



# COMPROMISO SINDICAL para la erradicación de la violencia de género

---

Lineamientos generales y herramientas para abordar la violencia de género y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad desde las organizaciones sindicales. Propuestas legislativas.

---

## 1. Introducción

Desde la Secretaria de Genero e Igualdad de Oportunidades de la CTA hemos participado activamente de las jornadas de movilización convocadas bajo el lema “Ni una menos, Vivas nos queremos”. Especialmente en los paros internacionales de mujeres del 19 de octubre de 2016 y el 8 de marzo de este año, promoviendo la unidad de todas las trabajadoras, independientemente de la Central Sindical a la que pertenecieran. En el marco de estas acciones, también realizamos jornadas de debate, en donde problematizamos específicamente la situación de las mujeres trabajadoras sindicalizadas en relación con las demandas del movimiento de mujeres y feministas y las propias del movimiento obrero. Estas jornadas nos acercaron a la conclusión sobre la necesidad de avanzar con planes de acción que pongan en discusión el compromiso activo de las organizaciones sindicales en el desarrollo de herramientas para abordar integralmente la problemática de la violencia de género, la discriminación y las condiciones de participación y representación de las mujeres.

Entendemos que uno de los logros significativos de las grandes movilizaciones contra la violencia hacia las mujeres es la interpelación al conjunto de la sociedad. Puede ser que para algunas personas sólo haya sido colocarse un cartel y sacarse una foto un día, pero para muchas y muchos de nosotros este movimiento ha impactado en nuestras prácticas cotidianas. A la vez que ha logrado desde el punto de vista de la visibilidad de la violencia de género, proponer una perspectiva política que entrelaza este tema con el cuestionamiento a la desigualdad social, económica y laboral.

Por otra parte durante los últimos años en nuestros sindicatos y organizaciones las denuncias y pedidos de acompañamiento en situaciones diversas de violencia se han multiplicado, no solo en situaciones de violencia doméstica en el marco de relaciones de pareja o ex pareja, sino violencias sufridas al interior de la organización sindical o en el ámbito laboral, basadas todas en cuestiones de género. Frente a esta situación nos hemos puesto a trabajar, junto a compañeras dirigentes de distintos sindicatos y a organismos estatales especializados en la temática (UFEM y OVG), para poner en debate

la construcción de herramientas que nos ayuden a abordar de modo más sistemático la problemática y trabajar en un compromiso institucional mucho más decidido para enfrentar la violencia de género y las desigualdades.

## **2. Marco conceptual: violación de los derechos humanos y contexto político-social**

La violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos y una problemática social de grandes dimensiones, que afecta a toda la sociedad, ya que la violencia de género no discrimina según clases sociales, ni edades. Es necesario reconocer la violencia hacia las mujeres en todos sus tipos: física, psicológica, sexual, económica/patrimonial y la simbólica, política, y modalidades: doméstica, institucional, laboral, libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

Entendemos que el compromiso para abordar esta problemática requiere poner en debate la base misma de la discriminación y las históricas desigualdades de género aun presentes en nuestras sociedades. Este debate se hace más acuciante en la actualidad debido al avance de políticas conservadoras y de ajuste económico, que ya muestran el recrudecimiento de la violencia en las escalofriantes cifras de femicidios crecientes, la precarización laboral, la pérdida de empleos, el debilitamiento de políticas socio-comunitarias, el debilitamiento de políticas educativas y sanitarias, etc.

Reconocemos que la violencia contra las mujeres constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales basadas en una supremacía de lo masculino, que ha redundado en diversas formas de discriminación, desigualdad y violencia. Este sistema de relaciones de poder y jerarquía impregnó las relaciones sociales, las instituciones y las leyes. Es cierto que se han producido enormes cambios en las últimas décadas respecto al rol social y político de las mujeres, así como las personas que representan otras formas diversas de identidad al binario masculino - femenino y a la heteronormatividad pero las transformaciones sociales conviven con prácticas tradicionales, resistentes a los cambios. Esto puede verificarse en las cifras de desigualdad del mundo laboral y también en nuestras organizaciones representativas,

como son los sindicatos. Es significativa la distancia entre la representación de las mujeres en los espacios de militancia, sociales, de estudios y académicos y los niveles de representación en los espacios de toma de decisiones, tanto en el campo de la política partidaria como también en las organizaciones sociales y sindicales.

