

**Secretariado General Nacional
de la Asociación Bancaria**

SERGIO PALAZZO
Secretario General

ANDRÉS CASTILLO, ANALÍA LUNGO, CARLOS CISNEROS, PATRICIA RINALDI, PABLO REGNIER, MARÍA CAPOCCETTI, CARLOS IRRERA, WALTER REY, MARÍA IGLESIAS, GUSTAVO DÍAZ, ENRIQUE RAMIREZ, CRISTIAN STRATICO, FRANCISCO MURATORE, JOSÉ GIORGETTI, JUAN PALLO, MATÍAS LAYUS, JORGE DIPIERRI, CARLOS FERRARI, ROSA SORSABURU, CRISTINA MAINO, CLAUDIA ORMACHEA, EDUARDO BERROZPE.

Asociación Bancaria
La Bancaria
NUESTRO SINDICATO

SECRETARIADO GENERAL NACIONAL

VIOLENCIAS
EN EL
MUNDO
DEL
TRABAJO

Prólogo

Siempre sostuve que el sindicalismo no es un coto cerrado dedicado por entero a la mera reivindicación salarial o, ya con menor alcance, constreñido a bregar por mejoras genéricas en el mundo del trabajo, dejando por defecto las cuestiones más complejas confiadas al cumplimiento riguroso de la legislación específica.

Desde luego, tal temperamento es válido y necesario de ser tenido en consideración, pero en manera alguna puede ser entendido como el desiderátum de la función gremial. Más aún cuando sabemos a ciencia cierta, y así lo palpamos cotidianamente, que las sociedades humanas lejos están de constituir un todo inmutable sino que, antes bien, en una especie de Big-Bang incansable, adoptan nuevas conductas perfiladoras al tiempo de crear nuevos seres humanos, con renovados usos comunitarios y multifacéticas formas de ser y concebir la propia existencia.

El sindicalismo, así mirado, posee entonces su palabra en este continuo cambiar, toda vez que por encima de las variables que afectan a la sociedad, se encuentra el ideal supremo de preservar la panoplia de valores e ideales que le dieron origen y que mantienen su razón de ser.

Es claro que no todo cambio es bueno o malo en sí mismo, sino que esas circunstancias dependen del uso y aplicación que se les reserve. Y allí, una vez más, la institución gremial de los trabajadores expone su cuantiosa utilidad.

Ese aggiornamento de la fuerza laboral organizada interviene hoy activamente para erradicar las nuevas formas de violencia que se abaten sobre las mujeres y hombres que cumplen sus tareas en los más diversos ámbitos. Aunque, mejor expresado, esas violencias lejos están de ser nuevas, sino que hoy la toma de conciencia y el avance social las visualiza y condena.

Esta «GUÍA SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO» que hoy damos a la luz pública como valiosa integración de nuestra lucha, la conceptúo destinada a forjar las nuevas mentalidades en aras de una más sana convivencia entre pares y como la realización práctica de los bienes que la libertad depara a los pueblos y a la dignidad que es debida a cuantos los conforman.

Enhorabuena entonces esta iniciativa, pensada para que los representantes gremiales y el conjunto de trabajadoras y trabajadores sumen un elemento adicional dirigido no sólo a la legitimidad de su representación sino, primordialmente, a la defensa de los derechos inherentes a la persona humana, con la entrega más potente y vigorosa capaz de modelar una vida auténticamente creadora, en paz y, por cierto, infinitamente más justa y sana.

Buenos Aires, Julio 2019

SERGIO OMAR PALAZZO

SECRETARIO GENERAL

¿Por qué reeditar esta guía sindical?

Elaboramos esta guía sindical para tratar las distintas formas de violencia en el mundo del trabajo porque consideramos que es necesario conocer, visibilizar y desnaturalizar temas tan sensibles y complejos como éstos. Creemos que la construcción de espacios de trabajo libres de violencias es una responsabilidad que todxs debemos asumir. Trabajamos fundamentalmente para brindar herramientas a lxs trabajadorxs y a lxs dirigentes gremiales, en cuanto a brindar la información necesaria para afrontar situaciones de violencia laboral, violencia de género, acoso sexual y cualquier tipo de discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad de género (LGTBI-fobia).

Esperamos que esta guía constituya un instrumento válido y que esté al alcance de la mano para la prevención y para la erradicación de todas las formas de violencia en el ámbito laboral.

