



Título: **Violencia y discriminación en el ámbito de la provincia de Río Negro. El camino hacia un protocolo y una Ley**

Autora: Sofía Chilano

Directora: Mariana Rulli

Año: 2019

Carrera: Abogacía

Sede Atlántica

Universidad Nacional de Río Negro

El presente Trabajo Final de Carrera constituye el último requisito académico para acceder al título de grado de la Carrera de Abogacía según Plan de Estudios Res. ME 922/2012 de la Universidad Nacional de Río Negro, en la Sede Atlántica. Es el resultado de la investigación de la alumna Sofía Chilano, bajo la dirección de Mariana Rulli.

Este trabajo es un análisis más profundo de lo investigado y propuesto durante el desarrollo del Programa de Trabajo Social: "Tiempos para cuidar en Río Negro. Investigación y orientación jurídica con perspectiva de género (2018/2019)." aprobado por la disposición ATL N 681/18, en el que participé colaborando en la elaboración del Protocolo Facultativo de Violencia Laboral enmarcado en la CTIO-Género de la provincia de Río Negro entre los meses noviembre de 2018 y mayo de 2019.

Introducción		5Capítulo I: Marco
Normativo		71.
Internacional		7CEDAW
(1979)	81.B	Convención de Belém do Pará
(1994)		111.C
OIT		152.
Nacional		172.A
Nacional	172.B	Ratificación de instrumentos Internacionales con jerarquía de
Ley	182.D.	Ley 26.485: Protección Integral de Violencia contra la
Mujer		232.E. Instituciones
Nacionales		262.E.1 Consejo de la Mujer e
INAM	26	Consejo Nacional de las Mujeres
(CNM).	26	Instituto Nacional de las Mujeres
(INAM)		272.E.2
OAVL		283.
Provincial		283.A
Provincial	293.B	Ley Protección Integral contra la Violencia en el ámbito de las Relaciones
Familiares (y su modificatoria 4241)	303.C	Ley de Adhesión a la Ley Nacional de Protección
integral (Ley 4.650)	313.D	Ley de Creación del Observatorio de Violencia Contra las
Mujeres (Ley 4.845)		313.E
Instituciones		32
Mujer		Consejo Provincial de la
5.182)		32CTIO-Género (Ley
5.525)		33
conceptuales		Consejo Federal del Trabajo (Ley
laboral	352.	Capítulo II: Lineamientos teóricos y
laboral		La discriminación de género en el ámbito
Violencia		362.1
Violencia		Discriminación
psicológica		362.2
Económica		423.
integral		Efectos de la
laboral	45	Capítulo III: Instrumentos jurídicos para cumplir con la normativa y erradicar
las desigualdades, la discriminación laboral y laboral	46	Hacia el protocolo facultativo y
una Ley provincial		46
Facultativo		Protocolo
Importancia		461.A
Negro	461.B	Estado actual del Protocolo en la Provincia de Río
Ley.		472.
Importancia	512.2	Proyectos de Ley presentados en la Legislatura de la Provincia de Río
Negro (2001-2018)		52
proyecto:		Breve descripción de cada
ley:	55	Recomendaciones para una futura
		57
		Conclusiones
:		
		59
a		Bibliografía
		60

Introducción

Durante 2018, la Comisión Tripartita por Igualdad de Oportunidades-Género de Río Negro impulsada en el marco del Área de Género de la Secretaría de Estado y Trabajo de Río Negro elaboró una propuesta de Protocolo Facultativo de Violencia Laboral para ser aplicado en el ámbito provincial. Como estudiante del Programa de Trabajo Social *“Tiempos para cuidar en Río Negro. Investigación y orientación jurídica con perspectiva de género (2018/2019)”* participé del proceso de elaboración y desarrollé propuestas de mejoras al Protocolo en el aspecto jurídico.

Es por ello que este trabajo final de grado tiene dos objetivos: El primero de ellos es evidenciar la falta de resguardos jurídicos específicos en la provincia de Río Negro para aquellas mujeres que sufren algún tipo de violencia en el ámbito laboral. Ya que, por más que exista un sistema de protección integral contra la violencia y la discriminación hacia las mujeres (consagrado en los diferentes ordenamientos jurídicos internacional, nacional y provincial) su efectivo ejercicio aún es insuficiente y limitado en el ámbito laboral específicamente. El segundo objetivo es describir la contribución y el aporte jurídico realizado en el marco del PTS para profundizarlo y proponer una iniciativa legislativa apropiada y específica de la temática de violencia en el ámbito laboral.

Con esos objetivos, se expondrá la obligatoriedad de la creación de políticas públicas claras para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, determinado así por un amplio marco normativo, internacional, nacional y provincial. En segundo lugar, demostrar que además de ser una cuestión jurídica, las desigualdades de género y la falta de protección, también tiene efectos negativos en la sociedad en general y en las mujeres en particular. Estas desigualdades están cimentadas en el modelo social, cultural y económico patriarcal y por ello deben ser resguardados por el Estado. Es decir, por ser cuestiones que padecen del vacío normativo específico y de herramientas normativas como un Protocolo sobre Violencia Laboral o ley que permita ejercer sus derechos subjetivos.

La pregunta que guió esta investigación es: Si podemos exponer una obligación normativa y una necesidad social ¿Cómo se puede avanzar para efectivizar la protección ya iniciada en la provincia de Río Negro?.

La estrategia metodológica consistió en una combinación de análisis cualitativo y cuantitativo. En primer lugar, se seleccionó y se realizó un análisis jurídico de la normativa internacional, nacional y provincial sobre la protección integral de los derechos de las mujeres frente a situaciones de violencia en general. En segundo lugar, se describieron los conceptos fundamentales de discriminación en el ámbito laboral y se investigaron datos cuantitativos regionales, nacionales y provinciales que ofrecen evidencia empírica sobre la problemática. En tercer lugar, se realiza un análisis jurídico de la propuesta del Protocolo Facultativo y se ofrecen recomendaciones. En cuarto lugar, se realizó un relevamiento de todas las iniciativas legislativas presentadas en la Legislatura de Río Negro desde el 2001 al 2018, se sistematizaron y se evaluaron de manera crítica para poder cumplir con el objetivo de realizar un aporte para una futura propuesta legislativa.

Este trabajo se organiza en tres capítulos, la presente introducción y las conclusiones finales. En el primer capítulo se desarrollan el marco normativo internacional, nacional y provincial junto con las instituciones que así lo articulan al plano fáctico. En el segundo capítulo, se presentan los lineamientos teóricos y conceptuales en donde se exponen las desigualdades que sufren las mujeres en el plano laboral, la vulnerabilidad por discriminaciones sociales y económicas y se demuestran a través de datos y evidencia empírica y porque se requiere una protección jurídica. Por último, en el tercer capítulo, se expone la importancia y se realiza un relevamiento del estado actual en el que se encuentran el Protocolo de Violencia Laboral y la Ley específica de la temática en la Provincia de Río Negro.

En las conclusiones, se analiza si hay efectivamente una obligación receptada por el marco normativo, la vulneración de derechos sufrida por las mujeres en el ámbito laboral, y el camino recorrido (y lo que falta por recorrer) para generar una tutela normativa específica y suficiente para la violencia de género en el marco laboral.

Capítulo I: Marco Normativo

La norma es el punto de partida de cualquier análisis jurídico sobre situaciones fácticas, ya que son las limitaciones y obligaciones (como función principal de cualquier tipo de disposición normativa) que van a darle el encuadre correspondiente propio del análisis. El marco normativo disponible es el principal enfoque sobre el que se cimentará todo el trabajo, presentando finalmente la necesidad de una nueva normativa provincial ante el contexto social presentado en la actualidad y por la norma seleccionada, la exposición de la obligatoriedad que estas le generan al Estado Argentino; y por consiguiente, en el territorio de la Provincia de Río Negro, la cual será el ámbito de análisis.

Es por ello que en este capítulo inicial se presentará una selección la normativa internacional, nacional y provincial de la temática así como instituciones que tienen entre sus objetivos, la erradicación de toda forma de violencia o discriminación contra las mujeres.

1. Internacional

En este apartado de Normativa Internacional se seleccionó: en primer lugar, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW) en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), es decir en un plano universal. En segundo lugar, la Convención de Belém do Pará, en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en el marco regional en el que se encuentra incluida la Argentina, y en tercer lugar las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien es el organismo específico que regula las cuestiones laborales, ámbito de estudio relevante para este escrito.

Si bien hay más normativa que se puede citar, esta selección se corresponde a una cuestión territorial, como se mencionó en el párrafo anterior, y además también, son reconocidas por Argentina como normas propias (en el marco de la operatividad de las convenciones), también son reconocidas por ley en nuestra provincia, que se analizará posteriormente. Y, por último, porque también, estas son tomadas como base normativa en muchos de los proyectos legislativos sobre violencia laboral, y en

el Protocolo Facultativo elaborado por la provincia de Río Negro, lo que quedará evidenciado en el Capítulo 3.

A. CEDAW (1979)

Como se mencionó anteriormente, es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada en el marco de las Naciones Unidas en 1979 y “ratificada por 189 países, el 97.9% de los existentes, entre ellos Argentina, que la ratificó el 15 de julio de 1985 y la dotó de jerarquía constitucional con la reforma a la Carta Magna en 1994”¹.

Además, de que se toma como referente por su carácter universal, vinculante, como bien se dijo precedentemente, fue seleccionada también, por ser actualmente parte del texto constitucional incorporado en 1994 junto con otros textos de Derechos Humanos, es nuestra norma fundamental y por ello, no sólo obligatoria para todo el territorio, sino también como base normativa para el que resto de los marcos jurídicos de menor jerarquía (tales como las cartas magnas provinciales y demás leyes que pueden ser sancionadas) deben adecuarse a ella, y tenerla como un piso mínimo de garantías a las cuales, no pueden ser reducidas. De aquí se desprende su importancia y obligatoriedad en todo el territorio.

Es además, el primer instrumento de derechos humanos, con perspectiva de género, con carácter vinculante y se ha constituido como “*un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos*” (CEDAW, 1979: Introducción). Esto significa que no solo son normas de recomendación, sino que además, son lineamientos políticos claros y determinados para que los Estados sigan una línea de acción para dar cumplimiento con la erradicación de la discriminación, como amplio marco de entendimiento incluyendo cualquier acción que limite los derechos de las mujeres, como veremos a continuación.

¹ <https://www.argentina.gob.ar/inam/cedaw>

Cuadro N°1: Definiciones y Obligaciones determinadas por la CEDAW

<p>Artículo 1.</p> <p>Definición de Discriminación contra la mujer.</p>	<p>“toda distinción, exclusión o 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 políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”</p>
<p>Artículo 2.</p> <p>Para ello, los Estados se comprometen a :</p>	<p>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;</p> <p>c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;</p> <p>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</p>
<p>Artículo 5</p> <p>Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:</p>	<p>a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;</p>

Fuente: Elaboración Propia con base de la CEDAW

Si bien la Convención es mucho más extensa, lo que se intenta demostrar con esta selección, es por un lado la inclusión de la discriminación debido a los patrones sociales, que se analizarán en el próximo capítulo, y por el otro, la obligación de los Estados de crear lineamientos políticos a través de instrumentos jurídicos para erradicar estas desigualdades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, y además de su fuerza vinculante y la revolucionaria imposición del documento a la hora de hablar de género y reconocimiento de derechos hacia la mujer, es importante destacar el labor que cumple para velar por la obligatoriedad de

los lineamientos ordenados al Estado, a través de la solicitud de informes periódicos a los Estados parte y de visitas de Relatores Oficiales, hacen a la obligatoriedad y al avance hacia el ideal que se propone, que es la erradicación de violencia y discriminación, en términos generales; es decir, velar por que la Convención no quede en la letra fría del texto, y los Estados realmente cumplan con sus disposiciones.

En el informe presentado por Argentina en el 2014 y en virtud de dar cumplimiento por lo dispuesto en la CEDAW, siendo este, el séptimo informe, releva datos y expone los logros y avances del país, dando cuenta que el mayor avance fue la incorporación de la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales y su Decreto Reglamentario 1011/2010 dicha norma se analizará posteriormente.