Plantearnos una sociedad sin violencia contra las mujeres, requiere repensar en la construcción de organizaciones institucionales que re valoricen el rol de las mujeres, al interior y al exterior de las mismas, como así también promover la autonomía personal y económica. Desde nuestra mirada política sindical, creemos que esto es posible solo en el marco de un proyecto de país inclusivo, democrático, que entiende que no podrá haber justicia social sin igualdad de género. No queremos dejar de destacar algunas modificaciones en la composición de muchos sindicatos, donde contamos con la presencia de jóvenes y mujeres, que sin duda nos alientan para dar estos debates.

### 3. Marco normativo y legal

La comunidad internacional de la que forma parte la Argentina, nucleada en las Organización de las Naciones Unidas (ONU), se ha expedido específicamente en cuanto a la situación de las mujeres en numerosos instrumentos. Desde la reforma de 1994 diversos tratados internacionales de Derechos Humanos forman parte del bloque constitucional federal de nuestro país, entre ellos la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, sigla en inglés). Todos, tienen la misma jerarquía que la Constitución, por lo tanto se encuentran en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico.

No solamente la CEDAW contiene normas que garantizan los derechos humanos de las mujeres sino también otros, entre los que se cuentan: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

Pasaron varios años desde la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) hasta la CEDAW, cuando los estados parte se comprometieron a eliminar la discriminación contra las mujeres y a “adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir

esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones”. La Asamblea General lo acordó en 1979 (30 años después) cuando la dictadura campeaba en nuestro país. Recién 1985 fue ratificada por ley del Congreso Nacional.

En 1992, nuevamente la comunidad internacional se hizo eco de los reclamos de las mujeres, que consideraban insuficiente la redacción de la CEDAW a la hora de protección contra la violencia en todas sus formas. La Recomendación 19 del Comité CEDAW (1992) dejó en claro que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.” Para mayor claridad, y porque nada parecía alcanzar para satisfacer las demandas del potente movimiento de mujeres, la Asamblea General de la ONU proclamó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993). Ese instrumento sirvió de base para avanzar en otra norma internacional clave para nuestro ordenamiento jurídico: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (OEA, 1994), Convención conocida como Belem Do Para, ratificada por Ley 24.632 en el año 1996. Por ser un tratado concluido con otras naciones, tiene jerarquía superior a las leyes, aunque al día de hoy no se ha logrado incorporar al bloque constitucional. Con estas bases ubicadas en la cúspide de nuestro sistema jurídico, se dictó la Ley Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia hacia las Mujeres en todos los ámbitos en donde desarrollen sus relaciones interpersonales, ley N° 26.485/2009 y su decreto reglamentario, que contienen disposiciones sobre las violencias que pueden sufrir las mujeres en sus relaciones interpersonales. Tanto la ley como el decreto reglamentario recepta diversas disposiciones contenidas en instrumentos internacionales, tales como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la CEDAW y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

A pesar del avance normativo no existen a nivel internacional instrumentos que aborden específicamente la violencia de género en el mundo del trabajo. La OIT tiene previsto debatir en 2018, una nueva norma internacional relativa a la violencia de género en el lugar de trabajo. No obstante la intención declarada, ese instrumento específico se denominará “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”.

Sin embargo varios Convenios y Recomendaciones vigentes han abordado el tema, particularmente en relación con el acoso sexual en el trabajo y con posterioridad la inclusión de la problemática en convenios colectivos. Entre otros, son de aplicación el Convenio OIT 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, el Convenio OIT 111 Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958) y “lo expuesto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Estudio General sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, 75º reunión Ginebra 1988, así como lo señalado en el Informe Global de la 96º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007, N° 198.” (Decreto 1011/10, Art. 6º inc. c). En cuanto a las respuestas a la violencia doméstica desde el ámbito laboral, hay antecedentes de su inclusión en convenios colectivos de trabajo. En Europa, por ejemplo, estos acuerdos establecen las responsabilidades de los empleadores en la redacción de procedimientos para evitar y responder a las reclamaciones, brindar formación para que lxs gerentes y empleadxs identifiquen las señales de violencia en el lugar de trabajo, sepan cómo evitarla, y ofrecer ayuda médica y psicológica a quienes sean víctimas de la violencia doméstica.