Con el compromiso que viene asumiendo nuestra organización sindical, continuamos trabajando para enfrentar éstas y otras problemáticas que tanto mal nos hacen en cada lugar de trabajo y a la sociedad entera.

**SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO E
IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN BANCARIA**

Secretaria: Claudia Ormachea

Pro-secretaria: Cristina Maino

I. Violencia laboral

¿Qué entendemos por Violencia Laboral?

Como consecuencia de la existencia de relaciones de explotación, dominación y alienación que establecen un sistema de jerarquías entre capital y trabajo, la violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad someter o excluir a lxs trabajadorxs de su lugar en el espacio laboral. Esta situación que se presenta es recurrente y sostenida en el tiempo, que inicialmente puede no dejar señales externas, marcas visibles, pero que actúa de manera silenciosa deteriorando a lxs trabajadorxs en forma psicológica, moral y también en algunos casos económica, produciendo un alto impacto en su salud.

¿Cuáles son las distintas formas de violencia laboral?

- **Agresión Física**
Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre lxs trabajadorxs
- **Acoso sexual** (desarrollado en la parte II de esta guía)
- **Acoso moral o psicológico**
Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato desde los modos o en forma verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajadrx, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.



¿Desde qué lugar se ejerce violencia laboral?

Sentido vertical

Descendente: desde el poder formal hacia lxs trabajadorxs.

Ascendente: desde los trabajadorxs hacia un superior.

Sentido horizontal:

Se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel de jerarquía.

¿Qué acciones constituyen violencia laboral?

- Disponer cambios de tareas sin sentido.
- Generar el aislamiento de otrxs compañerxs.
- Asignación de tareas que no tengan sentido, que sean imposibles de ejecutar, innecesarias o denigrantes.
- Juzgar públicamente de manera ofensiva y agravante el desempeño laboral.
- Ocultar información que lxs trabajadorxs necesitan para realizar las tareas.
- Realizar cambios del lugar habitual de trabajo de la persona con la intención de aislarla de sus compañeros.
- Sobrecargar o no asignar tareas.
- Difamar, ridiculizar, criticar.
- Bloquear, obstaculizar o imposibilitar la realización de su trabajo.
- Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.

¿Cuáles son las consecuencias?

En lxs trabajadorxs:

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

En la empresa

- Malestar entre los trabajadores
- Desprestigio social.
- Pérdidas económicas.
- Consolidación de la discriminación.
- Carácter sólo declarativo de los derechos humanos.
- Descreimiento de las instituciones.
- Idea del trabajo como castigo.
- Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de las prácticas abusivas.

¿A quiénes afecta la violencia laboral?

Naturalmente los efectos son negativos para quien los padece (víctima primaria) pero no exclusivos, hay que considerar una segunda categoría (víctimas secundarias) en la que habría que incluir a aquellas personas que, si bien no los soporta en forma directa, también se ven afectadas por los episodios de violencia que puedan producirse y que perciben negativamente sus efectos en el clima de trabajo pudiendo también en ocasiones a sentirse cómplices.

Cuantas veces se da el caso de compañeros que contemplan en silencio las actitudes violentas de las que son víctimas otros trabajadorxs, sin atreverse a tomar posición en contra de las mismas por miedo a ser juzgadoxs y etiquetados por los superiores o la dirección de la empresa u otros compañerxs como problemáticos, o lo que es peor, no se atreven a intervenir por temor a convertirse, a su vez, en la siguiente víctima del acosadorx o acosadorxs. De esta falta de posicionamiento sacan partido estos últimos, quienes se sienten incluso en una posición de superioridad o falsamente respaldados, lo que contribuye a que continúen o incluso radicalicen su actitud violenta.

Situaciones complejas que no constituyen violencia laboral

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

Conflictos laborales

En el ámbito del trabajo suelen producirse divergencias ya sea por dificultades de relación entre las personas o por reclamos

relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe/a difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

Exigencias organizacionales/ Conflictos laborales

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

Estrés laboral

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

Síndrome de agotamiento profesional (Burnout)

Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal en el ejercicio de su profesión.

II. Acoso sexual

Acoso Sexual en el ámbito laboral

El “acoso sexual” es una conducta de carácter sexual indeseada, no solicitada e irrazonable para la persona objeto del mismo, correspondiendo a cada unx determinar qué comportamiento le resulta aceptable y cuál considera ofensivo. El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, imponer o humillar a unx trabajadorx.

