donde se ejerce acoso, como mecanismo para forzar a los empleadores a cumplir los convenios y normas nacionales y preparar denuncias cuando no se tomen medidas.

Organismos y Tratados Internacionales contra el Acoso Sexual

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (1969) En especial artículo N° 5 inc.1° y artículo N° 11 y 32.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

(1966) en especial artículos N° 7 y 12.

- Pacto Internacional de derechos civiles y políticos en especial artículo N° 17.
- Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- “Convención de Belem do Pará” Ley N° 24632, afirma que los Estados deben promover y proteger el derecho de la mujer a no sufrir violencia. Sugiere medidas legales para evitar que esto ocurra y garantizar que las víctimas tengan acceso a reparaciones “justas y efectivas”.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los/as empleados/as y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos.

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.

La campaña de la OIT para el “Trabajo Decente” incluye el tema del acoso sexual como un aspecto de salud y seguridad, discriminación, y lo califica como una violación de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as.

- Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), estipula que los Estados deben eliminar la discriminación contra las mujeres en el trabajo.

- Declaración y Programa de Acción de Beijing

La Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing en 1995 estableció una Plataforma de Acción definiendo objetivos y acciones para avanzar los derechos de la mujer, incluyendo la eliminación del acoso sexual en el trabajo.

- Organización de Estados Americanos

La Convención Inter-americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer afirma que los Estados deben promover y proteger el derecho de la mujer a no sufrir violencia. Sugiere medidas legales para evitar que esto ocurra y garantizar que las víctimas tengan acceso a reparaciones “justas y efectivas”.

Legislación Nacional

Ley N° 26.485: De protección integral de las mujeres. Ley para prevenir sanciones y erradicar la violencia.

- Artículo 4º: definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, 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 sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con el varón.

- Artículo 5º: tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente a cerca 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.

Normativas provinciales

- Buenos Aires. Ley provincial 13.168. Aplicación: Público: empleados y funcio-

narios y trabajadores sin estabilidad.

- Entre Ríos. Ley provincial 9.671 Aplicación: Público y privado.

- Santa Fe. Ley provincial 12.434. Decreto Reglamentario 1.040 Aplicación: Administración pública del Estado Provincial (comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo), Municipal y Comunal.

- Tucumán. Ley provincial 7.232. Aplicación: Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos Descentralizados provinciales y municipales.

- C.A.B.A. Ley local 1.225. Aplicación: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial Comunas, Sindicatura General, Procuración General, Auditoría General, Defensoría del Pueblo, Ente Único Regulador de los Servicios.

- San Juan. Ley provincial N° 7939. Aplicación: Empleados y funcionarios públicos.

- San Luis. Ley provincial 5.0678/2009. Aplicación: Administración Pública.

Bibliografía

- Abramo, Lais y Rangel, Marta (2003). "Negociación colectiva y equidad de género en el MERCOSUR", en CLACSO.
- Ayuntamiento de Sevilla, Delegación de la Mujer. "Manual de intervención y buenas prácticas ante la violencia de género".
- EMAKUNDE Instituto vasco de la Mujer y el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. "Código de conducta contra el acoso sexual en el trabajo".
- Instituto de la Mujer, Región de Murcia Consejería de la Presidencia. "Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral".
- ITUC CSI IGB Confederación Sindical Internacional (2008). "Combatir el acoso sexual en el trabajo".
- Ministerio de Trabajo. Empleo y Seguridad Social (2003). "Trabajo digno, sin violencia laboral. Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL)".
- Presidencia de la Unión Europea (2002). "Guía de buenas prácticas para paliar los efectos de la Violencia contra las mujeres y conseguir su erradicación".
- Valverde, Martín (1983). "El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del

3.4 Decisiones para la producción de las Guías Sindicales

3.4.1 El lenguaje

El uso que las personas hacen del lenguaje es la articulación de significados en relación con determinados contextos enunciativos; el uso del lenguaje crea sentido sobre el mundo y sobre los contextos; nombra, da existencia y visibiliza lo nombrado. Al ser un sistema de signos, las personas lo usan para comunicarse y relacionarse, generando percepciones, y con ello valoraciones positivas o negativas sobre lo que se está nombrando.

