

Violencia de género.

Violencia en el ámbito laboral

2

“

OBJETIVO: Acercar la comprensión de los conceptos de violencia y los impactos sobre los y las trabajadoras mediante la definición conceptual y contextual de la violencia en el mundo del trabajo.

La violencia tiene muchas definiciones y es multicausal; lo que no se puede obviar es que la violencia ejercida contra las mujeres, es un flagelo que históricamente ha sido consentido e incluso podríamos decir que aprobado, por el poder patriarcal. **Es sin duda, una amenaza contra la dignidad, la salud y el bienestar del conjunto de la sociedad.** Desarrollar el trabajo en un ambiente hostil, afecta de forma inequívoca a los y las trabajadoras, empleadores, al entorno familiar y a la sociedad en general. Se debe reafirmar que la **violencia es la manifestación de una relación desigual entre mujeres y hombres.**

La violencia y el acoso tienen una raíz común: **las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que se expresan en discriminación y violencia en distintas formas y grados. Estas problemáticas afectan fuertemente a las mujeres trabajadoras tanto para acceder a una fuente de trabajo como para permanecer en ella.** En el debate de la Conferencia Internacional del trabajo en junio 2018, se planteaba las siguientes aproximaciones a la definición:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual;

c) el término «trabajador» abarca a las personas en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.



Confederación Sindical de
Trabajadores/as de las Américas



ITUC CSI IGB



 Suecia
Sverige

Además, para el Movimiento sindical, es vital poner atención a varios aspectos en un futuro Convenio sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo:

1. Incluir a los y las trabajadoras de la economía informal que están expuestos potencialmente a la violencia y acoso. Hacer expresa mención para su observación y atención, del sector de las trabajadoras domésticas, que, por su ubicación del puesto de trabajo en casa particular, es un colectivo altamente vulnerable a ser víctimas de violencia; además, pueden confluír otro agravante: su condición de migrantes.

2. En las definiciones, la definición de trabajador y ámbito de aplicación, son sumamente importante, para no dejar fuera a ninguna trabajadora o trabajador, independientemente de su condición contractual, de la cobertura de este futuro Convenio. Esto es que, además, de contemplar, nuevas formas de trabajo aun atípicas, que pudieran aflorar nuevos colectivos vulnerables, contemplar el espacio de trabajo de una forma amplia, que dé cobertura más allá del mero puesto de trabajo, incluyendo al ámbito laboral los espacios comunes, comedores, vestuarios, espacios de formación y

Otras cuestiones de conceptualización y contextualización de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Frente a un problema tan complejo, difícilmente podemos elaborar un concepto único y universal, puesto que se ha de considerar desde distintos puntos de vista y diferentes disciplinas: sociología, medicina, derecho, jurisprudencia de los tribunales, psiquiatría etc. Es complejidad, ha permitido, con todos estos enfoques, conceptualizar la violencia laboral y el acoso en el trabajo de una forma más integral. La visibilización de la violencia y el acoso en el trabajo, es el elemento que más dificulta su conceptualización; de ahí la importancia de poder alcanzar un concepto identificador que lo ponga de manifiesto para poder enfrentarlos y combatirlos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a la violencia como: el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

Según la I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (2011) el 37% de la población entrevistada percibe mayor afectación en su salud mental, con respecto a su salud física, lo que puede ser influenciado por aspectos laborales al desarrollar su labor en un ambiente hostil; los problemas más significativos son:

- Problemas para conciliar el sueño
- Sensación constante de tensión en el trabajo.
- Incapacidad para enfrentar y solucionar los problemas.
- Prevalencia de sentimientos de tristeza, depresión y desvalorización

La Violencia laboral, sexual, mobbing, acoso psicológico, acoso por razón de sexo, por razones étnicas o cualquiera de las distintas manifestaciones en que se expresa en el mundo del trabajo, en muchas ocasiones pasa desapercibida e invisible, excepto para la víctima. Sin embargo, lo que percibimos, es la punta de iceberg; es decir, **ocurre con más frecuencia de lo que podamos pensar o imaginar, pero en la mayoría de los casos, no se denuncia, porque el acoso lleva aparejado, "la criminalización de la víctima" el aislamiento y la burla, incluso el desprestigio.** Además, por no sentirse protegida por el entorno de la empresa, tienes que minimizar u ocultar el conflicto.

La cultura imperante a lo largo de la historia, ha hecho que las diferencias biológicas sean el elemento principal del poder patriarcal, para asignar a hombres y mujeres roles diferenciados, con valores diferentes. El papel de las mujeres instalado en el ámbito privado, ha visto mermado su valor, por cuanto su dedicación, incluso a nivel profesional, está circunscrito al ámbito de los cuidados, como reproducción de los valores asignados intrínsecamente a estas: amor, dedicación, delicadeza, entrega, sumisión, pasividad etc. Por otro lado, el trabajo de las mujeres, ha sido considerado complementario al de los hombres por cuanto se le ha asignado

un valor menor, provocando la brecha salarial. Esto es otra forma de violencia, por cuanto se menosprecia su trabajo y limita la autonomía económica de las mujeres, supeditándolas y subsumiéndolas en el proceso de socialización.