En nuestro país, se avanzó en el sector educativo en varias provincias del país, en la inclusión de las licencias por violencia de género. Para evitar de este modo, que la trabajadora cuando se ausenta por este motivo, no se vea obligada a recurrir a licencias psiquiátricas o que definan enfermedades que no tiene. También otros sectores han incluido este tipo de licencias en la negociación colectivo. Además de estar pendiente la sanción de una legislación que lo contemple para la Ley de Contrato de Trabajo en general. En este mismo sentido y ampliando los temas abordados, es un buen ejemplo el Convenio de la Administración Pública Nacional, que incorporó un capítulo completo de no discriminación, a la vez que creó un ámbito tripartito para la resolución de conflictos. Aunque todavía exista una distancia significativa en la normativa lograda por los sindicatos del sector y su implementación efectiva. Asimismo el Reglamento de empleados del Ministerio Público Fiscal de la Nación incorporo también la licencia por violencia de género y una batería de licencias específicas sobre monoparentalidad, hijxs con discapacidad, adopción, tratamientos de fertilidad asistida, entre otras.

Desde el punto de vista de la participación de las mujeres sindicalistas en las conducciones y las mesas de negociación colectiva, contamos con la sanción de la Ley 25674 de cupo sindical, desde noviembre del año 2002, la que tuvo en cuenta la vasta experiencia previa de su antecedente para los cargos electivos (1991). En este caso se estableció un piso del 30% de participación de mujeres en los cargos de los sindicatos (en todos los niveles: secretariado, vocalías, revisión de cuentas y suplencias), en las mesas de negociación colectiva y se definió una representación proporcional en los casos de sectores de trabajo con escasa presencia de mujeres. Esta legislación se ha cumplido mucho más a nivel de listas sindicales simples, con mucho pendiente aún en las mesas de negociación colectiva, en las federaciones y confederaciones. Varios estudios han demostrado, que la presencia de mujeres en esos ámbitos, contribuye a ampliar las temáticas abordadas como parte de la agenda reivindicativa sindical.

Como se puede observar, disponemos de un amplísimo marco normativo que respalda la iniciativa en debate. Si bien el deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia es una responsabilidad primaria de los Estados, no será posible avanzar hacia estos objetivos sin un compromiso real de toda la sociedad y las instituciones y organizaciones entre ellas las sindicales, quienes tenemos que promover las medidas necesarias en nuestros ámbitos de actuación e incidencia.

#### **4. Lineamientos generales:**

Entonces, por todo lo antes dicho, es necesario avanzar en diversas líneas de acción, para poder afrontar directamente la violencia hacia las mujeres, y por otro lado, promover las reformas estatutarias y legislativas necesarias para garantizar condiciones de igualdad a las mujeres en el mercado de trabajo, en los espacios de representación y decisión, en lo que respecta a las organizaciones sindicales.

Detallamos a continuación algunos de los asuntos que serán necesarios promover su debate y generar modificaciones concretas:

a. Reforma de estatutos. En la mayoría de los estatutos de nuestras organizaciones contamos con declaraciones de principios que definen el compromiso con la democracia sindical y la defensa de los intereses de las y los trabajadores representados en esa

organización. Muchas veces se define como límite para ejercer la representación de las y los trabajadores, el no haber tenido ningún tipo de participación en delitos de lesa humanidad, ni hechos de corrupción, ni cuestiones penales. En el marco de las definiciones que venimos adoptando para la erradicación de la violencia, en este punto entendemos que se debería incluir una restricción similar respecto a quién haya ejercido violencia de género. Resta evaluar cual será el elemento o los elementos que determinen tal situación, como por ejemplo, haya sufrido algún tipo de condena o avance en un juicio con semi-plena prueba de violencia de género o que haya sido sujeto de medidas cautelares por violencia de género, también debería considerarse si las cumplió, si cesó la violencia, si existió algún tipo de acción de cambio y reparación por parte de la persona involucrada. Esta propuesta se orienta a pensar esta iniciativa como un compromiso ético, que incluya no ejercer violencia de género ni actos de discriminación.