Es entonces que se puede observar en las dos guías sindicales se hizo mucho énfasis en la toma de conciencia de los significados reales, los conceptos y el uso debido del lenguaje, entendiéndose que cómo se nombran a las cosas y a las personas se construyen los espacios laborales y la sociedad toda. Y así que se puede reproducir estereotipos o bien convertirse en una herramienta de cambio y transformación de espacios laborales libres de violencia e igualitarios.

En este sentido, se optó por el uso del masculino y femenino para nombrar. Cabe señalar, que en aquel momento, 2014, el uso del lenguaje inclusivo tal como hoy lo usamos y lo debatimos, aún estaba iniciando su desarrollo. Asimismo, es importante pensar que el lenguaje está siempre en transformación y en términos del lenguaje inclusivo, para algunos enfoques es agregar la e: todos/todas/todes. Para otros, la e reemplaza el masculino y femenino.

Entender que el lenguaje es un motor de cambio implica generar la capacidad de utilizar ese lenguaje de manera respetuosa hacia todas las personas por tal motivo a través de los conceptos vertidos en dichos productos comunicacionales se intenta corregir toda forma de violencia laboral y el acoso sexual, ocupándose de las medidas de prevención y atendiendo aquellas acciones que tengan que ver con la violencia laboral y el acoso sexual.

Por otra parte, también se intenta concientizar sobre las consecuencias que genera en los trabajadores espacios laborales donde se ejerce la violencia y por último también, a través de esa transmisión de conocimiento y por medio del

lenguaje se informa sobre los derechos que poseen los trabajadores en caso de estar ante una situación de violencia laboral o acoso sexual.

3.4.2. La decisión política de la organización

Como parte de la defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores, la Organización Sindical Bancaria se propuso una función fundamental en la tarea de construir espacios libres de violencia en los ámbitos de trabajo. En ese sentido, su intervención y participación es de importancia para la visibilización y desnaturalización del problema, la desconstrucción de las estructuras de poder que subyace como causa fundamental y última de las formas de violencia, la promoción de normativas y protocolos de actuación, la denuncia de casos particulares y su seguimiento.

Al respecto, se planteó una política de desarrollar e implementar una estrategia sostenida que comenzó por las guías sindicales, planteándose objetivos que incluyan: alcanzar acuerdos sobre el Protocolo de Actuación ante la Violencia Laboral y de Género con los bancos y las cámaras empresariales bancarias; y la capacitación tanto de personal bancario del área de Recursos Humanos como de representantes gremiales especializados en la problemática, la conformación de Comisiones Ad-hoc de Prevención y Asistencia a las Víctimas de Violencia Laboral y de Género, en el marco de la incorporación de la perspectiva de género y su normativa en el Convenio Colectivo de Trabajo Bancario.

3.4.3. El porqué de la perspectiva de género

A partir de las conclusiones de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (1995) se planteó la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal y la adopción como uno de sus principales objetivos la eliminación de las inequidades entre hombres y mujeres.

La Organización Sindical Bancaria entendió que la confección de las Guías Sindicales con perspectiva de género ampliarían las miradas y las diferentes estrategias que se realizan para conseguir la puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que tanto mujeres, hombres y diversidades puedan beneficiarse en forma igualitaria.

Mediante la perspectiva de género, se garantizan los derechos humanos y la justicia social para mujeres y hombres, lo que redundaría en más oportunidades

sociales y económicas, así como menos violencia de género. El objetivo principal de la transversalización de estas acciones es conseguir la igualdad de géneros, donde no solo esté planteada la igualdad de trato, sino también la igualdad de oportunidades.

3.5. El camino iniciado por las Guías Sindicales hasta la creación de la Escuela Sindical de Género (ESIGEN)

En la primera edición de los productos comunicacionales y educativos realizados por la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igual de la Asociación Bancaria y la que me he detenido en el análisis y desarrollo en mi proyecto de Trabajo Integrador Final, determina un marco social, el cual indicaba que había llegado el tiempo para que las políticas de género integraran definitivamente las agendas sociales, laborales y sindicales.

