

VIOLENCIA, GÉNERO Y DISCRIMINACION¹

Lydia Guevara Ramírez²

Jurista Cubana

Cuando se aborda el tema de la violencia, automáticamente se vincula violencia con sexo femenino y éste con el acoso u hostigamiento sexual como si realmente fuesen las únicas “prácticas violentas” en las relaciones laborales.

Sin embargo al hacer un balance de la situación que actualmente exhiben las entidades respecto al ambiente de trabajo y los factores estresantes que pueden conducir a enfermedades y accidentes, nos percatamos que es mucho más que acoso sexual, que es mucho más que una simple acción de violencia, para analizar un entramado complejo que ha devenido en la pandemia del siglo XXI por los altos índices de incidencia en las relaciones de trabajo, tanto de los países subdesarrollados como de los países desarrollados, pues en general se trata del irrespeto y desconocimiento de la dignidad humana como atributo fundamental inherente a toda persona humana, del cual no puede ser privada por una acción personal, ya que es un derecho natural que acompaña a la persona y es la fuente de todos los principios.

En la actualidad se ha llegado a vincular **violencia con discriminación** y en realidad ésta última es el escalón inicial y de gran influencia sobre las relaciones humanas que se establecen en una organización laboral cualquiera que sea el grado de discriminación a que se someten los grupos vulnerables de la población cuando pretenden acceder al empleo o dentro de él quieren realizar cualquier acción tendente a un mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

La discriminación se observa tanto por motivo de sexo, raza, color de la piel, edad, estado de salud, procedencia social, origen nacional, creencia religiosa, convicciones políticas, orientación sexual diferente y otros

¹ Con referencia a la ponencia del Panel sobre Género, derecho y participación en el VI Foro Social Mundial y II Foro Social de América en Caracas, Venezuela, el 25 de enero de 2006.

² Vicepresidenta General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba y Miembro de su Consejo Nacional, Profesora Titular Adjunta de la Universidad de la Habana.

lesivos a la dignidad humana³ y que crea un clima hostil y contraproducente por el enrarecimiento de las relaciones humanas.

Pero también se puede inferir que la discriminación se presenta cuando hay desigualdad de oportunidades, inequidad salarial, preferencias por grupos o por personas, la llamada discriminación positiva y otras manifestaciones de desconocimiento de cualidades y competencia en el ejercicio del trabajo.

Una empresa es más que herramientas, maquinarias, producción, servicios, es la socialización del trabajo, es la vinculación de personas entre si con el fin de realizar una acción o actividad dada. Los centros de trabajo actualmente no pueden concebirse como un campo cerrado en que el trabajador puede actuar en solitario.

Ha llegado a tal punto la transdisciplinariedad y la influencia de unos con otros, así como las nuevas teorías de gestión de la calidad, dirección integrada de proyectos, coaching, benchmarking, telemarketing, etc., que ocasionan la interacción y necesaria complementariedad de unos con otros, como resultado de lo cual el final de un proceso es el comienzo del siguiente, por lo que los trabajadores se vuelven interdependientes.

Ya no sólo influye sobre el desempeño del trabajador y su evaluación, el jefe que le proporciona los medios de trabajo y las tareas, que le organiza el trabajo y debe conocer el estado de cumplimiento de las mismas, sino que el colectivo de trabajadores se hace partícipe de dicha evaluación pudiendo tener un papel protagónico importante en el futuro profesional de dicha persona.⁴

La violencia ejercida contra un trabajador/a, un grupo de trabajadores/as, por otros trabajadores/as, por el superior jerárquico, por un tercero cliente o proveedor, e incluso al macronivel, llega a tener tintes intimidatorios y amenazantes con respecto a la realidad del desempleo y la desregulación, creándose un clima de impunidad tal que los agresores se vuelven elementos libres que provocan estrés al resto del colectivo y situaciones de total desamparo.

³ Actualmente, incluso hay quien ha señalado que las medidas indicadas por la Organización Mundial de la Salud de no contratar "fumadores" es una discriminación en el empleo, ya que no se deja de contratar por fumar en el lugar de trabajo, sino por el hecho de ser fumador, aunque la persona no fume en la organización y sus lugares públicos.