b. Del cupo hacia la construcción de paridad. La discusión respecto a la paridad que se ha dado en el marco del congreso nacional y algunas provincias, se vuelve un debate necesario a realizar en el movimiento sindical. Aumentar la presencia de mujeres en las conducciones sindicales es una tarea a debatir desde nuestras organizaciones. A diferencia de la sanción en el año 2002 de la Ley 25.674, que ha supuesto un avance muy importante para las mujeres en los sindicatos, sin embargo se concretó sin la suficiente discusión en el conjunto del activismo sindical. Ahora entendemos necesario promover un debate participativo y construir los consensos para lograr el avance hacia la paridad en las representaciones.

Esta no es sólo una discusión sobre las conducciones, hay que darle un alcance que llegue a las propuestas de formación, las representaciones federativas, las delegaciones internacionales, las y los oradores en actos y/o voceros en los medios de comunicación. Contribuir a la visibilidad de los liderazgos femeninos en el sindicalismo, es también una tarea fundamental para contribuir a los cambios que requiere la cultura de nuestras organizaciones. En este camino se puede avanzar, incluso antes de producir reformas estatutarias. Las mesas federativas, tienen en general un representante por provincia o sindicato, se podría proponer que sean dos, un varón y una mujer. Tanto la Confederación Sindical Internacional (CSI) como la Confederación Sindical de las Américas (CSA), a las que pertenecemos CGT y CTA, vienen produciendo una serie de



decisiones en este sentido que sirven de ejemplo y aliento para avanzar en nuestra Central y Sindicatos.

c. División sexual del trabajo. Esta división estructura las relaciones laborales y se encuentra en la base de la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral. Esta división supone que las mujeres son las responsables de llevar adelante todo el trabajo no remunerado, es decir las tareas domésticas, de cuidado, de lxs niñxs, de lxs adultxs mayores y de las parejas, así como la gran mayoría de la tarea comunitaria y social.

Asimismo muchas veces esta división también se reproduce al interior de nuestras organizaciones, como por ejemplo se puede observar que las mujeres están presentes en las secretarías de acción social, cultura, administrativa, como así también que llevan adelante operativamente esas funciones en reuniones o en tareas asignadas.

Hace rato que venimos planteando que el debate por la agenda del trabajo digno, de calidad, por el empleo, es un debate que debe incluir como trabajamos las mujeres, y que las mujeres no sólo trabajamos en el mercado, trabajamos en el mercado casi tanto como los varones. Por lo tanto abordar la perspectiva política de la igualdad de género en la agenda sindical, supone contemplar la relación trabajo-familias. Esto requiere de concebir que los temas de cuidado deban contemplar la responsabilidad del Estado, de las empresas, de la sociedad. Y en el caso de los trabajadores varones, la asunción de las tareas de cuidado también en paridad. Esta es una agenda que debe pensarse desde el punto de vista de la dinámica de nuestras organizaciones. Lo que supone incluir espacios de cuidado infantil cuando hay congresos, reuniones extensas, actividades de formación. Definir horarios acotados de las reuniones, incluyendo el horario de cierre y hacer los esfuerzos por cumplirlo. Por poner algunos ejemplos, que no agotan las enormes posibilidades de generar iniciativas transformadoras de nuestras prácticas que nos permitan modificar el statu quo dominante.

#### **d. Protocolos específicos de intervención:**

El carácter complejo del fenómeno de la violencia en el trabajo, exige una respuesta inmediata, interdisciplinaria y que tenga por objetivo primordial el cese de la violencia

y la modificación de la conducta abusiva generadora de daños en la salud y la dignidad de las personas. Casi nunca es la conciencia de estar incurriendo en falta y/o la amenaza de sufrir eventuales sanciones, lo que disuade a quienes se sienten con poder para incurrir en hostigamientos y abusos. Si no hay rapidez en el abordaje, el tiempo pasa, el daño se consume y la reparación no llega o llega tardíamente. Por eso cuando definimos intervenir debemos considerar básicamente dos cuestiones: por un lado el cese inmediato del acoso, hostigamiento o discriminación, fuente de mortificación para la persona violentada y de trastornos para la propia organización del trabajo, y por otro lado, la sanción disciplinaria a quien haciendo uso de su poder ejerce violencia contra una o más personas.