Por otro lado, también considero relevante en este punto, agregar que le otorga principal importancia a la igualdad y a la violencia contra la mujer específicamente en su recomendación 19, Artículo 11 donde se determina que:

“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo(...), incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”².

Aquí se pone en perspectiva, el peligro y los efectos que se generan en los ámbitos laborales en condiciones de desigualdad, cuestión que se retoma en el siguiente

² http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

capítulo. En la recomendación citada, además de lo mencionada, proporciona daños en la persona y atentan contra el cumplimiento de la misma norma.

Importa, ya que la violencia, daña el ámbito laboral, poniéndola así en situaciones de desigualdad, donde claramente viola los derechos que se intentan proteger, con la perspectiva de género, en mi opinión acertada, valorando a la posición de sumisión que se genera en el marco laboral, siendo así aun más propensa la violencia, en todas sus aristas.

Según esta recomendación, en su inciso f, el Comité de la CEDAW recomienda también que el sector privado empresarial se involucre también en la protección de la discriminación y la violencia en el ámbito laboral.

Aquí vale la pena detenerse, ya que es una deuda pendiente, por lo menos en los proyectos de ley existentes en la legislatura de Rio Negro desde 2001 hasta el 2018, donde el 100% de ellos delimitan a su ámbito de aplicación al sector público provincial. La única incorporación del sector privado se realiza a través del Protocolo Facultativo, por su desarrollo en la tripartita. Estos dos mecanismos jurídicos, son receptados por la misma recomendación.

No quedando dudas de su importancia jurídica, y su innovación en la temática, y además expuestos los objetivos principales, relevantes para nuestro análisis, y la obligación que ella le genera a sus Estados parte (junto con su control a través de evaluaciones e informes), nos encontramos en condiciones de avanzar al ámbito regional.

1.B Convención de Belém do Pará (1994)

Es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o bien llamada, "Convención de Belém do Pará" (1994). Está además incorporada a nuestro ordenamiento jurídico interno por la Ley Nacional 24.632 de 1996.

Para comenzar, es también un instrumento internacional, pero dentro del marco de la OEA (Organización de los Estados Americanos), es decir, de carácter

regional. Esta convención, está destinada específicamente a la erradicación de la violencia contra la mujer en todas sus aristas y para ello, obliga y orienta a los Estados parte a cumplir con ellos.

En su preámbulo sostiene:

“Convencidos de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”³,

Así, le otorga, no sólo relevancia a la violencia, sino que su prevención será fundamental para poder romper con las brechas y desigualdades provenientes de las construcciones sociales tales como el patriarcado, y los deberes (de cuidado) asignados a las mujeres, conocidos como segregación vertical y horizontal, para generar así, igualdad real de oportunidades, incluyendo en el ámbito laboral.

Es interesante mencionar que en sus primeros dos artículos, recepta una definición clara de lo que es violencia, fijando así los primeros parámetros a seguir y en mi opinión, es relevante que no lo deje a libre disposición de los Estados, ya que así, fija un piso mínimo acordado, que deberá ser respetado en el caso de la ratificación, como es el caso de Argentina).

³ <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

Cuadro N° 2 Definiciones y Obligaciones determinadas por Belém do Pará.

<p>Artículo 1.</p> <p><u>Violencia contra la mujer</u></p>	<p>“Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.</p>
<p>Artículo 2.</p> <p>Violencia contra la mujer <u>incluye</u> la violencia física, sexual y psicológica</p>	<p>“b. 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”.</p>
<p>Artículo 7</p> <p><u>Deberes</u> de los Estados</p>	<p>“Los Estados Partes condenan a todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:</p> <p>c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;</p> <p>d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad”.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a la normativa citada

En este cuadro se seleccionaron las definiciones pertinentes a la violencia, adoptadas por esta convención, y la obligación que le impone a los Estados parte. Si bien no es muy específica la definición que adopta, tiene una amplia inclusión de los daños que provoca y en los ámbitos en la que ella puede surgir, al usar frases poco excluyentes como “que tengan lugar en la comunidad”, otorgan a quien debe interpretarla, un amplio marco de acción.

A su vez, en el marco de su creación, se determinó una fórmula para efectivizar su cumplimiento a través de la implementación de un proceso de evaluación y apoyo, creando para tal fin, en 2004, el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), similar al sistema de informes incorporado en la CEDAW. Este mecanismo realiza evaluaciones propias y con la colaboración de los Estados Parte, junto con un Comité de Expertas/os. Funciona a través de relevamientos e informes en los que retoma informes previos para analizar su evolución, y comprobar la efectiva aplicación de la Convención.

En su último informe del 2017 (Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará. Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Américas.) no se aborda específicamente a la Violencia Laboral de las mujeres propiamente dicha, pero al ser un tema que no puede ser totalmente fraccionado, y por su transversalidad, hay consideraciones y recomendaciones que son relevantes.

Desde los comienzos de su funcionamiento de evaluación

“el CEVI (comité de expertas) ha destacado la importancia de que los Estados Parte cuenten con protocolos de actuación en materia de derechos de las mujeres tanto para garantizar la atención, como para evidenciar las distintas relaciones de poder que se encuentran invisibilizadas”.

Expone así, la necesidad de protocolos, como herramientas para acceder al cumplimiento de la convención, demostrando también así, las necesidades visibles a la hora de ejercer el derecho subjetivo de las mujeres, es decir, no solo es importante para saber “que hacer”, sino también para modificar situaciones naturalizadas de violencia en todos los ámbitos.

Finalmente, haciendo alusión a los derechos y deberes de los Estados firmantes, determina la obligación de incorporación a los ordenamientos jurídicos, normas para erradicar lo definido como violencia, con perspectiva de género. Este artículo es receptado en el protocolo de Violencia Laboral de la Provincia de Río Negro en su acápite de normativo.

Este documento internacional demuestra nuevamente la necesidad de generar elementos jurídicos para la erradicación de la violencia y la posterior protección de las víctimas, como obligaciones de los Estados Firmantes, siendo Argentina uno de ellos, debe cumplir con dicha directiva internacional; y que además de ser una obligación propiamente dicha, también es necesario para erradicar la naturalización de patrones sociales, para evitar su posterior utilización.

1.C OIT

Es la Organización Internacional del Trabajo la cual tiene su pertenencia en la ONU y sus principal objetivo es promover los derechos laborales, entre otros y es por ello que fue seleccionada, por su especificidad en el ámbito de análisis. Su gobierno funciona de forma tripartita, con representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos, aunque salvando las diferencias, de la misma manera que la CTIO-género de Río Negro. Lo relevante de su funcionamiento es la articulación entre todos los participantes del mercado laboral.

Entre sus funciones se encuentra la elaboración de convenios y recomendaciones, siendo los primeros vinculantes (obligatorios) para los Estados parte, y por otro lado, la conformación de informes sobre las conferencias realizadas.

En el Informe del año 2018, se trabajó la temática de la violencia laboral como un mecanismo para prevenir y erradicar. En principio, dicho informe expone que debe adoptarse un enfoque integral que incluya a todos los ámbitos laborales (tripartita) para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que para ello se determinen responsabilidades para cada uno de ellos.

“Los expertos también coincidieron en la necesidad de contar con un nuevo instrumento o instrumentos que permitan abordar las diversas realidades socioeconómicas, los distintos tipos de empresas y las diferentes formas de violencia y acoso, así como los diversos contextos (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 17 y 18)(P.3)”

Además, determinó en dicho informe que esta problemática también tiene déficits a la hora de informar los mecanismos existentes, y que el hecho de que no haya estandarización de procedimientos también dificulta a los empleadores a la hora de accionar⁴

Se sostiene la necesidad de la creación de normativas para homogeneizar las terminologías, para darle prelación a la violencia laboral, tema que además, se menciona a lo largo del informe que fue un tema que tuvo relevancia con el correr de los tiempos y que es también por ello que no se se tiene hoy una clara regulación normativa, fue ganando importancia y hasta se ha trabajado en conjunto OIT con la Organización Mundial de la Salud (OMS), con un tratamiento integral y transversal del asunto que no es meramente social, sino que además tiene repercusiones en la salud.

A lo largo de todo el informe se exponen diferentes investigaciones de la normativa y el tratamiento de 80 países diferentes a través de gráficos y de descripciones, en las cuales Argentina no da lugar a carácter relevante ni determinante a la hora de demostrar actuaciones en el ámbito jurídico. Sin embargo, como se mencionó previamente, es una constante a lo largo de la mayoría de los países del mundo.

Se puede afirmar entonces, que la violencia laboral es un tema de actualidad, impuesto y en la agenda de la OIT, la cual invita a las naciones a crear diferentes normativas para prevenir y erradicar la violencia, en el ámbito laboral. En mi opinión, aún le falta la perspectiva correspondiente de género para ser completamente específica al tema de relevancia de este trabajo, pero que a su vez, pone en tela de discusión y pretende un cambio de paradigma que es totalmente necesario destacar ya que parte de la necesidad de la creación de normativa, incluso propia, acerca de la temática de la violencia laboral.

Además, estas cuestiones se materializan con el apoyo institucional de la OIT a la producción de una Guía de Recomendaciones para la elaboración de Protocolos para la Prevención Situaciones de Violencia contra las Mujeres en las Organizaciones,

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

impulsada por el Instituto Nacional de las Mujeres y presentada en la sede del Ministerio de Producción y Trabajo de nuestro país, cuestión a analizar posteriormente, pero que no solo fue usado como guía, sino que fue inspiración para la creación del protocolo.

Se puede concluir que si bien estamos hablando de una problemática relativamente nueva en el aspecto de su visibilización, se está tratando a nivel mundial y en el ámbito específico de acción, o al menos está en la agenda de la OIT, lo que claramente no es poca cosa, adentrándose en las obligaciones para los Estados parte.

2. Nacional

En esta selección de normas se desarrolla nuestra Carta Magna y la incorporación de la normativa internacional a través de la Constitución y de leyes especiales, la creación de leyes nacionales (en principio para dar cumplimiento a las normas internacionales previamente citadas), y las organizaciones de acción a nivel nacional con las que el país cuenta para articular y aplicar la norma vigente, es decir, bajarla a la realidad.

2.A Constitución Nacional

Es nuestra máxima normativa a nivel nacional, y por ello, el resto de los Estados provinciales deben respetarla en su totalidad. Si bien tienen autonomía para crear sus propias leyes, deben respetar el piso mínimo impuesto por ella en materia de reconocimiento de derechos y deberes allí impuestos.

Nuestra Constitución fue modificada por última vez en 1994, donde decide otorgarle jerarquía constitucional (y por lo tanto obligatoriedad) a tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos, la CEDAW, lo que significa, que forma parte formal y operativa de nuestro plexo normativo, tanto del Estado Nacional en general y de la Provincia de Río Negro en especial. Además, a lo largo de su texto también reconoce principios de igualdad entre varones y mujeres, relevantes para este análisis.

Cuadro N° 3: Principios de Igualdad real en la Constitución Nacional

Art. 37 (nuevos derechos y garantías)	<i>“la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.”</i>
Art. 75 (atribuciones del Congreso)	Corresponde al Congreso: <i>“legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de las mujeres.”</i>
Disposición transitoria segunda	Las acciones positivas mencionadas en el artículo 37 <i>“no podrían ser inferiores a los vigentes al tiempo de sancionarse esta constitución y durarán lo que la ley determine”.</i>

Fuente: Athenea, PNUD (2017)⁵

Aquí nuevamente podemos observar, el reconocimiento de los derechos que venimos analizando y la obligación de los Estados de garantizar los, plasmado en el ámbito nacional y en la punta de nuestra pirámide normativa.

2.B Ratificación de instrumentos Internacionales con jerarquía de Ley

Además de los mencionados anteriormente, este es un panorama de ratificaciones de convenciones firmadas, e incluidas por Argentina en su Ordenamiento Jurídico interno, dándole así la operatividad correspondiente, y carácter de Ley Nacional.

