



marzo 2018

Boletín N° 14

Observatorio de Género en la Justicia

Ilustración: Ana Sanfelippo



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura



Boletín N° 14 – marzo 2018

INFORME

Autonomía física en el Sistema de Indicadores de Género de CABA

ARTICULO

América a la Avanzada en Materia de Protección de los Derechos de las Personas LGBTI. Por Laura Saldivia Menajovsky

AVANCES

Actividades realizadas en 2017

GLOSARIO

Brecha salarial. Por Magalí Brosio

RECURSOS

Observatorio de Personas Trans Asesinadas

SENTENCIAS

Opinión consultiva sobre identidad de género y no discriminación a parejas del mismo sexo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

BIBLIOTECA

Violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Sugerencia para citar cualquier sección de este boletín:

Apellido autor/a, Nombre autor/a. Título del artículo/informe citado. Boletín N° 14 (marzo 2018). Ciudad Autónoma de Buenos Aires Observatorio de Género en la Justicia, Consejo de la Magistratura CABA. Fecha de consulta XX/XX/XXXX. Disponible en:
<https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/boletines>

Boletín N° 14 – marzo 2018

HUMOR

¡EL 8M LO HACEMOS TODAS!



Autoría: **Ro Ferrer**



Boletín N° 14 – marzo 2018

INFORME

Autonomía física en el Sistema de Indicadores de Género de CABA

En agosto de 2017, la Subsecretaría de Gestión Estratégica y Calidad Institucional del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires nos invitó a colaborar en la selección del conjunto de indicadores que integrarían el Sistema de Indicadores de Género de la Ciudad de Buenos Aires.

El proyecto, del que también participan la Dirección General de Estadísticas y Censos y la Dirección General de la Mujer del GCBA, busca sistematizar en una página web información relativa a variables socioeconómicas y políticas organizadas según el marco conceptual propuesto por la CEPAL., que echa luz sobre las brechas y desigualdades entre los géneros a partir del análisis de la autonomía de las mujeres –entendida como la capacidad para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas- en torno a tres esferas: económica, física y en la toma de decisiones en el ámbito público.

Con motivo del lanzamiento oficial del Sistema de Indicadores, previsto para el 8 de marzo, la Subsecretaría convocó a varias especialistas que elaboraron aportes históricos y conceptuales acerca de las distintas dimensiones que lo integran. El Observatorio de Género en la Justicia fue invitado a colaborar con el eje ligado a la autonomía física de las mujeres, en el que se analizan indicadores referidos a tres dimensiones:

- Acceso a la salud y salud sexual y reproductiva, que releva tasas de fecundidad, reproducción, mortalidad materna y mortalidad por SIDA; nacidos vivos; edad promedio de las madres; local de ocurrencia del parto; tipo de atención médica recibida en el parto; casos notificados de SIDA de residentes de la CABA; tipo de cobertura de salud de la población y controles ginecológicos.

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.
observatoriodegenero@jusbares.gov.ar
Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

- Violencia de género, que registra los casos atendidos por la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el tipo de violencia registrada; los casos de femicidio ocurridos en la CABA y la cantidad de mujeres víctimas de violencia familiar asistidas por los Centros Integrales de la Mujer del GCBA.
- Seguridad en el espacio público, en el que se releva el número de mujeres lesionadas o fallecidas en accidentes de tránsito

Aquí compartimos el aporte que elaboramos, que señala la importancia de contar con un Sistema de Indicadores de Género y plantea algunos de los desafíos que se le presentan a esta iniciativa para avanzar en un registro más exhaustivo de las desigualdades entre los géneros en el ejercicio de los derechos ligados con la autonomía física.

La autonomía física en el Sistema de Indicadores de Género de la ciudad de Buenos Aires

La construcción de un Sistema de Indicadores de Género es una valiosa oportunidad para contar con información acerca del efectivo ejercicio de los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres y a una vida libre de violencia. Esta información ofrece un insumo relevante para el diseño de políticas de igualdad basadas en diagnósticos precisos, permite evaluar los resultados de las políticas implementadas y pone en evidencia aquellos aspectos en los que persisten desigualdades y obstáculos.

La Ciudad de Buenos Aires cuenta con una importante batería de normas, políticas y programas que actúan sobre las dimensiones de la autonomía física. También con un robusto sistema de estadísticas que ofrece información precisa sobre algunos de sus indicadores. Información que –debido a las competencias de la justicia local– es necesario complementar con otras fuentes.