En menos de un año y debido a la decisión política de la Organización, se comenzó a trabajar en las inequidades del sistema patriarcal, porque la cuestión de género está instalada en el espacio público.

La Organización comenzó a transitar un contexto social, político y cultural donde se comenzó a marcar públicamente la problemática de género y en torno a ella, inició una agenda propia de la Secretaría.

En marzo de 2015, se organizó el 10mo. Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias donde se encontraron en el mencionado acontecimiento 800 mujeres de todo el país denominado: “Diseñar una agenda desde las políticas y las miradas del género”, en el que se pensó el ámbito laboral en clave de género, el de género el ámbito laboral, los límites para el acceso a la justicia de las mujeres, la importancia de la implementación de la perspectiva de género en las negociaciones colectivas. Es oportuno contextualizar que el avance de los femicidios en el país, iban en aumento y debido a este hecho que atravesaba a la sociedad y sobre todo a las agendas de género, en dicho Encuentro se comenzó a latir una nueva idea, que se presentó con carácter de urgencia: desarrollar una “ética femenina” donde se priorice a otra mujer como interlocutora privilegiada. Se apuntó a construir lazos en sororidad para combatir las lógicas competitivas entre mujeres que son propias del sistema patriarcal. En este sentido, se tornó urgente comenzar a trabajar con más mujeres luchadoras para romper las trabas y las desigualdades opresoras.

Continuando con la ampliación de los objetivos, y tejiendo nuevas redes, la Secretaría convocó en noviembre de 2015 a la “Primera Reunión Interinstitucional contra la violencia de género”. En esta oportunidad, se invitaron a representantes de distintos ámbitos institucionales para intercambiar experiencias, miradas y delinear políticas y acciones concretas contra la violencia de género. Se abordó y se reflexionó sobre la problemática de género en los distintos ámbitos: medios de comunicación, mundo sindical, campo académico, políticas públicas y justicia.

Esta reunión estuvo atravesada por una pregunta disparadora que culminó en la construcción de la Segunda Campaña Nacional contra la Violencia de Género. En esta campaña, se hizo un *racconto* de lo hecho desde las distintas instituciones y las propuestas colectivas para combatirla y erradicarla. Se imprimieron dísticos y afiches con más preguntas que interpelaran, como por ejemplo: “¿Qué hacemos con la violencia de género? Hay quienes la ven, hay quienes la ocultan, hay quienes la padecen ¿Vos qué haces para erradicarla?”

Se profundizaron aún más los objetivos delineados en la creación de la SDH-GI y se promovió que la perspectiva de género debía ser un eje transversal a la Organización.

En 2016, se empezó a trabajar de adentro de la organización hacia afuera, incluyendo cláusulas que contemplen las problemáticas de género y discapacidad al Convenio Colectivo de Trabajo.

En noviembre de ese mismo año, en relación al “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer” se convocó a una Jornada Intersindical bajo el lema “Corren nuevos tiempos. La incorporación de la perspectiva de género al Convenio Colectivo de Trabajo”.

También en ese mismo año, se lanzó la tercera campaña nacional contra la violencia institucional y de género. En esta ocasión, se apeló al humor gráfico como soporte de interpelación para llamar la atención frente a los silenciamientos, las invisibilidades y la naturalización de situación de violencias.

En abril de 2017, se organizó el 12vo. Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias, bajo el título: “Reflexiones y acciones transformadoras de las relaciones laborales con perspectiva de género”. En esa oportunidad, se llevó a cabo un panel de reflexión y debate con las doctoras Marta Novick, Pilar Calveiro y Rita Segato, titulado: “Diálogo sobre las múltiples formas de las violencias”, y en el mes de agosto del mismo año, se realizó la cuarta campaña nacional de lucha contra la violencia laboral: “Ahora Las Fajas” como forma de intervención pública, para la denuncia y nuevamente, alentar la visibilización.

En 2017, se comenzó a debatir la incorporación de la perspectiva de género al convenio colectivo, con ejemplos concretos dentro de la discusión paritaria, como así también los convenios entre bancos con protocolos frente a la violencia de género.

