

Resumen Imprimible

Curso de Violencia Laboral

Módulo 2

Contenidos:

- El tratamiento de la Violencia Laboral en la legislación nacional argentina
- Normativas internacionales sobre Derechos Humanos
- Abuso y acoso sexual en el ámbito laboral
- Violencia contra las mujeres y violencia de género
- Tipos y modalidades de violencia contra la mujer
- Discriminación en el ámbito laboral
- Derechos y obligaciones que tenemos en relación con estas prácticas como ciudadanos, empresas u otros actores sociales
- Organismos e instituciones Estatales que participan en la aplicación de las leyes contra los distintos tipos de violencia

Figura de abuso sexual

Desde el derecho penal, la figura de abuso sexual entendida dentro de violencia laboral, es un delito.

En 2017, se modificó el Código Penal Nacional, en su artículo 119, con el objetivo de dar mayor precisión a las acciones que comprenden el delito de abuso sexual.

Se consideran delitos a los comportamientos que así se caracterizan en el código penal, es decir, que no existe posibilidad de “interpretación judicial” sobre qué es o no es un delito.

El artículo 119 expresa:

“Será reprimido con reclusión o prisión de seis meses a cuatro años el que abusare sexualmente de una persona cuando ésta fuere menor de trece años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso, coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción. La pena será de cuatro a diez años de reclusión o prisión cuando el abuso, por su duración o circunstancias de su realización, hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima.

La pena será de seis a quince años de reclusión o prisión cuando, mediando las circunstancias del primer párrafo, hubiere acceso carnal por vía anal, vaginal u oral o realizare otros actos análogos introduciendo objetos o partes del cuerpo por alguna de las dos primeras vías el abuso por su duración o circunstancias de su realización”

Entonces, el abuso sexual con penetración de la víctima o violación es sobre toda “persona”, tanto personas de sexo femenino como masculino, cuando no haya consentimiento de la víctima.

Según el Código Penal, se considera abuso sexual cuando, mediante una relación de dependencia, de autoridad o de poder, exista abuso sexual y se haya utilizado

violencia, amenazas, abuso coactivo o intimidatorio, aprovechándose de que la víctima, por cualquier causa, no haya podido dar su consentimiento.

Quien realiza el acceso carnal, o violación, puede ser tanto un hombre como una mujer.

Por otra parte, la ley habla de abuso sexual gravemente ultrajante como los hechos que por su duración y modo de realización son vejatorios, pudiendo ser utilizados otros instrumentos que no sea el órgano masculino. De esta manera, pueden ser incluidos los actos de abuso sexual en forma pública o privada que son humillantes y que implican cosificar a la persona, siendo víctima de un acto escandaloso que no ha consentido. Un ejemplo de esto puede ser cuando una persona toma por el brazo a otra y la obliga a mantener contacto con intenciones sexuales, como besos y tocamientos en el cuerpo.

En relación con esto, vemos que existen hechos, como un “tocamiento furtivo” de una zona del cuerpo, que implican una violencia sobre la dignidad de la persona. Al respecto, Enrique Gavier señala:

“La razón determinante de la mayor criminalidad del hecho reside en el mayor desprecio por la dignidad e integridad personal de la víctima, que implica llevar a cabo hechos que, por su duración o por las circunstancias de su realización, son gravemente ultrajantes”.

Duración del hecho

La “duración” del hecho implica que no es un acto ocasional, sino que son actos reiterados o repetidos y realizados con la intención de cosificar a la persona. También, puede considerarse un acto único e indebido, pero que se prolongue en el tiempo de forma de generar un ultraje a la persona que lo sufre.

De todos modos, la apreciación del juez de la causa definirá la “duración” del hecho.

Abuso y acoso sexual

Para que exista delito de abuso sexual debe haber un tocamiento. Sin embargo, si la acción es verbal se considera acoso sexual.

Si hay un tocamiento y éste es con ánimos sexuales, según el artículo 119 del Código Penal, la víctima puede hacer una denuncia y quien haya realizado la acción enfrentará una causa penal.

Cuando una persona sufre, en el trabajo, insinuaciones con intentos de manoseo o directamente un manoseo puede hacer una denuncia penal. A su vez, se debe considerar que el daño psicológico provocado por estas situaciones puede derivar en estrés y luego en alteraciones físicas, que deberán ser verificadas por los peritos psiquiatras de la causa.