⁴ El ambiente o entorno de trabajo de cualquier ejecutivo, incluso especialista de determinado rango se compone de diferentes elementos entre los cuales están las relaciones humanas que se establecen con los superiores, los subordinados, los colegas, los clientes, los proveedores, otras terceras personas, para garantizar el éxito de la tarea.

Causas que pasan a consecuencia hasta que las consecuencias se convierten en causas de un siguiente paso como sucede con la desregulación, consecuencia del neoliberalismo y causa de la falta de protección que sufren los trabajadores por ausencia de normas reguladoras de carácter general, siendo también el neoliberalismo la consecuencia de la manifestación de leyes económicas para el desmontaje del Estado y su conversión en un ente ajeno y espectador de las relaciones entre las partes.

La violencia es un fenómeno multifacético, de carácter social y contenido amplio, puede ser lo mismo doméstica, comunitaria, grupal, social, escolar, laboral y provoca tales consecuencias en la salud que ya es imposible muchas veces llegar al hilo conductor de cuál fue el detonante del daño a la salud, si la familia, la sociedad, el trabajo, etc.

Tan violento es un centro donde se producen agresiones y asaltos externos, como aquel donde el clima se hace irrespirable por la insolidaridad con la cual actúan los testigos mudos, ciegos y sordos que no quieren ser agredidos o acosados en el futuro.

Hay brotes de violencia relacionada con el tipo de trabajo que se realiza, por ejemplo en la custodia de valores, determinados servicios en que se ofertan productos de precios excesivos que no están al alcance de todos, en los trabajos en solitario, atención de públicos⁵, con personas dependientes de una especial atención,⁶

Cuando analizamos la violencia de género, estamos en presencia de un fenómeno superlativo, de la doble manifestación de la misma, ya que como parte del colectivo, la mujer también es sujeto de los mismos procesos de violencia, física y psicológica, de prácticas violentas no repetitivas pero que afectan la salud, que limitan el ejercicio de derechos, que constituyen discriminaciones en sí mismas, pero se efecto se duplica porque hay formas de violencia que atacan "preferentemente" a la mujer.

Lo antes mencionado se observa fundamentalmente en los trabajos domésticos, en los hospitales con el personal de enfermería, en los supermercados, en los lugares donde la mujer tiene una posición de subordinación con respecto a un hombre jefe, donde se quiere utilizar a la mujer como símbolo sexual, o sencillamente aprovechar sus

⁵ Taxistas, conductores de ómnibus, meseras, servicios de información y otros.

⁶ Personas con discapacidades tanto físicas como mentales, otros enfermos sin posibilidades de locomoción, etc.

“cualidades personales” para atraer clientes, cerrar negociaciones y otras.

También hay gran nivel de violencia en las entidades pequeñas y medianas de poca competitividad, porque cuando hay que abaratar costos, la medida es el despido arbitrario, sin muchas valoraciones del desempeño, a veces se usan los artificios de las prácticas violentas para que la persona abandone sin indemnización ni requerimiento alguno. Desgraciadamente cuando hay que afectar trabajadores en procesos de racionalización y despidos masivos, las primeras que salen son las mujeres, consideradas personal vulnerable, primero porque “es más débil que el hombre”, porque es cabeza de familia en hogares monoparentales y debe atender a sus hijos, porque tiene roles domésticos reservados históricamente que le limitan la plena disposición para asumir tareas laborales, etc.

Violencia se observa contra la mujer en gran medida en las empresas fronterizas, cual suerte de maquiladoras, por su carácter de “golondrina” sin asiento fijo, que vuela hacia los lugares donde los costos se reduzcan, desprotegiendo al personal anterior. Lo que importa es el ánimo de lucro y los resultados productivos.

La persona humana no es el centro, es la producción, pero tendríamos que cuestionarnos los mitos hasta ahora existentes: **sin empresa no hay trabajo**, siendo al revés, “sin trabajo, no hay empresa” y le agregaríamos “sin hombres y mujeres, no hay ni trabajo ni empresa”. Hace falta invertir los términos y volver a situar al ser humano en la posición dominante para que los estigmas vayan cediendo terreno.