Adicionalmente, el acoso sexual, tal como ha dicho la OIT, *“es un factor de estrés laboral que supone una amenaza para la integridad y seguridad psicológica y física de las mujeres, en un contexto en el que éstas tienen poco control debido al riesgo de represalias y el miedo a perder su medio de ingresos. Como otros factores de estrés del trabajo, puede tener consecuencias negativas para la salud de las mujeres, incluso graves, y desde ese punto de vista está justificado que se considere como un problema de salud y seguridad en el trabajo* (OIT, salud y Seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género, 2012).

La violencia y acoso en el ámbito del trabajo, reproducen los patrones culturales y son producto de unas relaciones de poder desiguales, son un problema de gran magnitud, por eso, la importancia de abordarlo desde el movimiento sindical de forma contundente y efectiva. Se requiere de una acción sindical clara, pues el punto de partida no es igual y las condiciones de trabajo, impactan de modo diferente sobre hombres y mujeres, y con las características de las descripciones expuestas, las hace más vulnerables a ser víctimas de violencia.

Las consecuencias de la violencia y el acoso en el ámbito laboral:

La psiquiatra francesa **Marie-France Hirigoyen** conceptúa el acoso laboral en el trabajo como: *“toda conducta abusiva y en especial, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”* (El Acoso Moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana, 1998). Opina esta autora que, más importante que su definición, es si cabe la configuración del acoso laboral como **“una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, resulta muy destructiva”**.



Otra conceptualización interesante es la de **Manuel Correa Carrasco**, la cual integra distintos elementos que caracterizan al acoso en el trabajo. Lo define como: *“Toda conducta (activa u omisiva) llevada a cabo en el contexto de una relación laboral o de servicio, consistente en ataques reiterados y sistemáticos de carácter degradante, que tiene como finalidad atentar contra la integridad moral de una persona, siendo susceptible, además, de provocar daños de naturaleza psíquica, física, patrimonial o de perjudicar gravemente la empleabilidad de la misma”*.



Ahora bien, todas estas situaciones, significan una responsabilidad de todos los actores en su lucha por la erradicación: empleadores y sindicatos; los poderes públicos, que, al ratificar los instrumentos internacionales, se comprometen a garantizar el libre ejercicio de una vida digna y sin violencia.

Tipologías y efectos de la violencia

Tipos de Acoso

Chantaje Sexual o de Intercambio	Realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual
Acoso sexual ambiental	Realizado por personas de superior o igual categoría profesional que la víctima, que tiene como consecuencia un ambiente laboral negativo e insalubre, llegando a situaciones como la intimidación o humillación de la víctima

Ejemplos de acoso sexual

VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
<ul style="list-style-type: none">• Comentarios obscenos• Bromas sexuales• Explicar fantasías sexuales• Rumores de la vida sexual de las personas• Comentarios groseros sobre su cuerpo• Presionar para obtener una cita• Demandas de favores sexuales• Explicar preferencias sexuales	<ul style="list-style-type: none">• Miradas al cuerpo fuera de tono• Gestos obscenos• Fotografías o dibujos sexuales• Calendarios con contenido sexual• Cartas, notas ofensivas• Mensajes al celular con contenido sexual• Silbidos	<ul style="list-style-type: none">• Proximidad excesiva• Arrinconar• Buscar quedarse a solas• Pellizcar• Tocamientos• Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo

Esta no es una lista exhaustiva y final, sino algunos ejemplos.

Efectos sobre la víctima:

a) Cognitivos. Trastornos de memoria, dificultades de concentración, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimientos de inseguridad ante las dificultades.

b) Psicossomáticos. Trastornos del sueño (pesadillas), diarrea, dolor abdominal, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, depresión, bulimia, anorexia.

c) Físicos y músculo esqueléticos. Trastornos hormonales, estrés, dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, dolor de espalda, cervical, muscular.

d) Sociales. Aislamiento tanto en el trabajo como fuera de él, problemas familiares, soledad, agorafobia.

Efectos sobre la organización:

a) Económicos. Disminución de la productividad, pérdida de clientes.

b) Laborales. Aumento del ausentismo y de la rotación, aumento de necesidades de formación, indemnizaciones a quienes abandonan la empresa

c) Sociales. Pérdida de imagen y credibilidad de la organización.

Efectos sobre la sociedad.

a) Económicos. Costos de las prestaciones por enfermedad pues gran parte de los sucesos terminan en bajas laborales

b) Sociales. Al considerar la violencia un ataque a los Derechos Humanos de las mujeres, podremos aseverar que esta produce un efecto perverso en la calidad democrática de nuestras sociedades, reproduce asimetrías y genera más inequidad y un déficit importante en la justicia social.

A la hora de identificar situaciones de violencia, debemos delimitar otras conductas afines que no son motivo de acoso, identificar claramente cuando nos encontramos con supuestos de hostigamiento o violencia laborales, frente a otro tipo de conductas que no pueden calificarse de acoso y no solo en relación con falsas imputaciones, sino también, frente a otras acciones similares, que sí bien, pueden implicar lesión de derechos, no son conductas de acoso laboral, algo que no resulta fácil, puesto que, en ocasiones, la frontera entre unas y otras es más que sutil.