⁵ <https://observatoriogenero.senado-ba.gov.ar/Informes/PNUDArgent-InfAtheneaArgentina.pdf> (P.20)

Cuadro N 4. Instrumentos Internacionales vinculantes sobre la condición de las mujeres vigentes en la República Argentina (año de suscripción y ratificación):

Alcance	Instrumento/Año	Año de Suscripción	Año de Ratificación
Universal	Carta de las Naciones Unidas (1945)	1945	1945
	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952)	1953	1960
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	1968	1986
	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979)	1980	1985
	Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999)	2006	2007
Regional	Carta de la Organización de Estados Americanos (1948)	1948	1956
	Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos a la Mujer (1948)	1948	1957
	Convención Americana sobre derechos Humanos (1969)	1984	1984
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos	1988	2003
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994)	1994	1996

Fuente: Athenena, PNUD (2017)⁶

⁶<https://observatoriogenero.senado-ba.gov.ar/Informes/PNUDArgent-InfAteneaArgentina.pdf> (P.20)

2.C Leyes Nacionales de protección frente a la mujer

A continuación, se presenta una selección de las leyes nacionales que tienen incidencia en los derechos y la condición de las mujeres.

Cuadro N°5: Selección de Leyes Nacionales en materia de Género

Ley/año/nombre	Resumen
Ley 23.179/85 Aprobación de la CEDAW	Ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. aprobada por resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979.
Decreto 1.426/1992 Consejo Nacional de la Mujer Decreto 698/2017 INAM	Creación del Consejo Nacional de la Mujer como organismo apto para promover la participación de las mujeres en la sociedad, e impulsar su desarrollo integral. Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) en jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social, que asumirá las funciones del Consejo Nacional de la Mujer con el fin de profundizar las políticas públicas integrales para el empoderamiento de las mujeres.
Ley Nacional 24.012/91 Ley de Cupo Femenino	Mediante esta Ley de sustituye el artículo 60 del decreto 2135/1983. Establece que las listas que se presenten deberán tener mujeres candidatas en un mínimo del 30 % de los cargos a elegir y en lugares con posibilidades de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla con estos requisitos.
Ley 24.632/1994 Convención de Belém do Pará	Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Demarca los deberes del Estado para proteger el derecho de la mujer a una vida sin violencia.
Ley 24.828/97 Incorporación de Amas de Casa al SIPA	Mediante esta ley se incorpora a las Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, posibilitando el acceso de las Amas de Casa al beneficio de una jubilación.
Ley 25.273/2000	Creación de un Sistema de Inasistencias Justificadas por Razones de Gravidéz y la Ley 25.584. Prohibición de Acciones Contra Alumnas Embarazadas. Estas Leyes protegen a las alumnas embarazadas que cursan en establecimientos de Enseñanza General Básica, Polimodal y Superior No Universitaria, (Ley 25.273) y en cualquier nivel, ciclo y modalidad (Ley 25.584) a fin de

Sistema de Inasistencias Justificadas por Razones de Gravidéz	mantener su regularidad, posibilitando su permanencia en el sistema educativo y resguardándolas de cualquier marginación, estigmatización o humillación por causa del embarazo.
Ley 25.673/2002 Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable	Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. A través de este Programa, el Ministerio de Salud garantiza el acceso de la población a los métodos y elementos anticonceptivos de carácter reversible, no abortivos y transitorios, así como la detección, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades de transmisión sexual. Entre los métodos anticonceptivos se cuentan la ligadura de trompas de Falopio y la vasectomía requeridas formalmente como método de planificación familiar o anticoncepción.
Ley 25.674/2002	Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales. Esta Ley garantiza la representación de las mujeres trabajadoras, ya que dispone que en las unidades de negociaciones colectivas de trabajo deban contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de cada actividad o rama. Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas
Ley 26.150/2006 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI)	Sus objetivos principales son: a) Incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica, equilibrada y permanente de las personas; b) Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la educación sexual integral; c) Promover actitudes responsables ante la sexualidad; d) Prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular; e) Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres.
Ley 26.485/2009 Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Entre otros objetivos, esta ley establece y garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Diferencia los distintos tipos de violencia contra la mujer: doméstica, institucional, obstétrica, laboral, contra la libertad reproductiva y mediática. Prevé el dictado de medidas cautelares por la autoridad jurisdiccional en protección no sólo de la integridad física, sexual, psicológica de la mujer sino también de su patrimonio y derechos económicos.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del PI UNRN 40-C-545

2.D. Ley 26.485: Protección Integral de Violencia contra la Mujer

La Ley citada y su decreto reglamentario 1011/10 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, fue sancionada y promulgada en 2009, creando así una regulación innovadora y base jurídica interna de la temática en cuestión, dato que fue relevado de esta manera por el informe sobre el cumplimiento de la CEDAW, mencionado en su respectivo acápite. Tiene como objetivo principal, homogeneizar definiciones e impulsar políticas públicas con el fin de erradicar todos los tipos de discriminación y violencia existentes en todos los ámbitos del desarrollo de las mujeres.

En el informe presentados por los Estados parte en la CEDAW (Argentina 2014), se pondera a esta ley como un verdadero avance desde el marco legal, con la amplia incorporación de las provincias cumpliendo con las recomendaciones brindadas por la convención.

Además de las incidencias en la actividad política y legislativa, obliga a que se cree un Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, es decir, generar un control interno para facilitar la aplicación de la ley, y que la misma sea efectiva en la realidad, a través de la mecánica de ampliar y brindar información, recolección de datos para crear estadísticas, etc. Es decir, una suerte de control interno y de colaboración al control que realizan los organismos internacionales, a un nivel nacional. La norma propiamente dicha adopta una definición más amplia a través de una mayor tipificación de los tipos y modalidades como veremos a continuación.

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 por 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 respecto al varón.*

Cuadro N°6: Tipos de violencia según Ley 26.845 (artículo 5)

Tipos de Violencia	Definición
Física	La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
Psicológica	La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
Sexual	Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
Económica y patrimonial	La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
Simbólica	La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 7: Modalidades o formas de violencia según Ley 26.845 (artículo 6)

Modalidades	Definición
Violencia doméstica contra las mujeres	aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia
Violencia institucional contra las mujeres	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	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
Violencia contra la libertad reproductiva	aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable
Violencia obstétrica	aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929

Fuente: Elaboración propia

Entonces, podemos afirmar la implicancia de esta ley, tanto como para fomentar políticas en distintos organismos estatales para cumplir con la normativa internacional (CEDAW), y como para la creación de un organismo centralizado de recepción de información y como una autoridad de aplicación, a través de la cual, se dará

cumplimiento a los objetivos generales de la norma. Demostrando así, nuevamente la obligatoriedad de la misma, dentro del territorio argentino.

2.E. Instituciones Nacionales

Son organismos de orden nacional que tienen como fin, cumplir en los hechos con la norma citada previamente, y así poder acercarle a las mujeres ámbitos de contención y espacios para ejercer sus derechos subjetivos, y poder elevar proyectos de mejoras toda vez que son quienes tienen un mejor espectro de la realidad de quienes sufren violencia en general y violencia laboral en particular.

Si bien no son los únicos, son los que tienen mayor trascendencia y aportes en la temática y son: por un lado el Instituto Nacional de Mujeres (INAM) en una protección integral del género femenino, y por el otro lado, la Organización Argentina de Violencia Laboral (OAVL) quien si bien no es específica de género, es aplicada a la violencia laboral con grandes aportes con la perspectiva deseada.

2.E.1 Consejo de la Mujer e INAM

Son instituciones que funcionan como nexo entre la norma internacional, nacional y la sociedad en general y las mujeres en particular.

- **Consejo Nacional de las Mujeres (CNM).**

Fue el primer organismo nacional, que funciona como antecedente del actual INAM, para dar cumplimiento con lo determinado en la Ley 26.485. Tiene como objetivo general, impulsar políticas públicas en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Como objetivo específico, es el órgano del Estado nacional encargado de velar por el cumplimiento de la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, normas internacionales desarrolladas previamente.

Para garantizar su cumplimiento, el CNM coordina el Programa Federal de la Mujer, que tiene por finalidad aportar asistencia técnica, capacitación,

entrenamiento y equipos informáticos a las áreas de la mujer en las jurisdicciones provinciales y municipales, entre otros.

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)

En 2017 se crea el INAM (Instituto Nacional de las Mujeres), dando así continuidad al Consejo Nacional de Mujeres, bajo los mismos lineamientos y es el organismo que funciona actualmente. Toma como propios los objetivos del CNM, continuando los mismos.

Además, tiene como fin continuar con la articulación entre los diferentes agentes, incluyendo organizaciones sociales, universidades, empresas, etc. Más bien es una búsqueda de trabajar en conjunto y asesorar en caso de ser necesario.

El mayor aporte de este Instituto, relevante para el análisis específico de lo estudiado, es la "Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones", donde se determinan diferentes acepciones de la palabra violencia, pero como fundamental e innovador es la propuesta e incentivo hacia los diferentes organismos (nacional y provincial, público y privado) de crear un protocolo de violencia laboral. En sus diferentes partes en las que se divide la guía, se determina como confeccionarlo, las herramientas y desarrollo conceptual:

Se proponen lineamientos básicos, recomendaciones sobre cómo confeccionarlo y como accionar ante un hecho de violencia en el ámbito laboral. Abordan también a la violencia doméstica, la cual no es objeto de este análisis y fue apartado también tanto del protocolo y los proyectos de ley que analizaremos posteriormente, por tener una regulación propia específica (Ley 3040 y su modificatoria 4241) con diferente perspectiva de abordaje.

Dicho instrumento fue una guía fundamental de inspiración y base a seguir, en el primer modelo de protocolo de la Provincia de Río Negro.

Cuenta además, con un Consejo Federal de las Mujeres, que es una instancia de articulación que busca potenciar el trabajo vinculando provincias y Estado Nacional

en las temáticas de género, quienes realizan diferentes reuniones anuales, con la participación de las distintas provincias, para poder llevar a cabo este fin. A modo anecdótico, el 12 de abril de 2018, una de tales reuniones se llevó a cabo en Bariloche, Río Negro.

2.E.2 OAVL

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), es una organización a nivel nacional perteneciente al Ministerio de Trabajo de la Nación tendiente a realizar asesorías, informar, recopilar información y realizar estadísticas referidas específicamente a la Violencia dentro del ámbito laboral.

Tiene también, asesoramiento diferenciado para sindicatos, empresas y oficinas públicas (tripartita), la cual tiene a su vez, cada una, un manual con posibles procedimientos de acción ante los diferentes casos de violencia, las implicancias que tiene en todo el engranaje funcional del cual se trate, su importancia, y recomendaciones específicas sobre cómo abordarla.

Si bien como se adelantó, no cuenta con una total perspectiva de género, la va incorporando paso a paso incluyendo definiciones, líneas de atención, etc. pero las mismas no generan obligación alguna, sino meramente colaboran con el cumplimiento de la norma vigente.

Cuenta además con compendio de normativa, informes anuales y estadísticas, que son importantes para brindar un asesoramiento más completo y abarcativo, para cualquiera que lo consulte, además de los datos relevantes que aportan.

3. Provincial

Como bien sabemos, nuestra provincia no está aislada, sino que está inmersa en un Estado Federal, donde si bien tiene autonomía en el marco normativo, debe adaptarse al piso mínimo de reconocimientos de derechos impulsados o garantizados por el Estado Nacional como se mencionó en la asignación de potestades en la descripción de la Constitución Nacional.

Es por ello que aquí se selecciona no solo la legislación de la temática, sino que también el reconocimiento de los mencionados instrumentos nacionales e internacionales al plano provincial.

3.A Constitución Provincial

De la misma forma que a nivel nacional, la Constitución es la norma máxima a nivel provincial, y es oportuno destacar los segmentos de ella, donde se le reconocen derechos a las mujeres y velan por su igualdad y no discriminación, y por otro lado, su deber de cumplir con el Estado Nacional como se mencionó anteriormente.