Puede tener lugar en un incidente aislado o en forma de una serie de incidentes, aunque parezcan mínimos. El acoso sexual es coercitivo y tendencioso y cualquier trabajadorx puede ser víctima del mismo.

Diversos estudios e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable, principalmente, para las mujeres.

Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada, etc.



¿Cuáles son las formas de acoso sexual?

Físico

- Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados
- Miradas lujuriosas o libidinosas.
- Comentarios machistas, homofóbicos, lesbofóbicos, transfóbicos, gestos con una connotación sexual, guiños.

Verbal

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales.
- Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas.
- Comentarios machistas, homofóbicos, lesbofóbicos, transfóbicos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su orientación sexual.
- Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.
- Solicitar favores sexuales, muchas veces vinculándolo a un ascenso laboral o mejora en el trabajo.

No-verbal

- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en la PC, u otro material sexualmente explícito.
- Envío de cartas o mensajes anónimos.
- Silbidos.

Ciber-acoso

Implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, que se lleva a cabo a través de las redes sociales, correos electrónicos, mensajes de textos, telefonía celular y los sitios webs.

En la mayoría de los casos, la persona acosada no se entera que está siendo atacada, pero recibe las consecuencias: cambio de actitud en lxs compañerxs de trabajo, puertas que se cierran. La víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el maltrato.

¿Quiénes son los acosadores?

El acoso sexual puede ser infligido por compañeros de trabajo, colegas, supervisores, miembros de la dirección o clientes. No necesariamente tienen una posición jerárquica sobre la persona acosada.

¿Cuáles son sus modalidades?

De la experiencia se desprende la existencia de dos tipos de acoso, denominados como chantaje sexual y acoso ambiental.

Chantaje sexual

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

Acoso ambiental

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

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

Pero hay que tener en cuenta que al afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos lxs

compañerxs de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o lxs tercerxs relacionadxs de algún modo con la empresa.

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

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

Las personas que son acosadas siempre tienen una impresión de culpabilidad, y sienten que si denuncian, se arriesgan con ser despedidxs, perder posibilidades de ascenso, o verse obligadxs a renunciar.

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

III. Violencia de género en el ámbito laboral

Se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.

La violencia de género representa una violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo. Constituye un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca.

La "Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" es el único marco legal que protege a las mujeres frente a situaciones de violencia. Al no contar con una ley específica que regule las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, utilizamos la Ley 26.485 sancionada en el año 2009. En sus artículos 5° y 6° define los tipos y modalidades de violencia contra la mujer.

Teniendo en cuenta el ámbito laboral específicamente, estos son los tipos y modalidades violencia contra las mujeres:

s o p i t

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.

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.

modalidades

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 mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres. Si bien existen otras modalidades (violencia doméstica, violencia contra la libertad reproductiva y violencia obstétrica) y tipos (económico-patrimonial) de violencia que contempla la Ley 26.485, tuvimos en cuenta las formas de violencia que podrían efectuarse, principalmente, en el ámbito laboral.

Todos estos tipos **violencia –física, psicológica, sexual, económico-patrimonial y simbólica-** constituyen violencia de género porque la víctima es mujer, y es violentada por ser mujer; para evitar confusiones, si reemplazáramos a la mujer y ubicáramos un hombre en su lugar no constituiría violencia de género, sería otra cosa, otra violencia y otro delito regulado por otras leyes (como vimos en el punto I sobre violencia laboral). La violencia de género encuentra en su víctima la especificidad.

¿Cómo actuar
para **prevenir** y/o
erradicar los casos de
violencia laboral y/o
de género en el
ámbito
laboral?

¿Qué
podemos
hacer desde
el **sindicato**?

- Desarrollar actividades de sensibilización y de capacitación sobre las formas, modos, alcances y consecuencias de la violencia laboral, acoso sexual y violencia de género.
- Actuar gremialmente con la suficiente contundencia, para evitar la judicialización de los conflictos de esta naturaleza.
- Organizar campañas para visibilizar y denunciar estos tipos de violencias.
- Formar responsables sindicales para asesorar a las víctimas y a lxs trabajadorxs en general.
- Procurar que el empleador establezca un servicio de asesoramiento y asistencia a las víctimas.
- Mantener registro de las quejas formales o informales recibidas y de los antecedentes de las mismas respetando siempre el principio de confidencialidad.
- Garantizar la contención necesaria a las víctimas de acoso sexual, para que puedan recurrir a lxs responsables sindicales para activar las acciones pertinentes. Mantenerse actualizado respecto de los procedimientos para investigar las denuncias.
- Proteger a las personas involucradas de represalias como despidos u otros abusos durante la investigación que eventualmente se inicie hasta su resolución definitiva
- Poner fin a cualquier caso de violencia que se haya constatado, aun cuando la víctima no hubiese presentado ninguna denuncia.
- Tener siempre presente que la necesidad primaria de la víctima es que la situación de violencia cese, por ello se recomienda en principio, intentar dar solución a los problemas sin formalidades excesivas.