Tratándose de una ciudad en la que persisten las desigualdades sociales y territoriales, tan relevante como pensar la situación de las mujeres es preguntarse por sus diferencias, ya que no



Boletín N° 14 – marzo 2018

se analiza la situación de un colectivo homogéneo. Se trata de conocer cómo las atraviesa la edad, la discapacidad, la zona de residencia, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género, la clase social, la religión y la nacionalidad, entre otras diferencias sociales.

Es importante además considerar que las identidades de género no se agotan en el varón/mujer y que las estadísticas debieran dar cuenta de las diferencias entre quienes se identifican en la identidad de género que se les asignó al nacer y aquellas personas cuyas identidades de género son diferentes de las asignadas cuando nacieron, tales como travestis, varones trans o mujeres trans.

También, revisar los modos de producir información con relación al género evitando que las categorías “mujer” y “varón” proyecten sus líneas divisorias sobre derechos, prácticas o reivindicaciones. Generizar a priori derechos (por ejemplo, los derechos sexuales y reproductivos) y experiencias (por ejemplo, la violencia de género) no es una estrategia adecuada para echar luz sobre los fenómenos que se busca comprender.

Es alentador que el Sistema de indicadores de Género que aquí se presenta, sume a los indicadores propuestos por la CEPAL otros significativos pero que ese organismo actualmente no contempla en su relevamiento regional, en especial los relativos a la seguridad pública, a la atención ginecológica, a los casos de SIDA o al tipo de atención médica recibida durante el parto, así como información referida a los tipos de violencia que tramitan en el servicio de justicia y la cantidad de mujeres víctimas de violencia que atiende el gobierno local.

A modo de contribución, consideramos dos desafíos para el Sistema de Indicadores. El primero consiste en ampliar las fuentes de información que lo nutren, utilizando también datos del sistema estadístico de la justicia de la ciudad. El segundo, en incorporar otros indicadores significativos para evaluar aspectos centrales de la autonomía física tales como los casos de aborto (abortos legales en hospitales públicos y estimaciones de abortos clandestinos), las causas de muerte materna, el acceso a métodos anticonceptivos, el número de mujeres, travestis o varones trans víctima de acoso callejero, lesiones, amenazas, hostigamiento o de delitos contra la

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

integridad, las actas labradas por infracciones al art. 81° del código contravencional de la CABA, la cantidad de personas que solicitaron rectificaciones registrales acogiéndose a la ley de identidad de género, las intervenciones y tratamientos de adecuación corporal solicitados en el marco de dicha ley, o los casos de travestimiento/transfeminicidio registrados en la ciudad de Buenos Aires.

Link al sistema de indicadores: http://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/?page_id=74588



Boletín N° 14 – marzo 2018

ARTICULO

América a la Avanzada en Materia de Protección de los Derechos de las Personas LGBTI¹.

Por **Laura Saldivia Menajovsky²**

Las iniciativas para combatir la discriminación y la violencia de las personas LGBTI han dejado de ser esporádicas, aisladas y locales. En la última década, han ocupado un lugar considerable en la geopolítica mundial a través de articulaciones y migraciones de experiencias que de manera creativa y efectiva han sido incorporadas en los sistemas jurídicos nacionales y en los múltiples órganos del sistema internacional de derechos humanos. Este es el contexto que rodea a la reciente opinión consultiva sobre los derechos de las personas lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersex (LGBTI) elaborada por emitíó la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en el mes de enero de 2018. En ella se consagran miradas novedosas sobre la identidad de género y la orientación sexual al cuestionar por un lado, el binarismo de género

¹ Versiones previas a esta nota fueron publicadas en el blog *El Juego de la Corte de la Revista Nexos* (México) https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?author_name=laura-saldivia-menajovsky y en *Dinamo de Ideas* <https://dinamodeideas.com/la-vanguardia-del-mundo-la-consolidacion-regional-del-reconocimiento-los-derechos-las-personas-lgbti/>