Por otra parte, 2018 fue un año bisagra para el debate y los avances en lo que respecta a los temas de los derechos igualitarios. El 8M/ 3J/ 13J/ 8A, fueron

fechas que marcaron hitos visibles de un proceso transformador que llevaba adelante fundamentalmente el movimiento feminista, y que impactó fuertemente en las organizaciones sindicales. La ola de cambios que este movimiento generó, implicó la defensa de derechos históricamente postergados y vulnerados.

En ese momento, la Asociación Bancaria entendió que la única vía para la verdadera transformación cultural y social era la acción colectiva, la acción conjunta con las mujeres organizadas.

En este marco, la organización sindical asumió el desafío y el compromiso de profundizar ese camino trazado.

Planteada la situación y la contextualización del género en ese año, se organizó desde la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad un conversatorio que denominamos “Las mujeres tomamos la palabra”. Se invitó a mujeres trabajadoras, mujeres sindicalistas, mujeres científicas, mujeres intelectuales, todas con la misma “ética femenina” de la escucha como principal guía.

También en el año 2018, se diseñó un nuevo producto comunicacional el *Manual Defendiendo el Derecho a tener Derechos* una nueva producción que se creó con la idea de que sea un puente para pensar y para actuar de manera conjunta entre les trabajadores y les dirigentes sindicales, como una herramienta pedagógica que generara un espacio de intervención que permitiera encontrar los caminos para las transformaciones imprescindibles y para volver a recordar que la incorporación de la problemática del género no es solo una cuestión de mujeres sino una tarea de todes.

Asimismo, en ese mismo año, se llevaron a cabo talleres para “La equidad de género como derechos de todxs” que tenían como objetivo primordial capacitar a les trabajadores bancaries en una perspectiva de género para desandar los discursos sobre la desigualdad del género y sobre la problemática de la violencia de género, aprovechando la oportunidad para divulgar el material producido por la Secretaría de Derechos Humanos Género e Igualdad.

Dichas capacitaciones fueron destinadas a todes les trabajadores bancaries de las 53 seccionales bancarias que tiene la organización en todo el país con la idea de trabajar la construcción de derechos igualitarios en los ámbitos laborales donde se encuentran y reproducen los discursos del patriarcado. Por eso se consideró la importancia de la capacitación y el desarrollo de la perspectiva de género para construir lugares más equitativo y democrático, haciendo hincapié en los roles y estereotipos, en la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo y especialmente, en el caso de las mujeres.

En septiembre de 2019, se programó el “II Conversatorio: El género en debate. Feminismos, diversidad y nuevas masculinidades”, abriendo una nueva agenda y un nuevo debate sobre las diversidades y las nuevas masculinidades entendiendo que la irrupción de la “ola verde” y el protagonismo indiscutido que adquirieron los reclamos del movimiento feminista y LGBTQ.

Debido a esto, el mencionado conversatorio tuvo como finalidad debatir qué estaba aconteciendo en los espacios laborales frente a esos cambios y reflexionar sobre cómo impacta en las vidas de los trabajadores, el cuestionamiento al sistema de género binario (varón/mujer), en qué sentido emancipa y en qué otros, obliga a renunciar a privilegios.

En particular, en el II Conversatorio, se intentó pensar la transformación de los feminismos, la ampliación de sus alianzas y el impacto que estos temas e tienen en las subjetividades de los cis-varones de distintas generaciones, como así también se reflexionó sobre las viejas y las nuevas masculinidades, sobre los miedos y las incomodidades de pensarse “varones” en plural.

Por otra parte, la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad comenzó el año 2020 con la puesta en marcha del segundo tramo del Programa de Actualización en “Géneros, sexualidades y disidencias en el mundo del trabajo: hacia la construcción de espacios libres de violencia” el cual cursaba el tercer tramo con eje en el “Mundo del trabajo, mundo sindical y feminismo”. Esa iniciativa surgió como propuesta conjunta de la Asociación Bancaria y la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata y persiguió el objetivo de sensibilizar y capacitar a los trabajadores bancarios en la temática de género para contribuir a la consolidación de los derechos humanos favoreciendo la construcción de espacios laborales libres de violencias.