- Considerar que en ocasiones la víctima se siente lo bastante segura como para tratar el caso de manera informal. No obstante, en ningún caso habrá que intentar persuadirla contra su voluntad de presentar una denuncia formal. Si la víctima de la situación de violencia decide reunirse con la persona que la violentó, nunca debe ir sola. Siempre debe estar acompañada por un/una dirigente gremial que esté al tanto de la situación.

¿Qué
debe hacer la
persona que se
considera **víctima**
de **violencia**
laboral, acoso sexual
o violencia de
género?

¿qué debe hacer ?

- No pensar que es culpa suya o que “se lo buscó”.
- Mantener un registro de cuándo y dónde han ocurrido los hechos, incluyendo detalles sobre lo que se dijo o se hizo, en la medida de lo posible citando testigos. Guardarlo en un lugar privado y seguro.
- Buscar el apoyo de representantes gremiales, de miembros de su familia, amigos y compañeros de trabajo.
- Hablar con otras personas en el trabajo para saber si han tenido un problema similar con el hostigador.
- Entrevistarse con el acosador en presencia de una de las personas de confianza. Decirle precisamente qué es lo que no le gusta y pedirle que deje de hacerlo. Debe ser acompañada por su representante gremial o persona de su confianza.
- Si el acosador es un superior jerárquico o un miembro de la dirección, mantener un registro de sus evaluaciones laborales, asignaciones y promociones.
- Contactarse con su representante sindical o con una de las personas de confianza para solicitar asesoramiento si necesita presentar una denuncia.
- Dejar de lado los prejuicios y tener en cuenta que el ocultamiento y el intento de naturalización, por temor o por vergüenza, sólo son respuestas que intensifican los casos de violencia contra la persona que la sufre y contra cualquier otra en el futuro.

V I O L E N C I A

La intervención y participación de la Organización Sindical es sumamente importante para visibilizar y desnaturalizar la violencia laboral, el acoso sexual y la violencia de género; para trabajar en la deconstrucción de las estructuras de poder que generan estos flage-los; y para promover el compromiso de las empresas financieras para el tratamiento rápido, con protocolos de actuación y buscar los ins-trumentos necesarios para el seguimiento de los casos denunciados.

Como organización sindical es fundamental desarrollar e imple-mentar, con la participación de todos los estamentos que la compo-nen, una estrategia sostenida que incluya alcanzar la incorporación del “Protocolo de Actuación ante la Violencia Laboral y de Género” al Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo proyecto hemos puesto en la mesa de negociación paritaria.

Dicho Protocolo contempla los procedimientos a adoptar frente a los casos que se presenten, a la vez que impulsa la creación en los ámbitos de relaciones con los trabajadores de cada entidad banca-ria, un área de “Políticas de género e inclusión” y la capacitación tan-to de las personas abocada a la misma como de los representantes gremiales para el abordaje de estas problemáticas.

El proyecto se basa en cuatro criterios fundamentales: a) Confi-dencialidad: Se procura sostener en todo momento las garantías de confidencialidad de las personas involucradas, evitando particular-mente la revictimización, ya sea por la reiteración innecesaria del re-lato de los hechos, la exposición pública de las mismas y/o sus datos. b) Celeridad: Se debe tener presente que, en la mayoría de los casos, la situación lleva un tiempo prolongado desde su origen hasta que es denunciada o se hace evidente, generando consecuencias sobre la salud física y psicológica de nuestrxs compañerxs por lo que es ne-

cesario obtener soluciones en el menor tiempo posible. c) Asistencia: Debemos asegurarnos que quien se encuentra afectado tenga siempre a su alcance el adecuado asesoramiento, tanto legal como de procedimientos administrativos y para la atención de su salud. d) Seguimiento: Mantener una observación continua sobre la situación para propender a la solución más rápida posible, como así también evitar cualquier tipo de represalia sobre quien la denunciara.