Opciones para realizar denuncias sobre abuso sexual o acoso laboral

- En una comisaría, la cámara del crimen o el Ministerio Público, por ser delitos de instancia privada.
- El gobierno nacional ofrece canales para brindar ayuda y asesoramiento a las víctimas de violencia. En todo el país, es posible llamar al Nro. 144, para mujeres en situación de violencia. Y en la Provincia de Buenos Aires también se puede comunicar al 911.
- Las denuncias y el asesoramiento frente a la Violencia Laboral pueden realizarse llamando al 0800-666-4100 y por mail a violencialaboral@trabajo.gob.ar

Ley 26485 del año 2009 con su Decreto Reglamentario 1011/2013 (BO 20/07/2013)

Se trata de la ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Esta ley se basa en instrumentos internacionales que son obligatorios en la Argentina por haber sido ratificados, como:

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por la ley 24.632, en el Boletín Oficial 09/04/1996;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de Naciones Unidas, ratificada por la ley 23.179, en el Boletín Oficial 03/06/1985 e incorporada a la Constitución Nacional por el artículo 75, inciso 22;
- Convención sobre los Derechos del Niño, de Naciones Unidas, ratificada por ley 23.859, en el Boletín Oficial 22/10/1993, incorporada a la Constitución Nacional por el artículo 75, inciso 22.

Características de la Ley

- Es una ley de derechos humanos, como lo son las convenciones en que se fundamenta y que es obligatoria en el país por su ratificación oportuna.
- Lo primero que establece esta ley es que es de orden público. Esto es muy importante porque significa que, por su naturaleza, por ser una ley de derechos humanos, es imperativa e irrenunciable para todas las personas. Nadie puede hacer un acuerdo privado, por ejemplo, firmar en su contrato laboral que renuncia a lo establecido en esta ley. Si lo hiciera, es nulo, no es aplicable a pesar de que las partes lo hayan firmado.

- También, es una ley nacional, se aplica en todo el territorio. Aunque, el procedimiento tanto administrativo como judicial es propio de cada jurisdicción, salvo que adhiera expresamente a la ley.
- Y, por último, es una ley transversal, esto quiere decir que se aplica en todas las ramas del derecho.

Objetivos de la Ley

Conforme el artículo 2, sus objetivos son promover y garantizar:

- La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
- El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;
- El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;
- La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Derechos que protege la Ley

Los derechos que protege dicha ley, en función de las convenciones internacionales antes mencionadas, según su artículo 3, son:

- Una vida sin violencia y sin discriminaciones;
- La salud, la educación y la seguridad personal;
- La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;
- Que se respete su dignidad;
- Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;
- Recibir información y asesoramiento adecuado;
- Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;
- Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley;
- La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;
- Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

Qué entiende la ley por violencia contra las mujeres o violencia de género

El artículo número 4 de la Ley 26485, sobre la violencia contra las mujeres o violencia de género:

“(...) es 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”

Y se aclara que se considera “violencia indirecta” a:

“toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”

Tipos de violencia contra la mujer

- física,
- sexual,
- económica y patrimonial
- y simbólica.

Modalidades de violencia

- violencia doméstica,
- institucional,
- laboral,
- contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática

La reglamentación de la ley aclara que estas definiciones no pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, sino que debe interpretarse en forma armónica y sistemática con la definición general dada en el artículo 4 y con lo establecido en las convenciones y demás instrumentos internacionales.

La ley tiene, entonces, una función de ser transversal a todas las ramas del derecho y es una ley interpretativa, conjuntamente con las convenciones internacionales que fueron su fundamento. En este sentido, como ley interpretativa, no necesita reglamentación alguna para ejercerse, es directamente operativa.

Por ejemplo, en el caso del artículo 119 del Código Penal que hemos visto, esta ley y las convenciones internacionales son leyes que pueden utilizarse para interpretar el mismo. Queda, así, el caso de abuso sexual laboral incluido en los derechos humanos y estos derechos son irrenunciables, es decir, que no pueden ser objetos de transacción alguna o mediación.

Acceso a la justicia

En lo que atañe al acceso a la justicia por temas relativos a esta ley, la misma fija estándares que deben cumplirse en todas las jurisdicciones porque es una ley de orden público, como se explicó anteriormente.