En el mismo camino, el 5 de marzo del 2020, en el marco del Día Internacional de la Mujer, se realizó la primera jornada de capacitación en adhesión a la Ley Micaela, que establece la formación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en la República Argentina. Si bien las organizaciones gremiales se encuentran exentas del alcance de la ley, la Asociación Bancaria fue el primer sindicato en el país en adherir a dicha normativa de forma voluntaria, motivado por una fuerte convicción y compromiso político con la igualdad del género, colocándose, una vez más, a la vanguardia en la lucha por los derechos de los trabajadores bancarios y asumiendo la responsabilidad que le asigna su propia historia.

En mayo, la Secretaría fue invitada desde el recientemente creado por el Gobierno del Presidente Alberto Fernández, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades de la Nación a formar parte del Registro Nacional de Promotoras y Promotores Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario, el cual tiene como objetivo fortalecer la promoción comunitaria y territorial en materia de género y diversidad a nivel nacional.

Es así como se empezó a trabajar conjuntamente con nuestras 53 seccionales nacionales para potenciar aún más la labor que en materia de géneros y diversidad la organización viene llevando adelante de manera precursora, tanto en la divulgación y capacitación de dichas problemáticas como así también en la prevención y erradicación de las violencias por motivos de género.

En junio de 2020, se lanzó un nuevo material que buscó debatir las masculinidades en el siglo XXI con el propósito de dialogar y producir herramientas para la reflexión, en un ida y vuelta permanente con las demandas sociales de los trabajadores.

En agosto de ese mismo año, a instancias del Secretario General, la Asociación Bancaria y el Banco de la Nación Argentina (BNA) firmaron un acuerdo que establece un cupo no inferior al 1 por ciento de la totalidad del personal del banco destinado a ser ocupado por personas travestis, transexuales y transgénero.

El acuerdo surgió como una iniciativa conjunta entre la Asociación Bancaria, las autoridades del banco y la directora de políticas contra la discriminación del INADI, Ornella Infante. Además del cupo laboral para la población travesti y trans, el acta establece la creación de un comité que deberá capacitar tanto al personal bancario como a clientes, en cuanto al respeto de la diversidad sexual y de las identidades de género en el mundo laboral.

Finalmente, en octubre de 2020, se presentó en sociedad un proyecto ambicioso: la creación de una Escuela Sindical de Género que tiene como objetivo incidir en la construcción de espacios laborales con equidad y protección contra las violencias y la promoción de derechos. La Escuela apunta al fortalecimiento de liderazgos feministas y, al mismo tiempo, a la construcción de referencias masculinas no machistas. El aporte original de esta propuesta es el carácter específico de una Escuela Sindical de Género, así como por la articulación interinstitucional que la impulsa: Universidad Nacional de La Plata, el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET), el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires (CIC-PBA) y la Asociación Bancaria. Este proyecto es pionero en el país y en el mundo.

4. CONSIDERACIONES FINALES

El presente trabajo es el resultado del recorrido realizado en el marco de la Especialización en Comunicación y Género de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de La Plata (FPyCS-UNLP) y desde el cual se pensó en la planificación y el diseño de las Guías Sindicales presentado en el año 2014 en la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria. Este fue el primer trabajo sobre violencia laboral con perspectiva de género que marcó un camino de crecimiento en la materia en la organización bancaria.

El mencionado trabajo tuvo como característica fundamental, la transmisión de conceptos y derechos que sirvió como material de divulgación y de educación para todes les delegades gremiales y trabajadoras bancarias.

La producción remarca la importancia y la necesidad de comenzar a visibilizar los casos de violencia laboral y acoso sexual que se venían denunciando y detectando, dando una herramienta preventiva para que, desde la perspectiva de género, el lenguaje y la pedagogía se comenzara a dar respuestas a las mismas.

Cabe señalar que el Sindicato de las bancarias, a través de las Secretarías de Derechos Humanos, Género e Igualdad del mismo, fue desarrollando una política de género que se fue sosteniendo e incrementando a lo largo de los años. Atendiendo las demandas sociales creciente en esas temáticas, la Organización supo estar y avanzar a la altura de la coyuntura, sino que también generó nuevas formas para su tratamiento tanto en lo que respecta a la difusión, debate y prevención como a los procedimientos necesarios ante casos de violencia de género.

