

## Contra la violencia de género en el trabajo

La CTA creó un “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género”

27 de octubre de 2017

El documento compromete a los sindicatos con la erradicación de la violencia y el fomento de la participación de las mujeres, tanto en el seno de las organizaciones como en el mercado laboral.

La Secretaría de Género de CTA Nacional presentó el “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género”, un documento que compromete a los sindicatos al cumplimiento de ciertos lineamientos para la erradicación de la violencia de género y fomentar la participación de las mujeres, tanto hacia el interior de las organizaciones como en el mercado laboral.

“Nos planteamos que no se puede discutir la violencia si no discutís la desigualdad, la discriminación; que no es sólo hablar de la piña, sino de los factores que favorecen que exista violencia y discriminación”, explicó Estela Díaz, secretaria de Género de CTA Nacional, en la sede de la organización, en una reunión colmada de mujeres de diversos sindicatos y líderes del movimiento feminista. Muchas de ellas, representantes gremiales y políticas en sus diferentes territorios, entre ellas Mónica Macha y Vanesa Siley, candidatas a diputadas nacional y provincial respectivamente. También estuvo Hugo Yasky, secretario general de la CTA y candidato a diputado nacional. Todos fueron comprometidos a impulsar desde sus bancas las propuestas plasmadas en el documento que se viene trabajando desde el año pasado y que se entregó “para seguir debatiendo al conjunto de las organizaciones, a las mesas de conducción, a las reuniones de delegados, a los congresos, es un material que sigue en proceso de construcción”, como explicó Díaz. Se lo llamó: Así se logró el documento titulado: “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”. Allí se plantean lineamientos generales para empezar a dar vuelta las estructuras machistas intra y extra muros.

“El movimiento #Niunamenos ayudó muchísimo a darnos un impulso mayor porque planteó la articulación de un tema que siempre ha estado presente en los sindicatos pero siempre nos costaba ponerlo en agenda con el feminismo, la articulación de temas de trabajo. La ligazón entre las desigualdades laborales y sociales de las mujeres y la violencia es algo que se puso en la agenda política. Eso nos ha ayudado también para nuestra propia militancia”, dijo Estela Díaz, secretaria de género de CTA Nacional.

En primer lugar, se apunta a la reforma de los 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 quien haya ejercido violencia de género”, dice el documento.

El segundo punto habla de avanzar del cupo hacia la construcción de paridad. “Todavía estamos incompletamente cumpliendo el cupo, creemos que esta vez el debate del cupo a la aspiración de paridad tiene que ser un debate mucho más participativo”, dijo Díaz.

“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”, dice el documento.

También habla de la necesidad de “contribuir a la visibilidad de los liderazgos femeninos en el sindicalismo”, 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”.

En tercer lugar, se pone en cuestión la división sexual del trabajo. El “Compromiso sindical...” dice que “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”. Entre los ejemplos que proponen están: 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.

Para abordar casos concretos de violencia contra las mujeres, el “Compromiso sindical...” plantea el desarrollo de protocolos específicos de intervención. En esos casos establece, 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 reciben en los sindicatos y teniendo en cuenta las distintas situaciones en las que las mujeres pueden sufrir violencia, el documento divide la propuesta en tres tipos de protocolos: 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.

Estos protocolos están en proceso de construcción, aunque el documento recomienda pautas generales para su desarrollo. Entre ellas recomiendan: decisión política para avanzar, construir acuerdos dentro de los sindicatos, articulaciones inter sindicales e interinstitucionales para abordar esta problemática; dictar procedimientos y normas precisas de actuación; 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; garantizar que la persona denunciante no sufra sanciones, despidos, desplazamientos o perjuicio alguno, por haber dado a conocer la situación de violencia.

“Una actuación en violencia laboral –resume una de esas pautas– 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.”

Fuente: Pàgina/12