Con relación a la violencia de género nuestra prédica, la tarea abordada desde las distintas instancias gremiales ha permitido, hasta tanto alcancemos el definitivo ordenamiento convencional, suscribir con varios bancos convenios que brinden asistencia a trabajadoras que atraviesen esas situaciones. Con distintos matices los alcances de estos compromisos asumidos se refieren a orientación sobre asistencia legal, psicológica, económica y fundamentalmente una licencia específica para estos casos. Esto último resulta particularmente importante ya que la falta de dicha especificidad hace que la mujer, víctima de este tipo de violencias, tenga que recurrir al artificio de una licencia por afecciones psicológicas que puede derivar posteriormente en perjuicios para ella, si se llega a una instancia de conflictividad respecto a la tenencia de los hijos.

Llegando más lejos aún, y en el marco del convenio suscripto entre la Asociación Bancaria, el Instituto Nacional de Mujeres y el Banco de la Nación Argentina, este último puso en vigencia un Protocolo para la atención de casos de violencia de género y violencia laboral.

G É N E R O

IV. LGTBI-Fobia en el ambiente laboral

Por un sindicato con perspectiva de género y de diversidad sexual

Este sindicato asumió el compromiso de defender a todxs lxs trabajadorxs sin distinción de edad, etnia, raza, género, orientación sexual o identidad de género.

Asumimos esta práctica como un deber que nos convoca cotidianamente. Si bien se ha avanzado legislativamente en el país, en materia de derechos civiles; sabemos que aún resta mucho trabajo por hacer para erradicar la discriminación y violencia en nuestra sociedad.

Desde nuestro lugar -mundo del trabajo y espacio sindical- aportamos información para visibilizar y desnaturalizar estas formas de discriminación. Creemos que para abordar con rigor estas problemáticas, es necesario que esta acción formativa esté acompañada de la apropiación de estas herramientas por parte de lxs dirigentes gremiales y lxs trabajadorxs.

No es una opinión, es un derecho

A partir de la sanción de la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743) la Argentina se sitúa como un país de avanzada en cuanto a la inclusión de la diversidad, ya que explicita que la identidad de lxs ciudadanxs es aquella que éstxs perciben y no la asignada al nacer.



Entre los principios que esta ley propone, se busca adecuar los datos registrales para que la identidad de cada persona sea respetada según su elección.

Sin embargo, como sabemos, el derecho por sí sólo no evita las múltiples formas de discriminación o violencia. El uso del lenguaje crea sentido sobre el mundo. Con él expresamos lo que pensamos o sentimos, damos existencia y a la vez invisibilizamos lo no nombrado. Estos sentidos generan percepciones y valoraciones positivas o negativas sobre lo que estamos nombrando. Cuando utilizamos identidades sexuales para ofender a las otras personas (puto, maricón, torta, trava) también les asignamos un sentido negativo a esas palabras, y por lo tanto a dichas identidades. Las palabras, al categorizar, jerarquizan, y también discriminan, por eso es importante concientizarnos de estas cuestiones para no reproducir discursos y conductas que generen desigualdad. Debemos tratarnos entre todxs con respeto para avanzar en la construcción de una sociedad igualitaria.

Siguiendo con la ley, todas las personas tienen derecho a un trato digno, y en el caso de las identidades trans, esto se refiere a que se respete su identidad, utilizándose el nombre de pila elegido. Pero trato digno es además no sufrir discriminación, insultos, violencia y poder desarrollarse integralmente. Por esto es importante desde la sociedad generar espacios libres de LGTBI(Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales, Intersex)-fobia.

Ley Diana Sacayán

En la provincia de Buenos Aires en 2015 se sancionó la Ley N° 14.783, conocida popularmente como Ley Diana Sacayán, en honor a la activista trans. Esta ley estipula que para promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público, el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires debe ocupar en una proporción no menor

ley diana

al 1% de la totalidad de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupado exclusivamente por ellas.

En el caso de los bancos estatales, es muy probable que cada vez tengamos más compañerxstrans en algunos puestos de trabajo, tanto en la provincia de Buenos Aires como en otras provincias donde se han implementado leyes similares. Por esto también es importante difundir y concientizar acerca de los espacios de trabajo libres de transfobia y en general de LGTBI-fobia.

¿Qué es la LGTBI-fobia?