Cuadro N°8. Artículos relacionados al abordaje de la temática de la Constitución de Río Negro

PREÁMBULO	"(...)con el objeto de garantizar el ejercicio universal de los Derechos Humanos sin discriminaciones(...)"
Artículo 16	Se reconoce el derecho a la vida y dignidad humana. Nadie puede ser sometido a tortura ni a tratos crueles, degradantes o inhumanos.
Artículo 32	El Estado afianza la igualdad de derechos entre la mujer y el varón en los aspectos culturales, políticos, económicos y sociales, para lograr juntos una participación real en la organización y conducción de la comunidad
Artículo 40	Son derechos del trabajador, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio:(...) 2. A igual remuneración por igual tarea y a retribuciones complementarias por razones objetivas, motivadas en las características del trabajo y del medio en que se presta.
Artículo 46	Cumplir y hacer cumplir la Constitución Nacional, la Constitución Provincial y demás normas que en consecuencia se dicten.

Fuente: Elaboración propia en base a la Constitución de Río Negro

Es interesante aquí destacar, que se aborda la protección desde el preámbulo, el cual es su punto de inicio, donde proclama lo que van a asegurar a lo largo de toda la Carta Magna provincial, y que también reconoce, entre otras cosas, la aplicación de

la Constitución Nacional la cual incluye nuevamente, a los tratados internacionales incorporados a su texto en 1994. Se reconoce y se aplica entonces, la amplitud normativa mencionada previamente. Queda demostrada entonces la protección que debe garantizarse y los derechos por los que va a velar la provincia.

3.B Ley Protección Integral contra la Violencia en el ámbito de las Relaciones Familiares (y su modificatoria 4241)

Es la primera Ley de la provincia de Río Negro de abordar la violencia y si bien no es específica sobre la violencia laboral, es un ámbito por el cual se abre camino a un contexto de problematización de la violencia, de su ponderación dentro de la Justicia provincial (ya que son incontables las denuncias que tramitan bajo esta ley) y en especial, del contexto a través del cual se le da entidad a la violencia como un problema, y en especial bajo mi consideración, como un problema de interés en la provincia que ahora se visibiliza.

Además, cuenta con definiciones de tipos de violencia, lo cual también es de suma importancia, dada la entidad que les da a estas problemáticas.

Ponerla en contexto, significa también la obligación de incluir a la temática en la agenda pública, cuestión que se materializa en su art. 10 donde le ordena a la provincia y a los municipios que adhieran a la ley, promuevan una política de prevención, erradicación y atención de la violencia en el ámbito de las relaciones familiares, bajo los mismos fines que la Convención Belém do Pará de eliminar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, a través de la evaluación, para eliminar la dominación y los estereotipos de naturalización de situaciones de discriminación y de violencia, dentro del ámbito intrafamiliar. Para ello, proponen la prestación de servicios especializados para la atención integral de las familias.

Hoy en día, a modo de ejemplo, en el marco del Ministerio de Desarrollo social se encuentra funcionando con tal fin el Sistema de Abordaje Territorial, el cual obliga a denuncias dentro de la judicialización de las denuncias a realizar tratamientos psicológicos a ambas partes, como parte fundamental del proceso.

Si bien insisto, no es específica de la temática, el cambio de paradigma de la ponderación sobre la violencia contra la mujer, es un especial antecedente de cambio dentro de la provincia, al menos en el aspecto jurídico.

3.C Ley de Adhesión a la Ley Nacional de Protección integral (Ley 4.650)

Adhiere a la ley nacional N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Si bien la ley en sí ya fue abordada, el reconocimiento y su adecuación en la provincia es relevante, como así es expresado en el informe redactado para la CEDAW:

“El Estado Argentino remarcar que la Ley 26.485 es una ley de orden público y que tiene plena vigencia en todo el territorio de la Nación, no obstante, como la Argentina es un país federal se necesita la adecuación de la parte procedimental de la norma. De las 24 jurisdicciones de nuestro país: 17 provincias han adherido e implementado la norma en su totalidad (Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Rioja, Mendoza, La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Jujuy, Santiago del Estero, Tucumán, Formosa, Corrientes, Chaco, Entre Ríos, Santa Fe)”⁷.

Su relevancia, al igual que la ley nacional, es proteger, ahora de manera integral y no solo en el ámbito familiar, a la violencia de género, desde su más amplio espectro, y el reconocimiento provincial, cambia el contexto social justamente de la provincia, para poder seguir abordando la temática, cada vez más en profundo en todas sus aristas, como por ejemplo, la violencia en el ámbito laboral. Se consagra así una nueva evidencia de su obligatoriedad.

3.D Ley de Creación del Observatorio de Violencia Contra las Mujeres (Ley 4.845)

⁷ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_vii.pdf.

Surge por ley, lo cual es novedoso y relevante, y tiene lugar de desarrollo en el ámbito del Consejo Provincial de la Mujer y tiene por objeto la recolección, monitoreo, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

Su objetivo es colaborar con la información necesaria para la implementación y gestión de políticas públicas, para cumplir con el objetivo principal de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Su principal función es la de *“articular con organismos gubernamentales con competencia en materia de derechos humanos a los fines de monitorear la implementación de políticas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, para evaluar su impacto y elaborar propuestas de actuaciones o reformas.”* (Art. 3 de la ley citada)⁸.

No hay mucho más que agregar, ya que no se da cumplimiento con su creación efectiva, es decir no hay materialización del alcance legislativo.

3.E Instituciones

Al igual que en el ámbito nacional, estas instituciones acercan la norma a la sociedad y además sirven como fuente de información y sistematización de datos relevantes para continuar avanzando con las cuestiones de género en el ámbito provincial.

- Consejo Provincial de la Mujer

Al igual que el INAM, tiene como objetivo erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres como eje fundamental.

Su función específica es, al igual que toda la norma analizada es la implementación de políticas públicas relacionadas a su cumplimiento tales como la erradicación de la violencia de género, la conexión y articulación de los diferentes sectores del Estado, organizaciones, sindicatos, etc. Además de los estudios específicos de la temática, por ejemplo el relevamiento de los funcionamientos y efectividad de los botones

⁸ <https://www2.legisrn.gov.ar/L/L04845.html>

antipánico obtenido por las diferentes mujeres en el marco medidas judiciales de protección en leyes de violencia intrafamiliar (llamadas 3040), etc.

- CTIO-Género (Ley 5.182)

La ley N 5182 crea en el ámbito de la Secretaría de Estado de Trabajo la Comisión Tripartita Para la Igualdad de Oportunidades-Género como espacio de interacción entre Gobierno, Sindicato y Empleados, siendo así un ámbito de trabajo integral de todos los sectores involucrados en las actividades laborales, dando así, una noción general de todos los aspectos de la relación.

Lo que busca, es darle una perspectiva de mayor protección dentro del marco del género y empleo, a cuestiones propias del derecho laboral como lo es por ejemplo, la no registración, dando así, mayores recaudos y protecciones posibles.

Como fundamental a nuestro criterio sostiene: “contribuir a la eliminación de las inequidades de género en el ámbito laboral y velar por el cumplimiento de la normativa que garantiza la representación con igualdad de género en los ámbitos sindicales, empresariales de las organizaciones sociales y del Estado”, “procesos de sensibilización sobre las problemáticas que atañen a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral promoviendo accesos equitativos”.

Esto, es relevante y fundamental para nosotras, ya que nos determina un marco de acción activo, donde se puede observar la protección a la igualdad de género, y a su vez, el rol activo al igual que se mencionó anteriormente, para garantizar la.

- Consejo Federal del Trabajo (Ley 5.525)

Dentro de la ley del Trabajo Provincial, se declara la autonomía para entender las cuestiones vinculadas al trabajo, en todas sus formas. Esto significa que es la ley que le asigna la competencia legal y técnica para tratar todas las cuestiones que atañen al trabajo desde su marco general, para luego complementarse con las otras leyes mencionadas para darle un marco específico dentro de las cuestiones de género.

Esto también se puede ver reflejado de manera expresa dicha ley , donde determina que tiene que promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo; también, obliga al Estado a realizar tareas activas, para lograr dicha

igualdad. Esto hace denotar de manera clara, una política activas de, al menos de intención, para generar una igualdad dentro del ámbito laboral.

Si bien no es estrictamente avocado al área de género, consideramos que es un mecanismo de control útil para el ámbito laboral, y que cuenta con un compendio normativo bastante importante en normativa laboral, que si bien no se ha evaluado de manera extensa, es un ámbito de acceso a la información que consideramos relevante.

Finalmente, como crítica, podemos afirmar que no pudimos encontrar vía on line la la resolución de creación del área de género dentro de la institución, ni de manera autónoma, y creemos que es fundamental darla a conocer, para que se sepan sus funciones y que quienes se vean afectados, sepan que además de las leyes generales que la protegen, tienen justamente, protección especial y más favorecida.

Para cerrar con este primer capítulo, y a modo de aproximarnos a una primera conclusión, considero relevante mencionar que todos las normas citadas cuentan con definiciones más o menos descriptivas a la hora de definir a la violencia, pero todas la encuadran en un marco amplio, en donde no es solo considerada violencia a la realizada de manera física, y además, determinan obligaciones (a los Estados en el caso de la norma internacional) de implementar políticas públicas para erradicar un problema, que como bien justifican y coincido, se condicen con patrones y naturalizaciones de conductas socialmente aceptadas de desigualdades, fundamentales para la efectivización de la normativa citada.

Capítulo II: Lineamientos teóricos y conceptuales

Las desigualdades de género estructurales y sistémicas afectan negativamente a las mujeres en la participación económica, política y en el ámbito laboral, por mencionar solo algunas.

A lo largo de la historia, y con matices según el contexto económico, social o cultural, se fue configurando y consolidando la división sexual del trabajo en base a las diferencias biológicas entre las mujeres y los varones. Esto es una construcción social y cultural, un patrón a seguir, cimentado en el patriarcado, con asignaciones y roles naturalizados y estereotipados de la mujer que la condicionan y la limitan estructuralmente en el ámbito laboral. Martelotte y Paredes plantean que *“a pesar de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, aún persiste una división sexual del trabajo que naturaliza el rol de las mujeres como las principales responsables de las tareas de cuidado y de los varones como proveedores.”*

Tal es así, que en el Tercer Informe Hemisférico, sobre la efectiva o no aplicación de la CEDAW determina que :

“Si bien, de alguna manera, el entorno sociocultural patriarcal se aborda bajo la rúbrica de medidas generales de prevención, si la violencia contra la mujer en esta región debe reducirse y, finalmente, eliminarse, la cultura patriarcal y las estructuras y sistemas patriarcales, necesitan ser abordados explícitamente de manera más directa a través de este Mecanismo.”⁹

Por otro lado, explicita que la dificultad de reconocer los roles de género y los deberes asignados a cada uno de ellos (como los deberes de cuidado asignados a las mujeres) puede dificultar, tanto para quienes lo sufren como para quienes deben encuadrarlo de manera jurídica, a la violencia y la discriminación contra las mujeres.¹⁰

⁹<http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico-ES.pdf>(p.28)

¹⁰ <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico-ES.pdf>(p.63)

En este capítulo se desarrollan los principales conceptos de desigualdades, discriminación y violencia en el ámbito laboral que nos permitirán evidenciar la mayor necesidad de mecanismos de protección jurídica para disminuirlas y erradicarlas. Para ello, presentaremos en la primera sección los conceptos de discriminación (directa e indirecta), de segregación (horizontal y vertical) y evidencia empírica. Seguidamente, se presenta el concepto de violencia y sus efectos físicos y psicológicos, económicos, en la salud integral y en el ámbito laboral.

2. La **discriminación de género en el ámbito laboral**

Aquí se expondrán definiciones y datos relevantes, para visualizar el problema de una manera clara y concreta, y entender que no son cuestiones meramente teóricas ni caprichosas, sino que tienen un alto impacto a lo largo de toda la vida laboral de las mujeres. Es decir, es una problemática que surge del contexto social como se menciona en el comienzo de este capítulo y también real, expuesta en datos fácticos.

2.1 Discriminación laboral

*“Se refiere a las restricciones, exclusiones o distinciones basadas en las relaciones de género que operan en el mundo del trabajo. La existencia de la discriminación laboral de las mujeres se evidencia en el menor reconocimiento salarial de las actividades mayoritariamente realizadas por ellas, menor prestigio social de las mismas, mayores obstáculos para su inserción en el mercado de trabajo y de ascenso en la carrera profesional y menor acceso a la capacitación profesional”.*¹¹

Esta discriminación, puede ser expresada de diferentes maneras como veremos a continuación :

- A. La **discriminación directa** se refiere a cuando no se contrata a una persona invocando su sexo o cuando se asigna menor salario por la misma tarea fundándose en diferencias de género, por ejemplo.