Es cierto que la tarea partió en el año 2013, con la visibilización y desnaturalización de formas tradicionales e inadecuadas de relaciones sociales y laborales, en ese momento no tan en boga en el ámbito sindical. A partir de la Resolución

del Consejo Directivo que dictaminó la acción proactiva de todas las Seccionales para combatir las distintas formas de violencia en el ámbito laboral, se elaboró, desde la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, un “Protocolo de acción sindical para la prevención e intervención ante situaciones de violencia de género, laboral y discriminación” con el objeto de homogeneizar y agilizar los tratamientos para estos casos.

Tras la ampliación de sus redes de trabajo y de reflexión conjunta y por ende de la experiencia acumulada, se puede afirmar que la misión fundamental de la Organización respecto a la violencia de género, se asienta en políticas de prevención a partir de la capacitación y en la de asistencia e intervención cuando nos encontramos con los casos ya consumados, sean ellos denunciados o detectados desde la gestión gremial.

El mundo actual vive una nueva época donde algunos poques se resisten a ver que los derechos postergados de las mujeres han conquistado la visibilidad que permitió romper la naturalización de las desigualdades; y que la equidad de género ha ingresado a las agendas sociales y laborales para instalarse en ellas, definitivamente. Es necesario entablar el debate también sobre la incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual que contempla aquellas disidencias sexo/identitarias conocidas con la sigla LGTBI (Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales, Intersex). Para ello, luego, se editó un nuevo material de divulgación: dípticos, guía sindical y manual que apuntan a la reflexión y formación para la incorporación de las perspectivas de género y de la diversidad sexual en la práctica sindical; para construir con esta mirada no sólo nuevas relaciones laborales y sindicales, sino también políticas y sociales.

Es imposible dejar de mencionar la historia reciente en la que el neoliberalismo cercenó los derechos de les trabajadores y de les que menos tienen, tanto en sociedades desarrolladas como en las periféricas. En la Argentina, en este contexto se alertó, se denunció y se sostuvo la batalla para la defensa de los derechos conquistados y la construcción de nuevos derechos. En esta lucha se identificaron y apareció la relevancia de la participación de las mujeres organizadas y reconocimos que el cambio profundo y verdadero sólo será posible juntas: mujeres, varones y disidencias sexo/identitarias.

La acción colectiva es la sumatoria de todos, todas y todes, comprometides definitivamente con el valor simbólico y efectivo de la equidad. Para que estas líneas de acciones se transformen en proyectos, programas e instrumentos peda-

gógicos que modifiquen, es necesario también el compromiso de las instituciones, de las organizaciones sindicales y toda la sociedad en su conjunto.

Como ejemplo claro de ese compromiso, es que la Secretaría de Derechos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria, planifica, edita y distribuye las primeras Guías Sindicales, las cuales han sido objeto de estudio y planificación en este Trabajo Integrador Final las cuales anexo como material sumatorio.

Este trabajo, finalmente, reúne desde lo personal, el haber sido parte de este proceso en la Asociación Bancaria, como mujer, como egresada y docente de la universidad pública argentina y así, hoy, poder sistematizarlo y plasmarlo en el Trabajo Integrador Final de esta Especialización en Comunicación y Género como un aporte al campo de la comunicación, el género y los derechos laborales.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA.VV. (s/f). *Equidad de género: una política en marcha (2006-2015)*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones del Ministerio de Defensa – Tomos I al IX.
- AA.VV. (2016). *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales y Acta compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”*. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/100120_violencialaboral.pdf
- BEAUVOIR, Simone de (1972). *El Segundo Sexo*. España, Madrid: Aguilar.
- BOGDAN, TAYLOR/R. (1995). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. México: Editorial Paidós Mexicana.
- BUENFIL BURGOS, Rosa N. (1992). “Análisis de Discurso y Educación”, Documento DIE 26, México DF, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/bunfilburgosdiscursoyeducacin.pdf>
- BUTLER, Judith (1986). “Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault” en Lamas, Marta (ed.). *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México DF, México: Porrúa-PUEG.
- CREMONA, Florencia (2008). “La gestión de la comunicación en las organizaciones”. Instituto de Cooperación Iberoamericana. Panamá.
- (2012). [Tesis Doctoral]. Capítulo III, en “Nuevos interrogantes políticos y epistemológicos de la gestión en comunicación y género”. La Plata, Buenos Aires, Argentina: Facultad de Periodismo y Comunicación Social, UNLP.
- (2013). ¿De qué hablamos cuando hablamos de género? El género en la comunicación cotidiana, una articulación indispensable para la transformación social”, en *Discapacidad, Justicia y Estado. Género, mujeres, niñas y niños con discapacidad* (arts. 4, 6 y 7 CDPCD). Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