Pobre, madre soltera, sin vivienda, con hijos y bajo ingreso, muchas veces discriminada por el color de su piel, o por la procedencia nacional si es inmigrante, a esa mujer le puede esperar como destino desde la utilización del acoso sexual **quid pro quo**, o sea, chantaje, de favores sexuales, hasta el acoso sexual **ambiental**, que es un clima de “laissez faire”, de humillación a las mujeres con tareas mal remuneradas, aunque su nivel profesional sea superior, pero el ambiente es de hostigamiento grupal, derivado de una organización del trabajo mal diseñada, con estereotipos de “mujer secretaria, oficinista, sirvienta, técnica pero sin poder de decisión ni de mando, pero que por la situación económica en que se encuentran los países y las esperanzas perdidas de un porvenir mejor, esa mujer llega como conclusión a aceptar su destino sin enfrentarse a las consecuencias y sobre todo a las causas primarias.

En un análisis de información realizado recientemente nos hemos encontrado que la violencia que tiene un alto contenido cultural, de idiosincrasia nacional, está presente en todos los países, y como paradoja, hay una excesiva violencia contra la mujer en los países de alto desarrollo económico, como Estados Unidos, Canadá, España, Francia, Suecia, tanto en la pareja, como acoso sexual en los trabajos, sin distinción de edades, aunque últimamente se observa acrecentado en las edades entre 40 y 50 años a diferencia de épocas anteriores en que eran más proclives al hostigamiento sexual las jóvenes arribantes a la edad laboral y aquellas que solicitaban promociones en sus empleos.

Algo importante a destacar es que la violencia de género no solamente tiene como destinataria a la mujer, también pueden ser los hombres acosados y las personas con discapacidad, y donde la humillación llega a un límite insospechado es cuando el acosador/a pertenece al mismo sexo que la víctima y tiene como expectativa el abandono de sus funciones o desistir de la resistencia y ceder a las exigencias que se le hacen.

Una forma de violencia de género que hemos podido comprobar de informaciones procedentes de países de América Latina es la de situar cámaras de video y de rastreo de imágenes en los servicios sanitarios, o el cacheo personal y el habilitar locales para que las personas se desnuden al comienzo y final de la jornada laboral cuando se pueda suponer que escondan artículos de su entidad en sus prendas íntimas. Aberración suprema se ha visto en algunos países en los supermercados donde para evitar la salida al servicio sanitario de las cajeras, las obligan a usar pañales desechables que botan al final de la jornada, o en las líneas productivas que disponen el encadenamiento con tubos, cadenas y candados, enlazando los puestos de trabajo para que las mujeres no puedan abandonar las funciones productivas hasta que se produzca un receso autorizado por la administración⁷.

Estas medidas rayan con el trabajo forzoso, esclavo, inhumano, con la limitación de libertad de movimiento, y aunque se plantea que no existe legislación para proceder contra tales abusos en las entidades, todos tenemos el derecho al respeto de la dignidad, la intimidad y la integridad física, mental y moral de la persona. Estos son derechos humanos constitucionalmente reconocidos y de los que no podemos ser despojados/as al traspasar las puertas del recinto empresarial.

⁷ Las administraciones dicen que las mujeres gastan mucho tiempo en los sanitarios y para "ayudarlas" a terminar más rápido han quitado las puertas con lo que la intimidad personal queda al descubierto, provocando no sólo descontento sino irrespeto a la persona al colocar también las cámaras de video en dichos lugares.

Por tanto al nivel internacional existen esfuerzos serios por producir un cambio radical de enfoque, en que la discriminación sea extirpada de todos los sectores sociales y con ello lograr la plena igualdad de la mujer con el hombre por su condición de persona humana.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁸ aporta una definición muy importante cuando señala que se entenderá por discriminación "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Como decíamos al inicio de este trabajo, la discriminación genera violencia, por el solo hecho de la desigualdad que provoca entre las personas, entonces nuevamente se opera la misma disyuntiva, en cuanto a que la causa puede ser consecuencia y ésta a su vez causa, pero más importante es establecer la relación causal entre lo que provoca la discriminación y el resultado de las prácticas violentas en los lugares de trabajo.