Al respecto, el Decreto Reglamentario 1011/2010, reglamenta el artículo 7 de esta ley y entonces se dispone:

“(...) La asistencia a las mujeres en situación de violencia será articulada con todos los organismos intervinientes y evitará su revictimización. Se prestará especial atención a las particularidades o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de las mujeres víctimas, tales como la edad, la condición socioeconómica, el origen étnico, racial o religioso.”

Concepto de revictimización

El término “revictimización” es central dentro del ámbito de la violencia de género.

La Ley lo menciona, pero es el Decreto Reglamentario 1011/2010, en su artículo 3, inciso k, el que lo define como:

“El sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarios, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un

trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro”

Por otro lado, según lo establecido por el artículo 7 de la ley, los tres poderes del Estado, sean de ámbitos nacional o provincial, deben adoptar las medidas necesarias para garantizar el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre las mujeres y varones.

Y, para el cumplimiento de la ley, los tres poderes del Estado deben garantizar preceptos rectores. Entre ellos, y a los fines del presente curso, resaltamos los siguientes incisos:

- “(...) c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia;
- d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas, así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios;
- (...) f) El respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece.”

Inclusive, en el artículo 16, la misma ley establece los derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos que deben garantizarse a la mujer en todo proceso judicial y administrativo tanto nacional como provincial:

- “...a) A la gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado;
- b) A obtener una respuesta oportuna y efectiva;
- c) A ser oída personalmente por el juez y por la autoridad administrativa competente;
- d) A que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte;
- e) A recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de los derechos enunciados en el artículo 3º de la presente ley;
- f) A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;
- g) A participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado de la causa;
- h) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;
- i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos;
- j) A oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas y en los peritajes judiciales tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza y a que sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género;
- k) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades.”

A su vez, se establece en el artículo 18, que todas:

“(…) las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomaren conocimiento de un hecho de violencia contra las mujeres en los términos de la presente ley, estarán obligados a formular las denuncias, según corresponda, aun en aquellos casos en que el hecho no configure delito.”

Esto implica que aquellos que se encuentran en servicios de asistencia médica, asistencia social, psicológica, en ámbitos laborales y que sepan, por razón de una consulta o tuvieran conocimiento en función de su tarea, están obligados a denunciar el hecho, aún en los casos en que no sea delito. Esto quiere decir que todo caso de acoso laboral, si llega a conocimiento de agentes de salud u agentes sociales, debe ser denunciado.

En el Decreto Reglamentario se establece que, para estos casos, debe contar con la autorización de la mujer.

Tipos de violencia de género

En el artículo 4 de la Ley 26485, se encuentran las definiciones sobre los tipos de violencia de género.

- violencia sexual,
- violencia psicológica,
- violencia económica y patrimonial.
- y violencia simbólica.

Violencia sexual:

“Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de

su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.”.

Al respecto, artículo 2 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia con la mujer Convención de Belem do Pará brinda la definición para los Estados Americanos sobre violencia contra la mujer en cualquier ámbito, incluso, el laboral:

“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. (...) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (...)”

Violencia psicológica:

Es “Aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.”

Vale decir que, conforme la ley, para que haya violencia psicológica debe haber daño emocional y disminución de la autoestima, perjudicando con ello el desarrollo de la persona. También, agrega otro caso, que es el de quien busca degradar o controlar a otra persona mediante insultos, agresiones, culpabilización, ridiculización o cualquier medio que impacte en la salud y autoestima.

Por otra parte, según el Decreto Reglamentario, se considera hostigamiento psicológico a:

“(...) toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

Violencia económica y patrimonial:

“La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.”

El principio de igual remuneración por igual tarea es definido como el derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor. Y, de esta misma manera, es definido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales y en la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo.

Violencia simbólica:

Es “La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.”

Violencia institucional contra las mujeres

En cuanto a estos tipos de violencia, se especifica en el artículo 6 de la Ley, la violencia institucional contra las mujeres, estableciendo que es:

“(…) aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.”

Violencia laboral contra las mujeres:

Además, en el inciso c de dicho artículo, se define a la violencia laboral contra las mujeres como:

“(…) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil,

maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. “

Es decir, que la violencia laboral para la Ley 26.485 es aquella que:

- Discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo, dando ejemplos específicos,
- cuando no se cumple el principio de igual remuneración por igual tarea
- y cuando es hostigada psicológicamente con el fin de lograr su exclusión del trabajo.