² Laura Saldivia Menajovsky es abogada y ha recibido los títulos de Doctora y Magister en Derecho de la Universidad de Yale, EEUU. Es profesora en temas de derecho constitucional y derechos humanos de la Maestría en Derecho de la Universidad de Palermo y de distintos programas de especialización de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Ha sido profesora de Derecho Constitucional de la carrera de Estudios Políticos de la Universidad Nacional de General Sarmiento y de la facultad de derecho de la Universidad Nacional de La Matanza. Actualmente se desempeña como asesora jurídica en el Ministerio de Seguridad de la Nación. Trabajó en la Secretaría de Derechos Humanos como asesora jurídica y en el Instituto de Políticas Públicas de Derechos Humanos del MERCOSUR (IPPDH) como responsable de proyectos de investigación. Sus áreas de trabajo incluyen laicidad, sexualidad y su relación con el derecho, globalización, ciudadanía, igualdad y no discriminación, temas sobre los cuales ha publicado en español y en inglés en libros y revistas especializadas. Entre sus publicaciones más recientes se encuentra el libro "Subordinaciones Invertidas: sobre el derecho a la identidad de género" al cual se puede acceder desde el siguiente link <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4260-subordinaciones-invertidas-el-derecho-a-la-identidad-de-genero-en-argentina>.

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

asociado a una supuesta verdad del sexo biológico, y por el otro, a la heterosexualidad como las únicas sexualidades válidas posibles.

En su opinión, la Corte IDH parte por constatar que las personas LGBTI han sido históricamente víctimas de discriminación estructural, estigmatización, diversas formas de violencia y violaciones a sus derechos fundamentales razón por la cual la identidad de género y la orientación sexual son categorías de discriminación protegidas por la Convención Americana ante acciones que las menoscaben. El caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile del año 2012 había abierto las puertas en este sentido.

El tribunal interamericano parte por considerar que “uno de los componentes esenciales de todo plan de vida y de la individualización de las personas es precisamente la identidad de género y sexual”. Esta identidad debe entenderse como “una experiencia histórica y biológica, así como en la forma en que se relaciona con los demás, a través del desarrollo de vínculos en el plano familiar y social”. Por ello, continúa la Corte, la posibilidad legítima de una persona de exteriorizar su modo de ser conforme sus más íntimas convicciones implica “el afianzamiento de la individualidad de la persona ante el Estado y ante la sociedad”.

En este sentido, considera que la decisión libre y autónoma que guía la construcción de la identidad de género que realiza cada persona debe estar desvinculada de la genitalidad y las construcciones sociales que se siguen de dicha biología ya que, “lejos de constituirse en componentes objetivos e inmutables del estado civil que individualiza a la persona, por ser un hecho de la naturaleza física o biológica, terminan siendo rasgos que dependen de la apreciación subjetiva de quien lo detenta y descansan en una construcción de la identidad de género auto-percibida relacionada con el libre desarrollo de la personalidad, la autodeterminación sexual y el derecho a la vida privada”.

En párrafos siguientes la Corte señala que el reconocimiento de la identidad de género por el Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans, incluyendo la protección contra la violencia, tortura malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación.

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.
observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar
Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

La Corte IDH sorprende con un análisis pormenorizado de las condiciones mínimas de los procedimientos internos de solicitud de cambio de nombre, adecuación de la imagen y rectificación de la referencia al sexo o género, en los registros y documentos de identidad. Para esto recurre a procedimientos ya establecidos por varios países latinoamericanos (Argentina, Uruguay, México, Bolivia, Colombia). Indica que tales procedimientos deben basarse únicamente en el consentimiento libre e informado del solicitante sin que se exijan requisitos como las certificaciones médicas y/o psicológicas u otros que puedan resultar irrazonables o patologizantes. Además, señala que los procedimientos y los cambios, correcciones o adecuaciones en los registros deben ser confidenciales y los documentos de identidad no deben reflejar los cambios de la identidad de género. Agrega que deben ser expeditos y tender a la gratuidad, y, lo más importante, no se podrá requerir que se lleven a cabo intervenciones quirúrgicas totales o parciales ni terapias hormonales, esterilizaciones o modificaciones corporales para sustentar el requerimiento, para otorgar lo solicitado o para probar la identidad de género que motiva dicho procedimiento.

También es novedosa la aplicación que realiza del derecho a la libertad de expresión en vinculación al tema de la expresión de género cuando alerta que interferir arbitrariamente en la expresión de los distintos atributos de la identidad puede implicar “una censura indirecta a las expresiones de género que se aparten de los estándares cisnormativos, o heteronormativos con lo cual se envía un mensaje generalizado de que aquellas personas que se aparten de dichos estándares “tradicionales” no contarán con la protección legal y el reconocimiento de sus derechos en igualdad de condiciones respecto de aquellas personas que no se aparten de los mismos”.