Analizando la casuística y las principales demandas que recibimos en los sindicatos encontramos la necesidad de responder frente a las siguientes situaciones, que dividimos en tres propuestas de protocolos de intervención:

- A) cuando la trabajadora sufre violencia en el ámbito familiar o doméstico;
- B) cuando la violencia es en el ámbito laboral y,
- C) cuando la violencia se ejerce desde la organización o en la situación que el agresor es miembro de la misma.

### **Pautas generales para la construcción de los protocolos:**

-La decisión es política con basamento ético, ideológico y legal (hemos desarrollado el marco normativo de derechos humanos, legislaciones y disposiciones que dan marco legal a estas intervenciones).

-Deben construirse acuerdos dentro de los sindicatos, articulaciones intersindicales e interinstitucionales para abordar esta problemática.

-Es necesario dictar procedimientos y normas precisas de actuación, cada situación es única, pero los dispositivos y normas de intervención deben ser precisos y previamente establecidos, con acuerdos político-institucionales para su implementación.

- Hacer campañas de prevención de violencia laboral y el acoso, dando a conocer el marco normativo y los dispositivos de intervención.

- Promover la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas sobre violencia y

mecanismos especiales para el abordaje.

- Una actuación en violencia laboral requiere de: claridad en el proceso de intervención, celeridad, imparcialidad, no re-victimización, confidencialidad en todo el proceso, protección del trabajo, protección de testigos, restablecimiento de las condiciones de trabajo previas a la violencia.

- Constituir un ámbito colegiado y especializado de recepción de denuncias y los mecanismos de acompañamiento, asistencia y derivación. En los casos que la denuncia sea hacia integrantes de la propia organización, se deben fijar los mecanismos para iniciar un procedimiento interno tendiente a hacer cesar inmediatamente la violencia.

- El ejercicio del derecho al denunciar la situación de violencia de género se hará efectivo en la medida que se garantice que la persona denunciante no sufra sanciones, despidos, desplazamientos o perjuicio alguno, por haber dado a conocer la situación de violencia.

- Construir un registro de las modalidades de violencia que se reiteran y cómo se procedió. Permitiría contar con información que dé cuenta de cómo va evolucionando la frecuencia de VL en las organizaciones a lo largo del tiempo.

## 5. Propuestas legislativas:

- Impulsar la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, volviendo a presentar el proyecto elaborado desde CTA con actualizaciones (Expediente 466-d-15). Propuesta que está orientada a avanzar en las responsabilidades compartidas, las políticas de cuidado y la equiparación de las condiciones acorde al nuevo código civil para todo tipo de familias y parejas.

- Promover la sanción de la Ley que garantice cuidados para la primera infancia a partir de los 45 días de nacimiento.

- Promover la sanción de la Ley de licencias por violencia de género.

- Impulsar la sanción de una Ley de violencia laboral con perspectiva de género, que contemple tanto al sector público como privado.

- Acompañar las iniciativas legislativas por el aborto legal, seguro y gratuito, que impulsa la Campaña Nacional, de la que formamos parte.

-Acompañar e impulsar la sanción de una nueva ley contra la discriminación, junto con el colectivo LGTTBI, Ley nacional de cupo laboral Trans y reparación a las víctimas de violencia institucional por identidad de género

- Presentar una iniciativa para la conformación de una comisión bicameral, con participación ciudadana, para el seguimiento y monitoreo del Plan Nacional de Violencia contra las Mujeres.

- Promover la sanción de presupuestos con perspectiva de género en forma transversal en todas las reparticiones estatales.

- Promover la modificación de la ley 26.485 a fin de incluir la violencia política hacia las mujeres

**Contacto:**

**mail institucional:** [secretariadegenero@cta.org.ar](mailto:secretariadegenero@cta.org.ar)

**mail:** [secretariageneroctanacional@gmail.com](mailto:secretariageneroctanacional@gmail.com)

**tel:** 43073829 int 136

**Fb:** Secretaría de Igualdad de Género CTA

**twitter:** @GeneroCTA



**COMPROMISO SINDICAL**  
para la erradicación de  
la violencia de género