¹¹ <https://www.argentina.gob.ar/inam/areas-de-intervencion/mujer-trabajo-y-empleo>

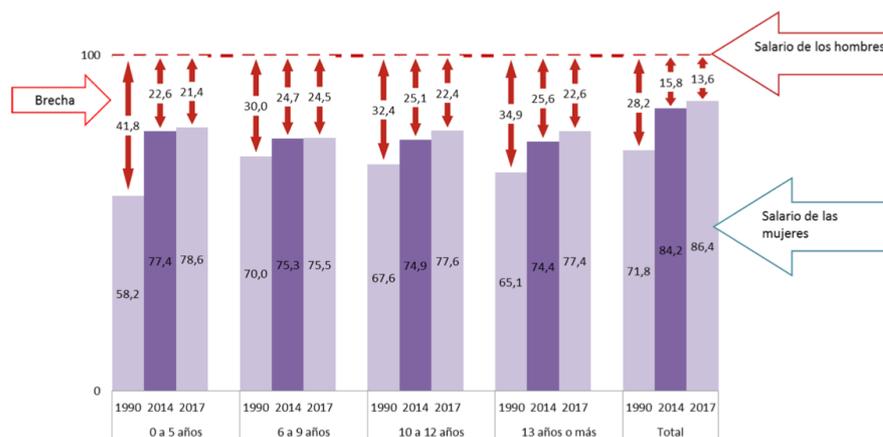
Evidencia empírica ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “en los últimos 27 años la brecha salarial apenas ha disminuido y se mantiene en torno al 20%. Además, según el World Economic Forum, entre 2017 y 2018 se desaceleró el ritmo al que crecían los salarios y necesitaríamos esperar 2 siglos para cerrar las diferencias salariales entre varones y mujeres”¹².

En el Cuadro N° 9 se ofrece evidencia de la brecha salarial en América Latina. Es importante destacar aquí que esta brecha no es solamente del Estado Argentino, sino que se reproduce de manera internacional, aun contando con la normativa necesaria (es oportuno aclarar, que América Latina, como parte de la OEA tiene como instrumento fundamental a la Convención de Belém do Pará presentada en el capítulo I).

Cuadro N° 9: Brecha Salarial en América Latina

Brecha salarial

América Latina (promedio ponderado de 18 países): salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características, según años de escolaridad, 1990, 2014 y 2017. (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

13

Por otro lado, a nivel local, según el Informe Fiscal del Mercado de Trabajo “Brecha salarial: desigualdades en el mercado laboral” elaborado por el Ministerio Público Fiscal de la Nación en el 2017, se determinó que: “En los datos sistematizados por el BEL se observa una brecha entre varones y mujeres del 29%, es decir, en promedio,

¹² <http://economiafeminista.com/dia-del-pago-igualitario-2/>

¹³ https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf

cuando una mujer cobra 100 pesos, un varón cobra 129". La Argentina se ubica así, muy por arriba de la escala mundial que estima la brecha entre varones y mujeres en un 23%¹⁴.

- B. Como otra forma de manifestación de la discriminación encontramos a la **discriminación indirecta**: se trata de modos de proceder o de reglas que parecen neutrales, pero que en la práctica surten efectos discriminatorios para una determinada categoría o sexo.¹⁵ Tales pueden ser medidas y/o políticas públicas.
- C. En tercer lugar, se encuentra a la **segregación horizontal** o también llamados estereotipos laborales: *“Es la tipificación en el ámbito del trabajo de ciertas ocupaciones como femeninas y otras masculinas. En general los trabajos que desarrollan las mujeres están concentrados mayoritariamente en el sector de prestación de servicios: salud, educación y servicios a la comunidad.”*¹⁶.

En Argentina, (...) un 83,3% de las trabajadoras asalariadas se concentró exclusivamente en actividades vinculadas a la educación, la salud y el servicio doméstico (es decir, con tareas históricamente vinculadas a lo femenino).¹⁷

Es decir, los roles que se asignan laboralmente a la mujeres están asociado a las llamadas tareas de cuidados. Esto se observa en el Cuadro N° 10 donde se exponen las diferencias entre varones y mujeres que realizan las diferentes actividades en América Latina. Aquí puede retomarse el concepto de asignación de roles y naturalización de patrones sociales asignados a las mujeres mencionado al comienzo del capítulo.

¹⁴ https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2017/06/Informe_Fiscales_Mercado-de-trabajo.pdf

¹⁵ <https://www.argentina.gob.ar/inam/areas-de-intervencion/mujer-trabajo-y-empleo>

¹⁶ <https://www.argentina.gob.ar/inam/areas-de-intervencion/mujer-trabajo-y-empleo>

¹⁷ <http://economiafeminita.com/introduccion-a-la-medicion-de-la-brecha-salarial-por-genero-y-sus-determinantes/>

Cuadro N° 10. Porcentajes de asignación de roles de hombres y mujeres en el ámbito laboral, en América Latina

Marcada segmentación horizontal

América Latina (promedio ponderado de 16 países): distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, alrededor de 2016
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

18

D. En cuarto lugar, se expondrá a la **segregación vertical**: implica la subrepresentación de un grupo identificable de trabajadores (en este caso, mujeres) en la punta de una pirámide ocupacional específica. En la literatura sobre el tema, a menudo se descompone este fenómeno en dos conceptos centrales: los “techos de cristal”, que refieren a la existencia de obstáculos (generalmente invisibles) que llevan a que haya una relativa escasez de mujeres en puestos de poder o decisión (Laufer, 2002), y los “pisos pegajosos”, que aluden a las barreras que tienden a mantener a las mujeres en los escalones más bajos dentro de las organizaciones”.¹⁹

Es decir, que las mujeres no solo están asignadas a puestos de trabajo relegados, sino que dentro de un ámbito de trabajo, tampoco llegan a los puestos jerárquicos más altos.

¹⁸ https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf

¹⁹ <http://economiafeminita.com/introduccion-a-la-medicion-de-la-brecha-salarial-por-genero-y-sus-determinantes/>

Para evidenciarla, se presentan datos relevantes de la provincia de Río Negro que reflejan este tipo de segregación vertical en el marco de los tres poderes provinciales teniendo en cuenta la asignación de los puestos jerárquicos ocupados tanto por varones como mujeres. Los datos han sido elaborados en el marco del PI UNRN 40-C-545 *“Participación Política y Desigualdades de Género en Río Negro”*²⁰

Poder Ejecutivo

- Desde 1983, nunca una mujer fue gobernadora ni vicegobernadora en Río Negro. (Situación que cambiará en el próximo diciembre).
- Actualmente de los 9 ministerios, solo 2 son ocupados por mujeres (Turismo y Educación).
- De las 4 Secretarías de Estado (General, Trabajo, Energía y Niñez y Familia) la única ocupada por una mujer es la, recientemente creada, Secretaría de niñez y familia.
- El 100% de las empresas del Estado provincial están dirigidas por varones.
- De 39 municipios que tiene la provincia solo 5 son gobernados por mujeres. Es decir, el 87% de los intendentes son varones.

Poder Judicial

Como se observa, para las Defensorías hay más mujeres que varones, sobre todo en los casos de familia, menores e incapaces y pobres y ausentes. En el fuero penal la situación es casi de paridad (10 varones y 11 mujeres). La mayoría de las Cámaras están presididas por hombres, la totalidad de las Cámaras del trabajo de la provincia tienen como presidente a un varón.

²⁰ Proyecto de Investigación: *“Políticas de Cuidado, Participación Política y Desigualdades de Género en contexto de crisis financiera (Río Negro, 2007-2017)”* PI 40-C-UNRN 545/2017

La desigual participación de las mujeres respecto de los varones en los puestos jerárquicos de decisión en todos los niveles de gobierno y en las instituciones de la sociedad civil es una de las deudas pendientes de la democracia (Gadano y Rulli, 2016 a yb) que dificulta la posibilidad de forjar una agenda feminista y transformadora.

Autoras: Paola ESCOBAR (Estudiante Carrera de Abogacía, UNRN) y Mariana RULLI (Investigadora CIEDIS-UNRN)

Cuadro N° 11: Composición del Poder Judicial según género

	Varones	Mujeres
Cámaras	40	16
Juzgados	20	24
Fiscales	35	29
Defensores	24	56

En los juzgados civiles y de familia hay más mujeres, de hecho, todos los juzgados de familia están compuestos sólo por mujeres. Predominan los varones en los juzgados de instrucción y de ejecución penal. Aquí nuevamente, también se puede vincular a la asignación de roles de la mujer.

Poder Legislativo:

En la actualidad, de 46 legisladores 20 son mujeres. A partir de diciembre de 2019, la legislatura provincial estará compuesta por 18 mujeres y 28 varones. Sin embargo, no alcanza con observar la composición sino que es relevante analizar, también, cuáles son los lugares que ocupamos las mujeres en las legislaturas en los bloques y las comisiones. Por ejemplo, todos los bloques están presididos por varones menos uno pero que es un mono- bloque.

Como conclusión, se puede afirmar que:

“El resultado es que en muchas sociedades, a pesar de que las mujeres, como grupo, representan la fuente de capital humano más altamente calificada, continúan experimentando niveles más bajos de empleo y mayores niveles de desempleo, reciben bajos salarios y se encuentran en sectores subvalorados o informales de la economía, sectores no protegidos; y, en promedio, ganan menos que los hombres.”²¹

²¹ <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico-ES.pdf> (P.17)

2.2 Violencia

Hablar de violencia es muy amplio, y aún no hay un total consenso sobre su delimitación teórica, como vimos en el primer capítulo, cada norma recepta y define a la violencia de diferentes maneras.

De la misma manera, se determina en el marco de la OIT, en su informe V denominado "Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo" se determinó que : *"En la actualidad no existe una definición universalmente aceptada de los términos «acoso» o «violencia» en el mundo del trabajo (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 30; de Haan, 2008, pág. 28), y esto obedece, en parte, a que el proceso de estandarización de un vocabulario para describir estos conceptos en el mundo laboral todavía está en curso. Sin embargo, a pesar de las diferencias, existe un consenso general de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo incluyen no sólo aspectos físicos, sino también aspectos psicológicos y sexuales."*

Sin embargo, y dicho esto, bajo la misma línea de autoría, se procede a definir a la Violencia como: *"Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma"*. Es decir, un concepto amplio y abarcativo de los diferentes tipos y modalidades de la violencia que puede afectar a las mujeres.

Considero aquí oportuno aclarar, que para mayor precisión de los tipos de violencia y sus modalidades, hay que remitirnos al Capítulo 1 en donde ya desarrollamos las definiciones de violencia en la CEDAW, en la Convención Belém do Pará, más la Ley Nacional de Protección Integral, y por consiguiente, los pilares a los cuales recurrimos para darle una delimitación teórica a la cuestión (Ver cuadros 1, 2, 6 y 7 del Capítulo I), ya que es la propia norma la que unifica criterios y genera la obligatoriedad.

3. Efectos de la Violencia

Como se viene anticipando, la violencia en cualquier ámbito en general y en el ámbito laboral en particular, tiene efectos tanto sobre quien lo sufre, como repercusiones en su entorno, sin importar ante cual estamos tratando. Aquí se seleccionaron, y en razón de la temática abordada, a la violencia psicológica, económica, como un problema de salud integral y por último, en el ámbito laboral.

3.1 Física y psicológica

Si bien quedó claro que la violencia física y la psicológica son modalidades adoptadas de manera unánime por la norma abarcada, en el ámbito laboral la que más surge es la psicológica, y es como veremos posteriormente, la que más se trata de proteger tanto en los proyectos de ley como en el protocolo vigente en la provincia de Río Negro.