El tribunal interamericano se vuelve menos específico con relación al derecho a la identidad de lxs niñxs y los procedimientos para obtenerlo. Hace referencia a los principios generales de interpretación ante niñxs (interés superior, autonomía progresiva y esas construcciones que poco dicen hasta que no son interpeladas en el caso concreto...), e indica que las consideraciones relacionadas con el derecho a la identidad de género desarrolladas en la opinión consultiva son también aplicables a lxs niñxs que deseen presentar solicitudes para que se reconozca en los

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

documentos y en los registros su identidad de género auto-percibida. No obstante, luego muestra su incapacidad de dar indicaciones más concretas respecto de lxs niñxs que intenta disimular cuando reproduce el artículo 5 de la ley argentina como un ejemplo de buena práctica del tema, perdiéndose la oportunidad de mejorar el procedimiento argentino que no está libre de dudas en su aplicación.

En especial cabe destacar la utilización que la Corte IDH realiza de los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género del año 2007 (ampliados a diez años de su elaboración como Principios de Yogyakarta “plus 10”), el mayor responsable de que se haya avanzado tanto y tan rápido en la materia. Estos principios forman parte de un documento elaborado a petición del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos por dieciséis expertos, académicos y activistas en el tema y sin dudas marcaron un antes y un después para el derecho a la identidad de género, y es la iniciativa en materia de identidad de género más importante por haber marcado el camino a una nueva mirada sobre el tema y por su capacidad desestabilizadora del *status quo* en materia de sexualidad.

A pesar de que los principios no han sido elaborados ni adoptados por los órganos formales del sistema internacional de derechos humanos, a partir del año 2009 han sido, en cambio, citados por varios de ellos, como así también por organismos regionales de derechos humanos, por tribunales gobiernos y órganos legislativos nacionales, y por el Consejo de Europa, entre otras instituciones. Estos organismos e instituciones públicas han convertido a los “Principios” en una guía para definir sus políticas en la materia y los han considerado una herramienta importante para identificar las obligaciones del Estado relativas al respeto, protección y realización de los derechos humanos de las personas LGBTI. Los principios no solo son utilizados retóricamente como evidencia de un cambio normativo en la materia, sino que también son utilizados por las elites para formular políticas a nivel local. Un ejemplo de ello es el caso de la Argentina, primer país del mundo en hacer una aplicación concreta de los “Principios de Yogyakarta” al adoptar en la ley sobre el derecho a la identidad de género su definición de identidad de género basada en la percepción personal. La primera referencia expresa a los

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

“Principios” que realizó la Corte IDH fue en el caso Duque Vs. Colombia a comienzos del año 2016 donde la Corte consideró contraria a la Convención Americana la denegación de la pensión de sobrevivencia por ser la pareja del mismo sexo.

En la opinión consultiva aquí comentada los “Principios” son utilizados para establecer obligaciones estatales en los siguientes temas: 1) adopción de las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que ella defina para sí; 2) prohibición de procedimientos médicos, incluyendo esterilización, cirugía de reasignación de sexo y terapia hormonal como requisito para el reconocimiento legal de la identidad de género; 3) prohibición de que condiciones como el matrimonio o la maternidad o paternidad sean invocadas con el fin de impedir el reconocimiento legal de la identidad de género de una persona; 4) carácter reservado de los procedimientos de cambio de género; 5) los niños y su derecho a la identidad de género y; 6) prohibición de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género en materia de seguridad social y a otras medidas de protección social. El extendido empleo de los “Principios” da cuenta de la capacidad política que tienen y de su definitiva consolidación a nivel regional.

El otro gran tema en el que discurre la Corte IDH es el referido a las relaciones de familia de personas homosexuales. Este tribunal exhorta a la gran mayoría de los países de América que no reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo a que lo hagan, ello en virtud de que le reconoce igual dignidad al vínculo afectivo de una pareja conformada por dos personas que son parte de una minoría históricamente oprimida y discriminada respecto de aquella conformada por dos personas heterosexuales.