Discriminación

Respecto a la “discriminación” que se hace referencia en el artículo 6, esta es aclarada como tal en el Decreto Reglamentario 1011/2013, al decir que existe discriminación laboral cuando:

- por acción, omisión u amenaza se realizan distinciones, exclusiones o preferencias por cualquier motivo y
- que eso produzca la anulación, alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres
- es discriminatoria toda exigencia de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género, que se imponga para mantener o acceder al empleo.

El derecho a no ser discriminada se funda en lo establecido en la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de Naciones Unidas del año 1979.

Dicha convención es de Derechos Humanos y en su artículo 1 define a la expresión “discriminación contra la mujer” como la que:

“...denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Asimismo, específicamente, en el artículo 11, obliga a los Estados Miembros a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar en particular:

- “...El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así

como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”

A su vez, establece que los Estados Miembros deben arbitrar los medios para asegurar la efectividad del derecho al trabajo, en especial en las siguientes circunstancias:

- “...Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”

Deberes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación frente a lo relativo, específicamente, a violencia laboral y los medios demandados al Estado en la Ley 26485, para que éste arbitre rápida dación de justicia, debe:

“a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

- El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
- La carrera profesional, en materia de promoción y formación;
- La permanencia en el puesto de trabajo;
- El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;

c) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

d) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.”

Consejo Nacional de las Mujeres

Conforme a la Ley y a su obligación con los medios para impartir justicia:

El Consejo Nacional de las Mujeres, es un órgano creado por esta ley y su autoridad de aplicación y su función es la de velar por el cumplimiento efectivo de lo dispuesto en esta ley. Es un organismo nacional y su presupuesto está definido conjuntamente con el presupuesto nacional. Cada año, en el mes de noviembre, en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres es revisado el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres que lleva adelante el Consejo nacional de la Mujer.

Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral

En el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Nacional fue creada la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral.

El Ministerio de Trabajo, a través de esta oficina, asesora e interviene en casos de acoso físico, psicológico o sexual. A través de ella, se brinda asesoramiento a consultas, tanto en lo legal como en lo que respecta a la salud psicofísica del empleado. Y, fundamentalmente, brinda contención a víctimas, recibe denuncias y atiende los casos denunciados con un equipo de profesionales especializados en la temática, psicólogos, abogados y sociólogos.

Esta oficina, al ser nacional, funciona donde existan oficinas y delegaciones del Ministerio Nacional. En la Ciudad de Buenos Aires, puede encontrarse en la Avenida Leandro N Alem 650, piso 4to de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por ejemplo, una de sus acciones fue en el año 2012, cuando realizó una convocatoria a empresas del sector privado y se firmó el Acta Compromiso 230/2012, en el que el Ministerio invitaba a las empresas a trabajar en la prevención y difusión de temas relativos a la violencia laboral.

Ley 1125

En el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, ya en el año 2003, se sancionó la Ley 1125 con el objeto de prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Es una ley de aplicación a todo el personal permanente, contratado o transitorio del ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

Violencia laboral

Dicha ley define la violencia laboral como:

“(…) las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.”

Maltrato psíquico y social

A su vez, define el maltrato psíquico y social como:

“(…) la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación, desprecio y crítica. “

Ejemplos:

- Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.

- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.
- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- Promover su hostigamiento psicológico.
- Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
- Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
- Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
- Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
- Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.
- Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

Maltrato físico

También, define el maltrato físico como “toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores.”

Acoso Laboral

Asimismo, esta Ley define, en su artículo 5, al Acoso Laboral como:

“(...) la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.”

Acoso Sexual

Y, en su artículo 6, define al Acoso Sexual como:

“(...) Todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.
- El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad.”

Acciones que toma la Ley

Por otro lado, la ley fija sanciones de suspensión, cesantía o exoneración sin prestación de servicios ni percepción de haberes según la gravedad de la falta y, en el caso que el denunciado fuere un diputado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, estos hechos pueden ser considerados como base para un juicio político por mal desempeño.

A su vez, fija responsabilidad de superior jerárquico inmediato (salvo que sea el acusado) quien debe comunicarse con el superior de quien es acusado e iniciar un juicio sumario para esclarecer el hecho.

Este jefe inmediato, o la autoridad jerárquica del área que fuera notificada, tiene “responsabilidad solidaria” por el accionar del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Inclusive, es:

“(...) responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y, siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.”