Además, es la que menos rastros visibles deja, las que mayor tratamiento psicológico profesional requiere para sobrepasar, por afectar tanto al marco emocional, de autoestima, de confianza y seguridad de las mujeres, entre otros. Además:

“La violencia y el acoso en los planos psicológico y sexual pueden producir efectos tales como ansiedad, depresión, cefaleas y trastornos del sueño, lo que repercute negativamente en el desempeño laboral.”²²

Es importante destacar también, que si bien son tanto hombres como mujeres quienes pueden sufrir estas situaciones en el ámbito laboral, *“según estudios de la OAVL, son un 60% las mujeres que sufren violencia en el ámbito laboral”*.²³, lo que significa una razón más para proteger a las mujeres.

²² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf (P.29)

²³

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_violencialaboral_mujeresyvarones.pdf

3.2 Económica

Es importante aquí comenzar hablando brevemente del contexto económico actual, en el que es innegable las necesidades económicas que se viven a lo largo de todo el país, lo que no es un dato menor, ya que la propia necesidad es la que, en principio, conlleva a tolerar situaciones de violencia por el temor a la pérdida del sustento laboral.

“Constituyen un obstáculo que impide que las mujeres entren y permanezcan en la fuerza de trabajo y, por lo tanto, «socavan la capacidad de obtención de ingresos a largo plazo de las trabajadoras y contribuyen a ensanchar la brecha salarial entre los géneros» (Equal Rights Advocates, 2014, pág. 7).”²⁴

Además de lo mencionado al comienzo, como bien se cita, es otro obstáculo que genera segregaciones de las mujeres al acceso del verdadero poder en su propio ámbito laboral.

3.3 Salud integral

Como se adelantó, quien sufre algún tipo de violencia, sufre consecuencias que pueden (y en general tienen) efecto “cadena” en las personas, es decir, les desencadena en otro tipo de secuelas, en algunos casos graves, tales como inseguridades y hasta diagnósticos de depresión.

A causa de su gran impulso en la agenda pública, y en el contexto social actual de empoderamiento femenino, la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) lo incluye en su orden del día, y para ello:

“emprendió actividades de salud pública para abordar el problema de la violencia en sus diferentes manifestaciones y estableció su prevención como prioridad de salud pública. En ese mismo contexto, los organismos

²⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

*internacionales estimaron que los actos de violencia contribuían al 15% de la carga mundial de enfermedad pero advirtieron la ausencia de indicadores adecuados para medir su impacto total”.*²⁵

3.4 En el ámbito laboral

Si bien el daño es causado a una persona específica y determinada, las consecuencias tienen efectos manifiestos en el engranaje laboral donde se desempeña y en la sociedad en general, como bien se determina previamente. Es por ello que la OAVL determina como consecuencias de la violencia laboral en:

“-El trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

-La organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

*-La sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.”*²⁶

Es decir, afecta a todo el engranaje productivo.

²⁵

https://www.researchgate.net/profile/Diana_Scialpi/publication/266327868_Violencia_laboral_y_desamparo_institucional_aprendido/links/553cfadb0cf29b5ee4bace88.pdf

²⁶ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral>

Capítulo III: Instrumentos jurídicos para cumplir con la normativa y erradicar las desigualdades, la discriminación laboral y laboral

Hacia el protocolo facultativo y una Ley provincial

En el presente capítulo se plasmará la necesidad de protección jurídica, evidenciada por los dos capítulos anteriores y se realizará un desarrollo de la situación actual normativa en la provincia de Río Negro. Para ello se analizarán, el protocolo facultativo aprobado en el marco de la CTIO-Género y las posibilidades de impulsar una ley como soluciones jurídicas que se consideran oportunas, tanto por las recomendaciones dadas por las instituciones citadas en el primer capítulo, como consideración personal de la importancia y beneficios que los instrumentos jurídicos citados podrían generar, ante la problemática existente.

Los instrumentos mencionados (el protocolo aprobado y una posible ley) son impulsados dentro de la provincia por diversos actores políticos y sociales aunque de manera insuficiente, hasta el momento.

1. Protocolo Facultativo

1.A Importancia

Es una herramienta de estandarización de procedimientos, para cumplir con el objetivo de la erradicación de la violencia y la discriminación en el ámbito laboral. El INAM lo expone como una herramienta de articulación entre las diferentes fuerzas empleadoras, para responder al marco legal vigente (especialmente la CEDAW) y así garantizar los derechos en ella reconocidos.

El objetivo de un Protocolo es otorgar, desde donde se lo aplica, el soporte adecuado a quienes padecen algún tipo de violencia. Es sumamente necesario poder estandarizar estos procedimientos de acción a través del instrumento jurídico del protocolo, primero y principal para la víctima, para generar un ámbito de contención real frente a la violación de sus derechos, y por otro lado y como contracara de la

misma moneda en cualquier situación jurídica, una garantía para el agresor, tanto para cumplir con el debido proceso (por más que no sea judicial) y con su derecho de defensa (ya que los mismos organismos pueden incluir sanciones administrativas e incluso incorporarlos a sus causales de despido en sus Reglamentos Internos).

Es imprescindible que, el protocolo sea el resultado del impulso de acciones de igualdad de género hacia el interior del organismo, en el marco, por ejemplo de un plan de igualdad. Para constituirse como un proceso en sí mismo, capaz de permitir potenciales correcciones y, al mismo tiempo, identificar actores y acciones clave. Es por ello que en la provincia de Río Negro, y para que sea efectiva la estandarización y articulación deseada en este tipo de instrumentos, se trabaja de manera tripartita (Estado, Sindicatos y Cámara Empresarial), con las recomendaciones del INAM. Por este motivo resulta necesario tener aprobado un plan a seguir.

1.B Estado actual del Protocolo en la Provincia de Río Negro

En el marco provincial, quien tomó las riendas para su desarrollo fue el Área de Género de la Secretaría de Estado y Trabajo de la Provincia de Río Negro (CTIO-Género) a cargo de Belén Scalesa, descripta en el Capítulo 1. En esta apartado, se procederá a la descripción del abordaje y el trabajo en conjunto interdisciplinario del área, de la cual forme parte, como actora de la UNRN, llegando al punto final, que culmina con la aprobación del instrumento.

En un primer borrador, creado por las técnicas del área, incluía: (i) una misión fundamental; (ii) un amplio marco normativo, y (iii) una serie de cuestiones tales como la autoridad de aplicación y el procedimiento de manera escueta, entre otras. El borrador fue abierto y se promovió la participación de diferentes áreas del gobierno (por ejemplo, la Secretaría de Seguridad Betiana Minor, al organismo sindical UPCN y al INAM) para que realicen sus aportes, generando así una amplitud de voces.

Con mi incorporación a la labor de la creación de un protocolo en el marco del Trabajo Social Obligatorio de la UNRN, se lo modificó dándole un acabado procedimiento, con la inclusión de plazos, términos jurídicos pero pasibles de claro entendimiento a quien

lo lea, se le agregaron definiciones de violencia, las consecuencias de la misma, y se propuso un procedimiento disciplinario.

El mismo, con incorporaciones de Belén Scalesa, fue presentado en la Comisión Tripartita que tuvo lugar el 7 de diciembre de 2018 en la ciudad de Viedma, en donde, reunidos los tres sectores encargados del trabajo (Cámara de Comercio, Sindicatos y Estado) sometieron el mismo a debate y se hicieron grandes aportes. El más relevante en mi opinión, fue la transformación de la terminología “denuncia” por “reclamo”, por considerarse más pasible de apropiación por la víctima, y que no le resulte tan fuerte la palabra denuncia, con el objetivo de fomentar las exposiciones de situaciones de violencia, para ser contempladas de una manera acaba por el mismo protocolo. Posteriormente, se continuó trabajando, con la invitación a los diferentes actores para que realicen diferentes aportes, y con un plan de flexibilización que realicé en la secretaría, para cumplir con la misión previamente mencionada, de que se pueda aplicar a la mayor cantidad de ámbitos laborales posibles.

Finalmente en la VI Plenaria que fue llevada a cabo en Villa Regina a fines de marzo del 2019, con el personal de UNTER como anfitrión, se firmó el proyecto de protocolo, quedando a la expectativa de cuáles son los organismos que lo pondrán en práctica efectivamente.

“Asimismo, se consensuó compartir por diversas vías las experiencias internas de buenas prácticas de género y el contexto para la incorporación del protocolo de actuación. Además, se planteó la necesidad de propiciar y generar estrategias de comunicación e implementación de la herramienta para el sector privado.”

Por otra parte, estuvieron presentes las legisladoras provinciales Marta Milesi y Silvia Morales, quienes propusieron convocar a otras partes de distintos bloques políticos para declarar de interés la iniciativa. El Proyecto de Protocolo de Actuación para casos de Violencia por razones de Género en el Ámbito Laboral, incluye observaciones de los distintos gremios, sindicatos, poderes que participaron en la elaboración del mismo. Cabe destacar que el Instituto Nacional de las Mujeres, hizo acompañamiento y sugerencias que fueron importantes para su redacción.”²⁷

²⁷ <http://www.rionegro.gov.ar/?contID=50725>

*“Un protocolo debe ser una herramienta de soporte para la construcción de espacios seguros y libres de violencia contra las mujeres”.*²⁸

Propuestas de Flexibilización del Protocolo

Finalmente, como aporte final una vez aprobado el protocolo, propuse mecanismos de flexibilización a los diferentes sectores estatales, para evaluar posteriormente por cada uno de ellos, quedando de la siguiente manera:

En el ámbito del Poder Judicial

El primer problema es que son los mismos jueces los que están a cargo del poder sancionatorio de las faltas, acorde a la ley 5190, en su artículo 29 y ss. La complejidad de ser juez y parte dentro de las causas de violencia laboral generan un conflicto de aplicación por contraposición clara de intereses.

La propuesta para evitar dichos conflictos es el cambio o delegación de la autoridad de aplicación a organismos por fuera del sistema judicial. Podrá ser la autoridad de un organismo administrativo el cual garantice una resolución sustanciada, sin recurrir al órgano judicial para prevenir la contraposición de intereses previamente mencionados.

Como idea, se intentara aplicar la autoridad de aplicación más análoga a dicha institución, la cual podrá ser, por ejemplo, la del ejecutivo o legislativo. Se generará así un proceso de protección de la víctima, y una garantía de juez natural propia de los procedimientos que no tengan conflicto de intereses.

En el caso de que no sea conveniente la delegación a otro organismo, y se insista en la aplicación por dentro del poder judicial, es recomendable la excusación de los jueces que tengan alguna vinculación con la causa, y otorgarle el derecho a la víctima,

28

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiapreventionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf> (P.10)

a poder plantear recusaciones correspondientes, oportunas en cualquier procedimiento (art.14 y ss. CP RCyC de RN).

Interesante es la cuestión dentro del Ministerio Público, ya que si bien es dependiente del Poder Judicial, tiene un régimen diferente a la hora de la evaluación de las sanciones a los empleados, ya que distingue. Siendo esta última, una óptima opción para la delegación de autoridad de aplicación, por su autonomía, y por su carácter disciplinario incluso, hacia los jueces mismos.

En los Ministerios (Régimen de Empleo Público)

Se propone, al incluirlos dentro de las Juntas de Disciplina conformadas por la Ley N 1844 art.36, como posibles autoridades de aplicación, por su amplia integración de personal (representantes gubernamentales, gremiales y con la presidencia letrada) generando así, un amplio espectro de control recíproco, asegurando los derechos de la víctima.

Podrá ser un correcto mecanismo de decisiones, asegurando un espectro de protección desde todos los ámbitos. Limitando el poder o presiones posibles de intereses contrarios a la protección de la víctima.

En el ámbito sindical

Como un punto de partida, parece plausible pensar en incorporaciones de personas sensibilizadas que generen un primer acercamiento con la temática. La amplitud y diversidad de sindicatos bajo diferentes regímenes y leyes aplicables, genera de una difícil tarea considerar involucrarnos a todos dentro de una misma autoridad de aplicación, por lo que en este punto, la flexibilización genera un punto fundamental para la aplicación universal del protocolo.

La individualización generaría una limitación para aquellos que están conformados de manera distinta, y bajo otro régimen, por lo que se propone, además de la sensibilización, es la disposición reglamentaria interna de una autoridad de aplicación

o referente u otra modalidad que consideren pertinentes, para la efectiva aplicación del protocolo.