Asimismo, considera que el establecimiento de instituciones separadas para regular los mismos efectos y derechos de la unión entre dos personas es discriminatorio ya que presupone una señal de subestimación hacia la unión no heterosexual. En consecuencia, sigue la Corte, “no es admisible la existencia de dos clases de uniones solemnes para consolidar jurídicamente la comunidad de convivencia heterosexual y homosexual, ya que se configuraría una distinción fundada en la orientación sexual de las personas, que resultaría discriminatoria, y por tanto

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

incompatible con la Convención Americana”. Luego agrega que el alcance de la protección del vínculo familiar de una pareja de personas del mismo sexo trasciende las cuestiones vinculadas únicamente a derechos patrimoniales extendiéndolas a otros derechos civiles y políticos, económicos.

Es interesante su postura respecto a quitarle validez al argumento utilizado para no respetar los derechos de las minorías sexuales fundado en la ausencia de consenso en la materia existente en algunos sectores y países. Al respecto, la Corte es clara cuando expresa que el mismo no puede utilizarse “como un argumento válido para negarles o restringirles sus derechos humanos o para perpetuar y reproducir la discriminación histórica y estructural que estos grupos o personas han sufrido”. Sostiene que a ella sólo la guía “las estipulaciones de las obligaciones internacionales contraídas por decisión soberana de los Estados a través de la Convención Americana”. Aquí el tribunal estipula que la negativa a extender la institución matrimonial a personas del mismo sexo viola la Convención Americana distanciándose de este modo de las conclusiones en sentido opuesto a las que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) arribó en varios casos.

En un caso reciente el TEDH recordó que la Convención consagra el concepto tradicional del matrimonio como es la unión de un hombre y de una mujer y que no impone a los gobiernos la obligación de abrir el matrimonio a las personas del mismo sexo. Según este tribunal los Estados son libres de reservar el matrimonio únicamente a parejas heterosexuales y gozan de un margen de apreciación para decidir acerca de la naturaleza exacta del estatuto otorgado por otros modos de reconocimiento jurídico. Esta tesitura restringida del tribunal europeo se explica en el hecho de que la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH) ha establecido un sistema de protección de derechos que es subsidiario a los sistemas nacionales, dejando en primera instancia a cada Estado parte el trabajo de asegurar los derechos y libertades que aquella contiene, motivo por el cual la Corte EDH sólo debe intervenir una vez agotados todos los recursos internos. En este sentido, ante la ausencia de un consenso europeo sobre un tema, los Estados gozan de un mayor margen de apreciación. Este sistema es tributario de la estabilidad democrática que caracteriza a dicha región.

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.
observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar
Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

Mientras que el TEDH adopta una posición deferente hacia los Estados europeos en razón de su tradición democrática, la CIDH enarbola un enfoque basado en la justicia de la cuestión consultada o juzgada por sobre la política de cada país, confiriéndose de esta manera un rol más protagónico que el de su par europeo, rol que fue pensado para restringir la capacidad de acción de Estados que en su mayoría torturaban y desaparecían personas. En América los constantes quiebres democráticos y violaciones de derechos cometidos por las dictaduras militares han instaurado la doctrina del control de convencionalidad de la Corte IDH conforme la cual una vez que los Estados han ratificado un tratado están obligados a velar porque los efectos de sus disposiciones no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin. Esto significa que la Corte IDH debe ejercer un control de convencionalidad entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana, donde deben tener en cuenta tanto la Convención como la interpretación que de la misma ha hecho la Corte. En su opinión consultiva este tribunal deja en claro que la falta de consenso regional sobre el tema no es argumento válido para privar de derechos a las personas LGBTI, otorgándole prioridad a los derechos por sobre las democracias de los países de la región. Es esta priorización la que en definitiva va a determinar que se ubique como el tribunal de derechos humanos del mundo más a la avanzada en el tema.

En otro orden de ideas, es especialmente loable el involucramiento de la Corte IDH en materia de laicidad cuando se refiere a la necesidad de limitar la interferencia de las miradas religiosas respecto del matrimonio y, aunque reconoce que este tipo de convicciones pueden tener un importante rol en la vida de las personas, postula que no pueden ser utilizadas como criterios de interpretación de la Convención Americana. Esta declaración es de importancia vital en un contexto regional donde la “ideología de género” planteada por conservadores religiosos representa un gran obstáculo para obtener el reconocimiento del matrimonio igualitario, el aborto o el derecho a la identidad de género auto-percibida. De todos modos, lo positivo de este compromiso fuerte con la laicidad se desmorona cuando a continuación declara de forma opaca y borrosa que en sociedades democráticas donde debe existir una coexistencia pacífica entre lo secular y lo religioso, “el rol de los Estados y de esta Corte es reconocer la esfera en la cual cada

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

uno de éstos habita, y en ningún caso forzar uno en la esfera de otro”, oración que precisa de otra opinión consultiva para entender el alcance de sus términos.