- CONNELL, Robert. (1987). "Gender Regimes and The Gender Order", en *Gender and Power Society, the Person and Sexual Politics*. Gran Bretaña, Oxford: Polity Press.
- FERNÁNDEZ, Ana María (2009). *Las lógicas sexuales: amor política y violencias*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión. Selección de capítulos 1 y 2.
- GRUPPI, Luciano (1978). "El concepto de Hegemonía en Gramsci". México: Ediciones de Cultura Popular. Recuperado de <http://www.gramsci.org.ar/GRAMSCIOLOGIAS/gruppi-heg-gramsci.htm>
- GOREN, Nora (2010). "Caracterización de la Inserción Laboral de las Mujeres en el período 2003-2009". Informe N° 1. Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo de la Argentina.
- GUBER, Rosana (2001). Capítulo 4, *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- HARAWAY, D. (1995). Selección del Cap. 7: "Conocimientos situados. La cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial", en *Ciencia, cyborgs y mujeres: La reinención de la naturaleza*. Madrid, España: Cátedra.
- IGLESIAS, Martín; PAGOLA, Cecilia y URANGA, Washington (2012). "Enfoques de planificación", en *Cuadernos de cátedra No. 5*. La Plata, Buenos Aires, Argentina: Facultad de Periodismo y Comunicación Social, UNLP.
- KAPLÚN, Mario (1998). *Una Pedagogía de la Comunicación*. España, Madrid: Ediciones de la Torre.
- LAGARDE, Marcela (1996). "La multidimensionalidad de la categoría género", en *Metodología para los Estudios de Género*, editado por María Luisa González Marín. México: Instituto de Investigaciones Económicas UNAM.
- LAMAS, Marta (comp.) (1996). "Introducción", en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México DF, México: PUEG-UNAM.
- NOVICK, Marta; CASTILLO, Victoria; ROJO BRIZUELA, Sofía y TUMINI, Lucía (2009). "Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad", en 9no. Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. Recuperado de https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p14_Novick.pdf
- PALAZZOLO, Fernando y VIDARTE ASOREY, Verónica (2012). "Claves para abordar el diseño metodológico". Facultad de Periodismo y Comunicación

- Social de la Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de <http://www.perio.unlp.edu.ar/seminario/bibliografia/Palazzollo-Vidarte-Asorey.pdf>
- REGLAMENTO GENERAL DEL SERVICIO NAVAL -5ta Edición- (1986). Estado Mayor General de la Armada.
- ROJO BRIZUELA, Sofía y TUMINI, Lucía (2009). "Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales". Recuperado de http://ciiesregion8.com.ar/portal/wp-content/uploads/2016/02/2009n06_a03_sRojoBrizuela_ITumini.pdf
- ROSALES, Ma. Belén y DÍAZ LEDESMA, Lucas (2012). "Teoría y praxis desde el género en experiencias de comunicación y educación en la Universidad Pública". en Revista *Trampas de la comunicación y la cultura*. La Plata, Buenos Aires, Argentina: Facultad de Periodismo y Comunicación Social, Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de <http://www.revistatrampas.com.ar/2012/12/teoria-y-praxis-desde-el-genero>.
- S/A (s/f). "Capítulo 1: Discriminación y Violencia contra las Mujeres". Recuperado de <https://docplayer.es/12329887-Capitulo-1-discriminacion-y-violencia-contra-las-mujeres-1-1-que-es-la-discriminacion-y-la-violencia-contra-las-mujeres.html>