Argumento esta posición en la Recomendación No. 19⁹ que explicita que en el artículo No. 1 de la precitada Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ya la violencia estaba incluida como elemento discriminatorio cuando señala..."la definición de discriminación incluye la violencia basada en el género, esto es la violencia que es ejecutada directamente contra la mujer por ser mujer, o que afecta a la mujer desproporcionadamente"

Para continuar con las regulaciones de carácter internacional, resalto la Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer¹⁰, en la que se reconoce que la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder, que ha conducido a la dominación de ésta y la discriminación en su contra por parte del hombre, siendo uno de los mecanismos sociales fundamentales por lo que se fuerza a la mujer a determinada subordinación respecto del hombre.

⁸ Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27.

⁹ Aprobada en la 11ª. Sesión del Comité para la Eliminación de la discriminación contra la mujer en el año 1992

¹⁰ Aprobada en ONU mediante Resolución del 20 de diciembre de 1993.

Quiero atenerme también al texto de la Convención de Belén do Pará¹¹, adoptada en Brasil, la cual prescribe que “debe entenderse por violencia contra la mujer 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”.

Casi todos los países tienen regulados como delitos en sus leyes penales el ultraje sexual, el abuso, hostigamiento y violencia sexual, no así en las leyes laborales, pero esto no es óbice para que se establezcan estrategias preventivas, sobre todo de carácter informativo y educativo y cuando ellas fallen, existan Códigos de Conducta o en los Convenios Colectivos de Trabajo se incluya un texto referido a la sanción a aplicar a los que realicen dichas prácticas, con la correspondiente indemnización del daño moral.

Como conclusión a estas reflexiones quisiera precisar que cuando de violencia se trata, aunque haya que tener en cuenta el entorno y ambiente donde ésta se produce, las tradiciones y la cultura¹², continuaremos insistiendo en el hecho de que no se puede justificar de ninguna manera una conducta de acoso por la nacionalidad, el género, la edad, la religión o la procedencia social y la orientación sexual.

Igualmente damos por sentado que la violencia puede ser física, sexual y psicológica y afectar tanto al hombre como a la mujer, a los jóvenes como a los ancianos, a las personas con discapacidades, siendo muy grave cuando se refiere a la mujer embarazada, con hijos, de hogares monoparentales, que debe proteger su familia como su único sustento.

Por último, apuntar que la violencia se enfila directamente en contra de la igualdad entre las personas y cercena la participación porque angustiada por tal desamparo, ultraje, maltrato e incluso no solamente por la violación física sino la de los derechos fundamentales, la mujer dejaría de jugar su papel de hogar donde se fragua la vida y disminuir su rol de educadora de futuras generaciones.

Cuando el Comandante en Jefe Fidel Castro, Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros de Cuba en su breve discurso en la Cumbre de la Tierra planteó que **“una especie está en peligro de extinción: el hombre”** esto también pudiera ser tomado como una referencia al

¹¹ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belén do Pará" del nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

¹² En el informe Mundial sobre Violencia de la OMS se plantea que ésta es “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”

peligro de extinción de la humanidad por la discriminación y violencia a que son sometidas aún las mujeres.

Bibliografía consultada

Acosta V. Julio César. El acoso sexual en las relaciones laborales. Publicado en la Revista Jurídica ISSN 0103-3506. Facultades Curitiba. No. 17 – 2004. Páginas 179 – 201.

Aeberhard-Hodges Jane. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. Revista Internacional del Trabajo, vol. 115 (1996) No. 5.

Barreto Margarida. Violencia, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações. Editora de PUC-SP y FAPESP. Sao Paulo. Brasil, 2003 (en portugués)

Barón Duque Miguel. El Poder y el Mobbing. En <http://elrefugio-web.org>

Blanco Barea María J.. El acoso está tipificado como delito. Parte 1 y Parte 2. En <http://elrefugio-web.org>

------. Argumentos jurídicos para proteger penalmente a las víctimas de acoso moral. 2002. En <http://elrefugio-web.org>.

------. La dignidad y el mobbing en un estado social y democrático de derecho. En <http://elrefugio-web.org>

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belén do Para" . Consultada en el sitio Web de OIT www.ilo.org.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Consultada en el sitio Web de OIT www.ilo.org

Convenios y Recomendaciones de la OIT. En CD. En www.ilo.org

Cuadernos de Trabajo. Publicación con los resultados del Seminario “costos Psicosociales y económicos de la violencia doméstica y familiar en Chile. Domos. Editoras: Ivonne Fernández J y María Eugenia Díaz M. Chile, 2000.