Corresponde también mencionar que la Corte omitió referirse a cuestiones relativas a las obligaciones del Estado respecto de las reparaciones ante la discriminación estructural histórica que, reconoce, aqueja a las minorías LGBTI. Indemnizaciones, cirugías y tratamientos de adecuación del género gratuitos, y otras medidas especiales de protección son ignoradas en la opinión de la Corte IDH. Asimismo, la Corte a pesar de incluir a las personas intersex entre las minorías sexuales sobre las que versa su opinión, no hace mención a las demandas más elementales exigidas por esta comunidad como es la prohibición de realizar cirugías “correctoras” del sexo y de asignación de género en bebés y, aunque es cierto que este tema no fue objeto de consulta y que por sí solo amerita una opinión consultiva, debería haber dicho algo acerca de por qué las incluye en su pronunciamiento.

La opinión consultiva debe comprenderse como resultado del trabajo que desde hace varios años llevan a cabo activistas de la región en varios países y organismos regionales e internacionales de derechos humanos cuya lucha ha conquistado el reconocimiento de sus derechos. A pesar de que la Corte IDH menciona legislaciones o decisiones judiciales de los países americanos que están a la avanzada en el tema, lo hace con importantes ausencias y errores menores que no terminan de dar cuenta de manera más completa de los procesos de reconocimiento normativo de los derechos de las personas LGBTI que tienen lugar a nivel nacional. Son en definitiva dichos procesos los que le terminan confiriendo legitimidad a su opinión.

Para concluir, corresponde resaltar la importancia fundamental de la opinión de la Corte IDH. Diez años atrás era impensable que un tribunal de derechos humanos regional o internacional se pronunciara de la forma que lo hace la opinión consultiva que aquí se examina. Estamos siendo testigos privilegiados, nada más y nada menos, que de una transformación social y jurídica consagratoria de entendimientos novedosos sobre la sexualidad humana.

Véase la opinión consultiva acá http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

AVANCES

Actividades realizadas en 2017

En este link encontrarán el informe de actividades de 2017 con todas las actividades realizadas:
<https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/informes/D5BF669915D43634C0F970D24EBEC26B>



Boletín N° 14 – marzo 2018

GLOSARIO

Introducción a la medición de la brecha salarial por género y sus determinantes³

Por Magalí Brosio⁴

Más de veinte años después de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, los temas de género han finalmente ganado un espacio importante en las agendas globales. Sin embargo, aún resta mucho por hacer, especialmente en el campo de la economía. Actualmente, muchos organismos internacionales que históricamente han ignorado (e incluso contribuido con) los obstáculos que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo se han expresado sobre el tema, mostrando preocupación por la continuidad de la desigualdad laboral y sus consecuencias en el producto bruto interno e incluso en las ganancias de las empresas. Sin embargo, si bien puede resultar progresivo el tratamiento de estas problemáticas en los altos foros globales, las inconsistencias teóricas de muchos de los análisis así como también las limitaciones resultantes de omitir casi por completo el enfoque de derechos hace que las lecturas resulten a menudo incompletas y las acciones propuestas, insuficientes.

Un ejemplo claro y contundente es la persistente brecha salarial entre mujeres y varones que subsiste en prácticamente todos los países. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT; 2014), al ritmo actual, la brecha a nivel mundial no se cerrará hasta el año 2086. De

³ Este artículo es una actualización de otro artículo propio publicado originalmente en la revista “Economistas para Qué?”

⁴ Licenciada en Economía y M.Sc. in Applied Labour Economics for Development. Cofundadora y Coordinadora de Asuntos Internacionales de Economía Femenina(s)ta. www.economiafeminista.com



Boletín N° 14 – marzo 2018

ello se desprende que aún queda un margen de acción muy amplio sobre el cual operar y que una investigación más profunda al respecto es necesaria.