Aclaración: Para que sea de total eficacia, en todos los casos, deberá contener actores sensibilizados, por que no es solo la imparcialidad lo que genera resultados eficaces, sino como principal factor de suficiencia, es el correcto conocimiento de las cuestiones vinculadas a la violencia laboral con perspectiva de género. Cuestión que se intenta salvaguardar con el protocolo en su totalidad.

Esto último, son cuestiones para seguir trabajando e impulsando, para lograr el objetivo de estandarización en primer lugar y de protección jurídica en segundo lugar.

2. Ley.

2.1 Importancia

Si bien quedó claramente expresada la necesidad y utilidad de un protocolo que articule el procedimiento, la promulgación de una ley no sólo le dará la legitimidad adecuada para la delimitación de derechos y la posible aplicación de sanciones, sino que además, habilita la posibilidad de la obligatoriedad a todo habitante de la provincia a tener como derecho/deber, la aplicación de un procedimiento previo (el cual también es una garantía ante cualquier agresor), claro, ágil y con todos los elementos necesarios tales como la delimitación de la autoridad de aplicación, el órgano regulador, etc, y como esencial en mi opinión, la publicidad suficiente para la correcta aplicación de los procedimientos adoptados.

Además, en mi consideración, es fundamental su sanción y promulgación para la incorporación de un régimen de sanciones para quien ejerza o encubra situaciones de violencia en el plano laboral, lo que implica una restricción a derechos, lo que según nuestra Constitución Nacional, sólo puede ser llevada a cabo a través de una ley que así lo determine.

Esto puede verse reflejado en algunos de los proyectos de ley que tuvieron estado parlamentario en la Legislatura de la Provincia de Río Negro y que fueron relevados para esta investigación, así por ejemplo:

-125/10 101/12 presentados en el 2010 y 2012 respectivamente por el Bloque Alianza Concertación Para el Desarrollo determina: *“Se hace necesario crear un marco regulatorio que contenga esta incipiente realidad, fijando pautas y parámetros concretos que permitan distinguir con claridad y precisión aquellos actos que configuran la violencia laboral, de aquellos otros que no invaden la esfera jurídica del trabajador y que solamente versan sobre las facultades discrecionales que posee el empleador por su rol mismo, que se cristaliza en la adopción de decisiones con plena autonomía, zanjando de esta manera esa zona gris que provoca numerosos trastornos a los juzgadores de turno”*

-0604/16 y 0379/18 presentados en los años 2016 y 2018 respectivamente, por Juan Elbi Cides postula: *“No solo es imprescindible para establecer sanciones correspondientes, sino también para implementar las políticas públicas: el Estado tiene la obligación de cumplir con los Tratados de Derechos Humanos en toda la esfera de sus funciones(...) y tiene la obligación de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas”* y sigue *“ Como queda demostrado, la necesidad de legislar sobre este grave problema no requiere explicación alguna si se tiene en consideración la enorme trascendencia y el interés actual que presenta, por cuanto se desarrolla en un ámbito tan sensible para la vida de todos como lo es el laboral”*.

2.2 Proyectos de Ley presentados en la Legislatura de la Provincia de Río Negro (2001-2018)

Los siguientes proyectos son los presentados desde el 2001 hasta el 2018 sobre la temática: Violencia Laboral, tanto nuevos como reingresos de proyectos que han pasado a caducidad, es decir, que perdieron el plazo (dos años) para ser evaluados y debatidos, para posteriormente convertirse en leyes propiamente dichas. Se seleccionaron los datos más relevantes de cada uno de ellos, sin perjuicio de que se describirán los mismos brevemente a su finalización.

Cuadro N° 12: Proyectos de Ley (2001-2018)

Proyecto	Año	Autor	Estado	Normativa	Descripción y Fundamentos	Articulado Normativo
592/01	2001	Comisión Especial de Análisis sobre la Pragmática del Género	caducidad	Convención Americana de DDHH, CEDAW, Declaración Universal de DDHH, Declaración de Beijing y Plataforma de Acción de la OIT.	- Únicamente del Sector Público Provincial. - La Violencia Laboral surge como un término novedoso y ampliado a cerca de los tipos de esta que contempla.- Intenta incluirlo pero sin perspectiva de género, ya que lo considera como una situación que afecta tanto a hombres como mujeres. - Apunta a los abusos de poder, más que a una cuestión de violencia psicológica.	- Prevenir, controlar, sancionar y erradicar el maltrato físico, psicológico, social, el acoso y el acoso sexual. - La denuncia debe realizarse ante un superior y la autoridad de aplicación(no determinada) será quien determine el procedimiento . - Otorga garantías a quienes denuncian (víctimas o testigos) de no ser despedidos. -Régimen de sanciones dependiendo de su gravedad (apercibimientos o sanciones, multas o indemnizaciones).
125/10 101/12	2010 y 2012	Bloque Alianza Concertación Para el Desarrollo	Ambos en caducidad	No especifican ninguna norma, únicamente datos cuantitativos y antecedentes.	- Unicamente del Sector Público Provincial. - Considera a la violencia como un nuevo fenómeno en el mundo del trabajo actual. - La violencia psicológica sistemática y prolongada es el principal objetivo de este proyecto. -La empieza a relacionar con la dignidad humana al igual que la normativa internacional. - Determina la importancia de que exista una norma que contenga esta nueva realidad con pautas y parámetros concretos. - Incorpora el mobbing. - Surgen las capacitaciones como relevantes.	- Amplía la determinación del ámbito público. - Amplía y define los tipos de violencia: maltrato físico y social, discriminatorio y acoso sexual. -Protege al denunciante del testigo a través de garantías de conservación del empleo. - Da un proceso más detallado. - Crea una Comisión contra la Violencia Laboral que actuará como autoridad de aplicación quien sustanciará las denuncias. - Le da importancia a la publicidad e información de la violencia y de la norma que le otorgará protecciones.
0072/04 130/08 126/10 01/812 01/16	2004 2008 2010 2012 2016	072/04: B. Manso, María M. Arriaga y M. Odarda; 130/08, 01/16 M. Odarda y Beatriz Manso y	Todos en caducidad.	Constitución nacional (75 inc.22 incluyendo CEDAW), provincial (art.16 sobre dignidad humana), y OIT sobre la eliminación de discriminación en el empleo.	- Incorpora la perspectiva de género: "Históricamente las mujeres sufrieron mayor violencia en especial en la división laboral, lo que significó divisiones de roles favoreciendo a las jerarquías de los hombres", generando así mayor vulnerabilidad. - Toda violencia	-Prevención y erradicación amplia para el ámbito público. - Garantía para víctimas y testigos de conservar su empleo. - Incluye a la inequidad salarial como un tipo de violencia. - Políticas y lineamientos públicos para cumplir con la ley tales como la garantía de un procedimiento administrativo adecuad, reparar

		126/10, 01/12: M. Odarda			implica discriminación. - Incluye a los sindicatos.	daño, etc. - Por primera vez se desarrolla un procedimiento . -Sanciona a la falsa denuncia. - La autoridad de aplicación está dividida según cada Poder del Estado.
0392/15 0101/17	2015 2017	J. Ocampos, B. Mendioroz y D. Agostino// J. Ocampo y D. Agostino	Ambos en caducidad.	Igual al anterior, pero con la inclusión de antecedentes sindicales y proyectos de ley previos	-Define a la violencia, la violencia laboral y sus diferentes tipos de manifestaciones, incluyendo a la discriminación, desigualdad y la enmarca en un contexto social de necesidad económica de trabajar que genera mayor vulnerabilidad. - Receta la perspectiva de género incorporada anteriormente.	- Difiere el procedimiento en pequeños aspectos, no sanciona la falsa denuncia, cambia la autoridad de aplicación, y agrega un plazo de 5 días para que el superior acción, y de lo contrario puede recurrir al superior inmediato. - Valoración de la prueba.
0604/16 0379/18	2016 2018	Cides, Juan Elbi	Vigente	OIT, jurisprudencia local, doctrina (Casas), CN art.75 inc.22, Ley 23.592, LCT, Ley 26.485	- Determina a la violencia en un nuevo contexto social. - Define el mobbing y el efecto de éste en las personas ("Destruye la estabilidad psicológica de un ser humano"). - Incorpora a la OMS y le da la relevancia como enfermedad. - Expresa la importancia para determinar sanciones e implementar políticas públicas para cumplir con los Tratados Internacionales. -Punto clave es el mobbing y el maltrato psicológico.	- Ámbito público. -Prohíbe a la violencia. - Contiene un art. específico de violencia laboral contra las mujeres(incorporado de manera autónoma por primera vez). - Especifica los tipos de mobbing, acoso, acoso sexual e inequidad salarial. - Aplica el procedimiento sumario administrativo. - El proyecto 0379/18 cambia la autoridad de aplicación.
0374/18	2018	Soraya Yauhar	Vigente	OMS, incluye a la OAVL, OIT, antecedentes de otros proyectos y participación sindical.	El punto principal es el mobbing, lo determina en diferentes etapas y expone sus consecuencias basadas en la OMS (Organización Mundial de la Salud).	Únicamente crea una Comisión especial para la redacción del anteproyecto de Ley y un Protocolo de prevención e intervención ante una situación de violencia laboral en el ámbito de la administración pública.

Breve descripción de cada proyecto:

En primer lugar se encuentra, el proyecto 592/01 presentado en el 2001 por la Comisión Especial de Análisis sobre la Pragmática del Género, es el primero que introduce la temática al análisis parlamentario provincial. Ya desde este primer acercamiento, se determina un marco amplio de violencia incluyendo al acoso sexual y al abuso de poder dentro del ámbito público provincial como relevante, da una definición de Violencia Laboral, pero no profundiza en los diferentes tipos, ni incluye perspectiva de género. Más bien apunta al abuso del poder ejercido en la administración pública ante varones y mujeres. Lo relevante en mi consideración, es que tiene ya como objetivo principal la prevención, la sanción y la erradicación de la violencia laboral, aunque como bien dije, sin perspectiva de género.

En segundo lugar, los proyectos número 125/10 y 101/12 presentados en el 2010 y 2012 respectivamente por el Bloque Alianza Concertación Para el Desarrollo, en primer lugar la sitúa a la Violencia Laboral en un contexto social en el que se viene impulsando, delimita a su definición, pero hace hincapié en el mobbing en el ámbito público a lo largo de todo el proyecto. Como característica relevante, determina por qué es importante la ley, como se menciona en el Capítulo anterior, en la descripción de su importancia para determinar parámetros y pautas claras. Además, agrega diferentes tipificaciones de modalidades de violencia y amplía el procedimiento.

En tercer lugar, los proyectos número 072/04 130/08 126/10 01/12 01/16 (Presentados: 072/04: B. Manso, Maria M. Arriaga y M. Odarda; 130/08, 01/16 M. Odarda y Beatriz Manso y 126/10, 01/12: M. Odarda) son aún más amplios que los anteriores a la hora de dar una noción de lo que significa la violencia laboral para la ley que intentaron sancionar. El dato relevante en estos proyectos es que incorporan de manera explícita la perspectiva de género incluyendo a las desigualdades y segregaciones que sufrimos históricamente, y por otro lado, incluye también las consecuencias que estas generan. Como otro dato relevante, es que incluyen a los sindicatos dentro de las acciones tendientes a la hora de ejercitar las políticas que logran dar efectivo cumplimiento a las normativas sobre la temática, pero no los

incluye como agentes dentro de la ley, ya que (como en la totalidad de los proyectos) apunta a la erradicación dentro del ámbito público provincial.