La LGTBI-fobia es la fobia hacia las expresiones LGTBI por considerarlas antinaturales, inferiores y peligrosas para la sociedad. Es decir el odio a quienes no cumplen con la *heterocisnorma* y quienes se alejan (aunque sea un poco) de este mandato.

La "heterocisnorma" significa que se asume como norma a la heterosexualidad y el cis-género, es decir la identificación de género con el sexo de nacimiento. Nuestra sociedad actual asume que lo *normal*, lo deseable son este tipo de identificaciones y relaciones. Por lo tanto el resto de las identidades disidentes a este mandato son invisibilizadas, negadas o reprimidas.

¿Cuáles son las formas de manifestación de LGTBI-fobia en el ambiente de trabajo?

- Hacer chistes referidos a la sexualidad o identidad de género de lxs colegas
- Presuponer que todos tienen parejas heterosexuales, o que su deseo sexual se orienta hacia el otro sexo

- Insultar utilizando identidades LGBTI
- Criticar actitudes o comportamientos de compañerxs tratándolos de "afeminados", "machonas", etc. Así como la utilización de tal o cual vestimenta.

Cuando tenemos compañerxs trans, se lxs suele discriminar:

- Al no llamarlxs por su nombre de pila, elegido por la persona
- Recalcando que como no tiene intervención quirúrgica no puede ser nombrado como se identifica
- Querer intervenir para que agilice su transformación
- Decirle que es una fase, que seguro se le pasa
- Insultarle
- Golpearle

La LGBTI-fobia que se expresa en el ambiente de trabajo, repercute de manera grave en la autoestima de lxs trabajadorxs que se ven expuestos a situaciones de maltrato por parte de pares y superiores. Esto puede incidir negativamente en su desarrollo y desempeño laboral, ocasionando acciones desfavorables para su continuidad laboral, como por ejemplo constantes cambios de destino, funciones, tareas, horarios o falta de reconocimiento, y generando sanciones y otras medidas que podrían provocar eventualmente la renuncia o el despido.

Cuando lxs trabajadores LGBTI se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefxs o pares, además de insultos o burlas. Además, al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere decir que

cotidianamente deben demostrar que son buenxs trabajadorxs. Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitadxs para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellxs.

Por eso muchas veces, en los ámbitos laborales trabajadore y trabajadoras LGTBI deciden ocultar su identidad sexual para evitar situaciones de rechazo o exclusión, o que sus condiciones laborales sufran cambios negativos y, en muchos casos, padezcan el riesgo de ser despedidos/as.

¿Cómo actuar para evitarla?

Con nuestro accionar tenemos que lograr que el lugar de trabajo sea un contexto respetuoso y libre de discriminación o exclusión, en el que lxs trabajadores puedan expresarse de forma plena. Además, que estas discusiones del ámbito laboral se trasladen a todos los ámbitos para lograr una sociedad donde se respete la diversidad.

Cuando detectamos una situación de desigualdad, discriminación o violencia en relación con la orientación sexual o identidad de género, lxs delegadxs deberán poder actuar rápidamente para que dicha situación se modifique. Es tarea de todxs evitar la LGTBI-fobia en el lugar de trabajo. Por eso la importancia de la distribución de este material y el contacto con las secretarías de Derechos Humanos, género e igualdad. Tendrán a su disposición las herramientas de las que dispone el sindicato, para solventar y acompañar en estas situaciones, con el objetivo de conseguir su erradicación del ámbito de trabajo.

¿Este espacio está libre de LGTBI-fobia?

- *No presuponemos la heterosexualidad de nuestrxs compañerxs*
- *No discriminamos a lxs compañerxs LGTBI*
- *No insultamos a lxs compañerxs LGTBI*
- *Hablamos con palabras neutras (tu pareja en vez de tu novio/a)*
- *No usamos la sexualidad e identidad de género como insulto*
- *No nos reímos de las expresiones y modos de hablar/caminar de lxs compañerxs*
- *Usamos el nombre de pila con el que se identifica el/la compañerx*
- *Utilizamos el pronombre masculino o femenino para referirnos a las personas según su identidad, no su genitalidad*
- *No hacemos chistes LGTBI-fóbicos*
- *Charlamos con lxs compañerxs que se comportan LGTBI-fóbicos para que comprendan y no lo hagan mal*
- *No nos reímos de los chistes LGTBI-fóbicos*
- *Respetamos los gustos y las expresiones de nuestrxs compañerxs, aún así no se adecúen a nuestra idea de lo que “debería ser”.*