En Argentina, por ejemplo, las mujeres ganan en promedio un 27% menos que los varones, siendo esta una de las brechas más altas de Latinoamérica, apenas por detrás de Brasil (34%) y México (29%) (OIT, 2015). A esto se suma que, a pesar de las políticas de empleo implementadas tras la crisis de 2001, la diferencia salarial entre varones y mujeres ha disminuido relativamente poco desde 2003 hasta la actualidad para el empleo registrado e incluso aumentó entre los/as trabajadores/as informales, grupo particularmente vulnerado donde las mujeres están sobrerrepresentadas (MTEySS, 2014). Así, estimaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017) indican que la brecha salarial entre trabajadores/as no registrados/as más que duplica a la relevada entre empleados/as formales (38,2% vs 17,4%). De esta manera, queda en evidencia que el crecimiento *per se* e incluso combinado con mejoras en el mercado laboral está lejos de ser suficiente para paliar buena parte de las desigualdades económicas vinculadas a cuestiones de género. En este sentido, y bajo la premisa de que es necesario implementar acciones específicas para poder eliminar la brecha salarial, es que a continuación se desarrollará brevemente un análisis sobre los determinantes de la diferencia salarial entre varones y mujeres en Argentina.

Los determinantes de la brecha salarial por género

El indicador utilizado universalmente para medir esta brecha es la diferencia entre el salario promedio de los varones y de las mujeres (en términos del salario masculino). Sin embargo, a pesar de que su uso resulta muy útil a la hora de realizar análisis y permite tener una idea global de la magnitud de la desigualdad, este no deja de ser un indicador sintético que “oculta” una gran cantidad de información importante en su interior. En concreto, existen al menos cuatro componentes centrales que impactan sustancialmente sobre la brecha total y, a pesar de que guardan estrechas interrelaciones entre ellos, vale la pena analizarlos por separado para así arrojar luz sobre el origen de la diferencia salarial entre varones y mujeres.



Boletín N° 14 – marzo 2018

a. Cantidad de horas trabajadas

Los salarios en Argentina usualmente son presentados en términos mensuales, por lo que a menudo se argumenta que la diferencia de las remuneraciones entre varones y mujeres proviene de la distinta cantidad de horas trabajadas en este período. Si bien es cierto que la brecha disminuye considerablemente cuando se comparan salarios por hora, la distinta cantidad de tiempo disponible para trabajar el mercado es en sí mismo un indicador importante de desigualdad que debe ser tenido en cuenta.

De acuerdo con la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) correspondiente al tercer trimestre de 2013 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), efectivamente los asalariados varones destinaron al trabajo productivo (en el mercado) más horas que las mujeres (48 vs. 38 horas semanales); sin embargo, esto está altamente correlacionado con la cantidad de tiempo que estas últimas emplean en el hogar realizando tareas domésticas no remuneradas. A pesar de que podría ser posible argumentar que el sentido de la relación causal es en realidad inverso (es decir, que las mujeres destinan más tiempo al trabajo en el hogar porque dedican menos horas al mercado), los datos sugieren lo opuesto: ejemplo de ello es que incluso las mujeres que trabajan más de 45 horas semanales en el mercado destinan una mayor cantidad de tiempo a las tareas domésticas que los varones desempleados. De esta manera, la asimétrica distribución de las tareas del hogar no pareciera estar vinculada principalmente con la cantidad de tiempo no destinada al trabajo en el mercado, sino más bien con una pesada herencia cultural de la cual es difícil desligarse. Esta tendencia, lejos de ser una particularidad local se replica a nivel mundial, donde el 75% del trabajo doméstico no remunerado queda a cargo de las mujeres (McKinsey Global Institute, 2015).

Esta asimetría se ve agravada aún más cuando se trata de cuestiones vinculadas a la maternidad y los trabajos de cuidado, factores que se vuelven determinantes clave de la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Esto se debe a que la ya preexistente herencia sobre la división sexual del trabajo mencionada previamente resulta prácticamente alentada por las



Boletín N° 14 – marzo 2018

políticas públicas en esta materia. Ejemplo de ello es que la legislación actual argentina establece una licencia maternal de tres meses (por debajo de las recomendaciones de la OIT), mientras que para los varones solamente están previstos dos días de ausencia. Simultáneamente, las políticas orientadas a la reinserción de las mujeres en el mercado laboral (como centros de primera infancia en lugares de trabajo, esquemas con horarios flexibles para la lactancia, etc.) son escasas y a menudo poseen múltiples falencias en su implementación. Como consecuencia lógica de la interacción de estos factores, los datos muestran que la tasa de actividad de las mujeres cae conforme aumenta la cantidad de niños/as en el hogar (mientras que para los varones sucede lo opuesto) así como también sus salarios, dado a que a menudo están más dispuestas a aceptar empleos con menor carga horaria (D'Alessandro et al., 2015). De acuerdo con la OIT (2015), la brecha salarial por maternidad (es decir, la diferencia entre las remuneraciones de las trabajadoras asalariadas que son madres con respecto a aquellas que no lo son) es del 16,8%.