Declaración de Filadelfia. Declaración sobre los principios y fines de la OIT. En www.ilo.org

Declaración de OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Aprobada en la 86ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, 1988. En CD y en www.ilo.org

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. Consultada en sitio Web de ONU, de OIT.

Duncan Chapell y Di Martino Vittorio. Violence at work. OIT, Ginebra. Primera publicación en 1998. (en inglés)

González Elpidio. Acoso Sexual. Editorial DEPALMA. Buenos Aires, Argentina, 1996.

Guevara Ramírez, Lydia. Reflexiones “al vuelo” sobre la plaga del siglo XXI en las relaciones laborales. Cuba. Ponencia presentada al V Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social, celebrado en Ciudad de la Habana, Cuba del 21 al 24 de octubre de 2005. Publicado en www.acosomoral.org.

----- . La violencia y las políticas neoliberales. Publicado en el Monográfico “Mobbing, el acoso psicológico en el ámbito laboral” Número especial 2005 –II de la Revista Jurisprudencia Argentina, Fascículo No. 4, Editora LexisNexis. Publicado en la Revista “Trabajadores”, Número 50 de septiembre/octubre 2005 de la Universidad Obrera de México.

Hirigoyen Marie-France. El Acoso Moral. Editorial Paidós, España. 1999

Legislación de Costa Rica, Argentina, Brasil, Panamá, Ecuador, Guatemala y Uruguay, sobre la violencia contra la mujer. Tomado de PNUD en sitio Web

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial, República Bolivariana de Venezuela, No. 38.236, 26 de julio de 2005

Mansueti Hugo Roberto. El acoso sexual y el daño moral en América Latina. Publicado en el sitio Web. www.derechosocial.com. Argentina.

Martínez Vivot Julio. Acoso sexual en las relaciones laborales. Editorial Astrea. Argentina, 2002.

Meza Mora Vilma. Más allá de la Ley contra el hostigamiento sexual. Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad. Sección Costa Rica. Septiembre 2001.

Normas internacionales, convenciones y recomendaciones adoptados por ONU sobre el tema de la discriminación y la violencia contra la mujer.

OIT. La violencia en el trabajo: un problema mundial, 20 de julio 1998 (OIT798/30).

OMS. Informe mundial sobre violencia. 2002. Publicado en www.who.org por OPS.

Palomino, Teodosio A. El Hostigamiento Sexual. Editorial Juris Laboris, 1993. Perú

Pamplona Filho, Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego. LTR. San Pablo .2001. (en portugués)

Pérez Contreras, María de Montserrat. Aspectos jurídicos de la violencia contra la mujer. Editorial Porrúa. México 2001.

Piñuel Zabala, Iñaki. Informe Cisneros I, II, III, IV, V. Barómetro Cisneros sobre violencia en el entorno laboral. Universidad de Alcalá. España.

Programa Daphne (2000-2003) sobre medidas preventivas destinadas a combatir la violencia contra los niños, los adolescentes y las mujeres. Comisión Europea. Dirección General de Justicia e Interior. Guía práctica 2002, para solicitantes.

Programa Infocus de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (safework) de la OIT. SOLVE. En www.ilo.org.safework

Reinhart Ariane. Sexual harassment. An ILO survey of company practice ILO 1999. (en inglés).

Resolución del Parlamento Europeo sobre el Acoso moral en el lugar de trabajo 2001 / 2339 (INI) Acta del 20/09/2001.

Resolución de problemas psicológicos en el trabajo. Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y medio Ambiente de la OIT. En sitio Web de OIT www.ilo.org

Revista de la OIT. Trabajo No. 19, 1997. Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Rodgers Janine. Violence Against Women in the World of Work. ILO. 1999. En sitio de Internet: <http://www.ilo.org>. (en inglés).

Smet Miet. Ponente de Opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.
Acoso moral en el lugar de trabajo. (2001/2339 (INI)) 26 de junio 2001.

Vogel Laurent. L'harcelement moral. Initiatives Nationales. BTS. Newsletter No. 19-20, septiembre 2002. (en francés)

Warshaw León J. La violencia en el lugar de trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Publicado en el sitio <http://www.mtas.es/insht/> del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.