

VIOLENCIA DE GÉNERO y VIOLENCIA FAMILIAR con INCIDENCIA LABORAL

Son *conductas sociales e inter-personales* que la evolución humana ha **priorizado erradicar**, y es imprescindible **CONCIENTIZAR** (Convención Interamericana para *Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer* "de Belem do Pará, ratificada por **Ley 24.632/96**).

Mientras crecen las medidas de *capacitación* (vgr., **Ley Micaela 27.499**), acompañamiento y *contención*, **pareciera** que la **"violencia"**, en general y en especial por razón de género, **registra un crecimiento exponencial**, debido a que **ANTES NO SE VISIBILIZABA, ni PROSCRIBÍA**. Al igual que la sufrida por otras personas en condición de vulnerabilidad (por razones etarias, tanto los **menores** –trabajo infantil- como los **adultos mayores** –*viejismo*-; la **interseccionalidad** con otras condiciones: *discapacidad; xenofobia*, etc.).

La **Ley 26.485** OBLIGA a INTERVENIR a la **patronal, sindicato y personal particularizado**. Impone *las cargas dinámicas de la prueba* (art. 6, inc. c -último párrafo- del D.R. N° 1011/10).

La incesante búsqueda de soluciones que prevengan, detengan o eviten las graves consecuencias físicas, psicológicas y espirituales **sufridas por cuestiones de género** en espacios públicos y privados por las **mujeres**, fue extendida a las personas **LGTIBQ+**, conlleva a que **cualquier persona pueda DENUNCIAR** las situaciones de **violencia FAMILIAR y de GÉNERO** que **sucedan o trascienden** en el ÁMBITO LABORAL.

Cada **Provincia** ha dictado **leyes de procedimiento especial** (o que adhieren al regulado en dicha ley nacional); y *extienden/replican su contenido sustancial para el EMPLEO PÚBLICO (cesantía y multas)*. En MENDOZA recientemente se promulgó Ley 9.263/20 (aplicable también al empleo PRIVADO); sumándose a la **pionera TUCUMÁN** Ley 7.232/02 (seguida por JUJUY Ley 5.349/03, C.A.B.A. Ley 1.225/04, B.A. Ley 13.168/04, MISIONES Ley 4.148/05, SANTA FE Ley 12.434/05, ENTRE RÍOS Ley 9.671/06, SAN LUIS).

En CÓRDOBA **no** hay similar **regulación de la VIOLENCIA LABORAL** (existen proyectos; ver enredacion.com.ar/cordoba-necesita-una-ley-contra-la-violencia-laboral Carlos Cafure, 25.11.2020).

Se ha **potenciado el RIESGO bajo el ASPO-DISPO** de la pandemia, que **forzó el TELETRABAJO** antes de la *recalificación* para su desempeño y de *provisión de las HERRAMIENTAS* que vino a exigir la **Ley 27.555** (en vigor: **1.4.2021**). Las fronteras son difusas entre ESFERA ÍNTIMA FAMILIAR con sus RESPONSABILIDADES **COM-PARTIDAS** y el **HOME OFFICE** (art.6, PRESUME REPRESALIA sanción/despido por **RESPONSABILIDADES FLIARES.**; remite a **L.23.592**).

La **Recomendación n° 19 del Comité CEDAW** especifica que **"la violencia sexista"**, es tanto **"la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer"** como aquella que **"la afecta en forma desproporcionada"** por su condición más vulnerable, y que ello incluye **"actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual..."** (Num. 6).

La violencia de género es **una forma de discriminación** **"que inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre"** (Recomendación General N° 28, párrafo número 19).

La **Convención Belém do Pará** contiene una regla muy clara que incluye la violencia **psicológica** contra la **mujer** **"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” (art. 2, b).

Este plexo convencional, como la CEDAW, tiene rango constitucional (art. 75, 22° CN), y la Convención Belem do Pará, la cual es un Tratado (art. 31 CN), ha orientado las reformas de la legislación interna.

A nivel nacional, la Ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia **contra las mujeres** en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), a la que **adhiere la Ley provincial 10.352**, establece entre los *tipos de violencia*, la **psicológica**, esto es, “... *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...***” (art. 5.2).

Entre las *modalidades* en que se manifiestan los distintos tipos de violencia en los diferentes ámbitos, queda especialmente prevista la **modalidad laboral**: “*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...***” (art. 6, c).

El **Convenio 190/19 OIT**, determina que la expresión “*violencia y acoso en el mundo del trabajo*” designa **un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas** de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se **manifiesten una sola vez o de manera repetida**, que **tengan por objeto**, que **causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico**; e **incluye la violencia de género**.

Provincial

- Ley 10.352: de adhesión a 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.
- Ley 10.401: de Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional
- **Ley 10.318: de licencia laboral por violencia** para trabajadoras **dependientes de la Provincia de Córdoba**.
- Ley 10.628: Adhesión provincial a la Ley Nacional 27499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado).
- Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de **Denuncias** de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de

Violencia Laboral, aprobado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia por Resolución n.º 99/2017.

Lenguaje Inclusivo No Sexista (LINS) de acuerdo a alguna de las guías/manuales aprobadas por instituciones públicas.

El lenguaje que utilizamos todos los días ayuda a construir nuestra percepción de la realidad y modela el modo en que vemos el mundo, y es, al mismo tiempo, la vía por la cual asimilamos esa realidad. A través de la lengua se expresan los sesgos, valores y prejuicios que atraviesan a una sociedad, en un determinado momento histórico. Incorporar el uso inclusivo del lenguaje permite **hacer presente** en el discurso **a las mujeres e identidades sexo-genéricas diversas**, visibilizando su existencia. Y es también reconocer en el uso de la palabra un potente instrumento de exclusión y marginalización de grupos y colectivos sociales históricamente oprimidos. Porque el lenguaje no es producto natural ni biológico, sino una construcción cultural. La utilización de un lenguaje no sexista implica **evitar la ambigüedad** de ciertos mensajes.

<https://cordoba.conicet.gov.ar/lenguaje-inclusivo/>