En cuarto lugar, los proyectos 0392/15 y 0101/17 presentados en los años, 2015 y 2017 respectivamente, por J. Ocampos, B. Mendioroz y D. Agostino en el primer caso y por ambos (J. Ocampo y D. Agostino) en el segundo, se puede observar que continúan la misma línea que sus antecesores, y que mantiene la misma perspectiva de género que el inmediatamente anterior, con su incorporación. Además también le da lugar al contexto social y a la importancia del trabajo como bien jurídico a proteger. Por otro lado, también considera al campo laboral como propicio para el ejercicio de discriminaciones y abusos y que eso se amplía en el caso de las mujeres por verse más vulnerables y a su vez le da un gran marco a las implicancias que ello genera en los ámbitos sociales, culturales, familiares, etc. Lo que cabe destacar, por último, es el rol en el que pone al Estado en el articulado normativo, específicamente en su artículo 9, en el que lo incluye como "empleador" y que es cuasi un ejemplo para el resto de los empleadores y que por ello deben cumplirse las políticas y lineamientos públicos para erradicar, prevenir, reparar el daño, sancionar y dar un acabado procedimiento administrativo para dar cumplimiento con los objetivos de la ley; pero sin que estén abarcados por la obligatoriedad de la ley.

Considero relevante en este punto, explayarme acerca de los proyectos de ley que fueron ingresados en el 2018, y que por consiguiente, todavía tienen vigencia parlamentaria para poder ser discutidos en el corriente año.

En primer lugar el proyecto 374/18 presentado por Soraya Yauhar, apunta a un derecho del trabajo como un derecho humano fundamental, y no solamente como acceso a un puesto de trabajo, sino también a su derecho a conservarlo. En base a este último, encuadra a la violencia laboral como un obstáculo para esta conservación, ya que según la Organización Mundial de la Salud explica claramente cómo esta afecta a la persona de manera psicológica, produciendo efectos en el ámbito personal del trabajador, y por consiguiente en su desempeño laboral. Este proyecto impulsa a la Violencia Laboral desde el punto de vista de la salud de la persona, y pone a la temática nuevamente en foco parlamentario para producir textos de relevancia para su efectiva protección, pero sin proponer mecanismos para ello.

En segundo lugar el proyecto 0379/18 (con su previa presentación 0604/16) presentado por Cides, Juan Elbi. Este proyecto se centra en la necesidad de trabajar por cuestiones económicas, y que la violencia laboral no solo afecta a la persona de manera física y psíquica, sino también económica, al dificultar el punto de ser imposible el desarrollo laboral de la misma. Expone que “la legislación no solo es imprescindible para establecer las sanciones correspondientes, sino para implementar las políticas públicas: el Estado tiene la obligación de cumplir con los Tratados de Derechos Humanos, y en su rol de empleador tiene por consiguiente la obligación de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas.”

Específica también:

“La necesidad de legislar sobre este grave problema no requiere explicación si se tiene en consideración la trascendencia y el interés actual que presenta, por cuanto se desarrolla en un ámbito tan sensible para la vida, como es el laboral”.

Este proyecto apunta más bien a la necesidad de normativa, da un procedimiento acabado, incluye la perspectiva de género, incluye definiciones, delimita en 22 incisos los tipos de acciones que configuran el mobbing (lo cual demuestra la importancia que este tiene dentro del ámbito del proyecto) e incluye las sanciones ante las configuraciones de los tipos de violencia definidos.

Como bien se viene expresando, se considera a la Violencia Laboral como un problema social, y por lo tanto, necesitan herramientas jurídicos para prevenirla y erradicarla. Para ello, se proponen: un protocolo y una ley provincial, para dar obligatoriedad en unanimidad. Las mismas serán de principal importancia para la estandarización de procedimientos, y la garantía jurídica de protección

Recomendaciones para una futura ley:

En este apartado final, se expondrá una propuesta de ley acorde al marco normativo planteado y con el objetivo de disminuir a las desigualdades de género en el ámbito laboral descritas en el capítulo anterior. Una vez analizado en profundidad cada

proyecto de ley, hay cuestiones muy positivas que generan un gran marco de protección, y otras que necesitan continuar mejorando.

- 1) Que contenga una política clara de género. Si bien ya acercándonos a los proyectos de ley más actuales están contenidos, es una cuestión fundamental para entender la problemática en su totalidad, por los temas expuestos a lo largo del trabajo.
- 2) Que no sea únicamente para el ámbito público, ya que así se limita fuertemente la obligatoriedad del sector privado.
- 3) La autoridad de aplicación, debe ser determinada por ley, para evitar que quede en la deriva una vez delgado al Poder Ejecutivo para su reglamentación.
- 4) Sanciones: considero que es importante para fomentar conciencia de que las acciones de violencia en el ámbito laboral tiene consecuencias, tanto para evitar su comisión como para desnaturalizar. Además, su importancia quedó expresado en el proyecto legislativo 0604/16 y 379/18, citado previamente.
- 5) Una cuestión relevante, que no está contemplada en su totalidad, pero que algunos proyectos lo han incorporado, es el tema de la protección del empleo una vez realizada la denuncia; es decir, si realizas una denuncia, que exista un plazo de protección al despido sin causa en el ámbito del empleo privado.
- 6) La incorporación al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, primero porque es innegable la desprotección surgida de la propia jerarquía (empleador-trabajador) y por otro lado, por la serie de principios en ella contenidos, dada la misma desigualdad.

Conclusiones:

En primer lugar y como surge del Capítulo uno, queda demostrada la obligatoriedad impuesta por normativa internacional, adoptada por el Estado Argentino y por la Provincia de Río Negro, y por ello, es menester el cumplimiento en los diferentes niveles estatales la implementación (y aplicación concreta) de medidas públicas para prevenir y erradicar la violencia en todos los ámbitos, incluso en el laboral. Sin embargo, no deja de ser una obligación y un compromiso jurídico que es observado y evaluado constantemente.

En segundo lugar, se evidencio a través de datos empíricos, la vulnerabilidad de las mujeres en el ámbito de trabajo, ya sea a través de discriminaciones y actos de violencia de diferentes tipos, generando así, un impacto expuesto en todos los ámbitos posibles (economico, psicologico, fisico, y aun dentro del engranaje productivo), demostrando así, la clara desprotección que sufren las mujeres en el ámbito laboral; Sumado a que, como si fuera poco, son en porcentaje quienes más sufren la violencia en el mismo contexto.

En tercer lugar, se propuso seguir avanzando con los mecanismos propuestos por la norma y los optados por la provincia, que si bien hay una intención de avanzar y proteger a los derechos de la mujer, hay una falta de efectivización de los mecanismos y la promulgación de la ley. Siendo además, una deuda pendiente, por lo menos en los proyectos de ley existentes en la legislatura de Rio Negro desde 2001 hasta el 2018, donde el 100% de ellos delimitan a su ámbito de aplicación al sector público provincial. La única incorporación del sector privado se realiza a través del Protocolo Facultativo, por su desarrollo en la tripartita. Estos dos mecanismos jurídicos, son receptados por la misma recomendación. Por todo ello, es que se realizan los correspondientes aportes y recomendaciones, para continuar avanzando hacia una protección específica y efectiva para garantizar en el ámbito laboral, los derechos ya reconocidos de manera integral, para así estar un paso más cerca de crear un marco suficiente para la temática abordada en este trabajo.

Bibliografía

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco de la ONU, (2019).” Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral”. Disponible en línea en:

https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf

Consejo Provincial de la Mujer. Disponible en línea en:

<https://desarrollosocial.rionegro.gov.ar/index.php?contID=40953>

Diana Scialpi (2005). “Violencia laboral y desamparo institucional aprendido”.

Disponible en línea en:

https://www.researchgate.net/profile/Diana_Scialpi/publication/266327868_Violencia_laboral_y_desamparo_institucional_aprendido/links/553cfadb0cf29b5ee4bace88.pdf

Economía Feminista (2019). “Dia del Pago Igualitario”. Disponible en línea en:

<http://economiafeminista.com/dia-del-pago-igualitario-2/>

Economía Feminista (2016).”Introducción a la medición de la brecha salarial por género y sus determinantes”. Disponible en línea en:

<http://economiafeminista.com/introduccion-a-la-medicion-de-la-brecha-salarial-por-genero-y-sus-determinantes/>

Gobierno Argentino. “Mujer, Trabajo y Empleo”. Disponible en línea en:

<https://www.argentina.gob.ar/inam/areas-de-intervencion/mujer-trabajo-y-empleo>

Gobierno Argentino. “Observatorio de la Violencia”. Disponible en línea en:

<https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres>

Gobierno Argentino. ¿Qué es la CEDAW?. Disponible en línea :

<https://www.argentina.gob.ar/inam/cedaw>

INAM (2018). ”Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones.”. Disponible en línea en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

INAM (2018). “Informe de gestión 2018”. Disponible en línea en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informedegestion2018.pdf>

Ministerio Público Fiscal, en el marco de la Procuración de la Nación Argentina (2017). "Brecha salarial: desigualdades en el mercado laboral. Programa Especializado en Derechos del Trabajo". Disponible en línea en:

https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2017/06/Informe_Fiscales_Mercado-de-trabajo.pdf

OAVL (2008). "Algunas consideraciones sobre las mujeres y la violencia laboral". Disponible en línea en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_violencialaboral_mujeres_yvarones.pdf

OEA. (2017). Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Américas Caminos por Recorrer. Disponible en línea en:

<http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico-ES.pdf>

OEA. "¿Qué es el MESCOVI?". Disponible en línea en:

<http://www.oas.org/es/mesecvi/nosotros.asp>

OIT. (2017) Informe V. "Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo". Disponible en línea en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

OIT. (2018) "La OIT Argentina suma fuerzas para combatir la violencia laboral contra la mujer". Disponible en línea en:

https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_657539/lang--es/index.htm

ONU. (2015) "Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención Séptimo informe periódico que los Estados partes debían presentar en 2014.Argentina". Disponible en línea en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_vii.pdf

ONU. La violencia contra la mujer 29/01/92. CEDAW Recomendación general N° 19. Disponible en línea en : http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Argentina (PNUDA).(2017) "La paridad política en Argentina Avances y Desafíos" en el marco de la implementación de "ATENEA-Mecanismo para acelerar la participación política de las

mujeres”. Disponible en línea en: <https://observatoriogenero.senado-ba.gov.ar/Informes/PNUDArgent-InfAteneaArgentina.pdf>

Secretaría de Estado de Trabajo (2019). “Tripartita de Género: Se aprobó el Protocolo para casos de violencia por razones de género”. Disponible en línea en:

<http://www.rionegro.gov.ar/?contID=50725>

Normativa:

A. Internacional:

CEDAW. Disponible en línea en :

https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_sobre_todas_las_formas_de_Discriminacion_contra_la_Mujer.pdf

Convención Belém do Pará. Disponible en línea en :
<http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

B. Nacional:

Ley 26.485. Ley de Protección Integral a las mujeres. Disponible en línea en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

C. Provinciales:

Constitución de la Provincia de Río Negro. Disponible en línea:

<https://servicios.iusrionegro.gov.ar/inicio/web/normativa/documentacion/cp-rio->

Ley N° 4241 (Modificatoria de la ley 3040). Disponible en línea en:

<https://www2.legisrn.gov.ar/L/L04241.htmlnegro.pdf>

Ley N° 4650. Incorporación de la Ley Nacional de Protección Integral. Disponible en línea en: <http://www.legisrn.gov.ar/ORIGINAL/P00766-2017.pdf>

Ley N° 4845. Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Provincial de la Mujer. Disponible en línea en:

<https://www2.legisrn.gov.ar/L/L04845.html>

Ley N° 5182. Comisión tripartita de Género. Disponible en línea en: <http://www.unterseccionalroca.org.ar/imagenes/documentos/leg/Ley%205182%20%28Comisi%C3%B3n%20G%C3%A9nero%29.pdf>

Otras fuentes:

Proyecto de Investigación: *“Políticas de Cuidado, Participación Política y Desigualdades de Género en contexto de crisis financiera (Río Negro, 2007-2017)”* PI 40-C-UNRN 545/2017

La desigual participación de las mujeres respecto de los varones en los puestos jerárquicos de decisión en todos los niveles de gobierno y en las instituciones de la sociedad civil es una de las deudas pendientes de la democracia (Gadano y Rulli, 2016 a yb) que dificulta la posibilidad de forjar una agenda feminista y transformadora. Autoras: Paola ESCOBAR (Estudiante Carrera de Abogacía, UNRN) y Mariana RULLI (Investigadora CIEDIS-UNRN)