b. Segregación vertical

Se denomina segregación vertical a la subrepresentación de un grupo identificable de trabajadores/as (en este caso, mujeres) en la punta de una pirámide ocupacional específica. En la literatura sobre el tema, a menudo se descompone este fenómeno en dos conceptos centrales: los “techos de cristal”, que refieren a la existencia de obstáculos (generalmente invisibles) que llevan a que haya una relativa escasez de mujeres en puestos de poder o decisión (Laufer, 2002) y los “pisos pegajosos”, que aluden a las barreras que tienden a mantener a las mujeres en los escalones más bajos dentro de las organizaciones.

En Argentina, a pesar de que las mujeres en promedio están más educadas que los varones, las trabajadoras están aún lejos de constituirse como una mayoría en los cargos jerárquicos. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017), las mujeres solamente representaron un 34% de los cargos directivos y el 28% de las jefaturas en el ámbito empresarial en el tercer trimestre de 2016. A ello se suma que aquellas que alcanzan puestos gerenciales,



Boletín N° 14 – marzo 2018

usualmente lo hacen en sectores peor pagos, como Servicios administrativos o Recursos Humanos (MTEySS, 2014).

Si bien los “techos de cristal” deben ser tomados seriamente, la situación con respecto a los “pisos pegajosos” es aún más preocupante dado que un 41% de las mujeres trabajadoras son clasificadas como “sin calificación” y la brecha salarial entre ellas y sus pares varones (36%) es superior al promedio (MTEySS, 2014). Adicionalmente, los salarios para este tipo de empleo son usualmente bajos y que encierran una mayor probabilidad de encontrarse en el sector informal con la menor protección social que ello implica.

c. Segregación horizontal

La expresión “segregación horizontal” refiere a la distribución de trabajadores/as entre sectores, en este caso en basado en cuestiones de género. En particular, se usa para denotar la concentración de mujeres y varones en distintos sectores que quedan entonces caracterizados por el fuerte predominio de unos/as u otros/as. Esto es resultado tanto de elecciones (aunque el nivel de libertad con el que se efectúan estas es sujeto de debate) como de restricciones, pero es este último factor el que parece influir principalmente dado que las mujeres están persistentemente sobrerrepresentadas en aquellos segmentos peor pagos que no casualmente están vinculados a las actividades de cuidado que le son asignadas tradicionalmente dentro del hogar. En Argentina, por ejemplo, un 83% de las trabajadoras asalariadas se concentra exclusivamente en actividades vinculadas a la educación, la salud y el servicio doméstico (es decir, con tareas históricamente asociadas a “lo femenino”).

d. Distinto pago por igual tarea

Finalmente, existe la posibilidad de que dos personas exactamente iguales en todas aquellas características relevantes para determinar el salario que son observables y objetivas (edad, nivel educativo, etc.) reciban una remuneración distinta simplemente en base a su identidad genérica. Para estimar qué porción de la brecha se debe a este tipo de discriminación existen diversas



Boletín N° 14 – marzo 2018

técnicas de descomposición [3] y se utiliza por lo general una medida *proxy* llamada “brecha salarial no explicada” que es precisamente la porción de la diferencia total que no puede atribuirse a diferencia en características objetivas de los individuos. En Argentina, la parte “no explicada” de la brecha constituye más de la mitad de la misma (OIT, 2015).

La proporción que representan las brechas no explicadas sobre las totales varía significativamente de país a país; sin embargo, si bien a priori puede ser tentador pensar que es suficiente limitarse solamente a eliminar esta porción de la brecha total, es importante recordar que todo ello que queda por fuera de esta parte “no explicada” también remite a distintas formas de desigualdad como por ejemplo la menor posibilidad de acceso a la educación (como sucede en muchos países) o la asimétrica distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, entre otras.

Hacia un mundo más igual para las mujeres

Este breve repaso de algunas formas de desigualdad en el mercado laboral busca contribuir a la visibilización de la situación en la que se encuentran las mujeres. A pesar de los importantes avances que se han hecho, estas siguen relegadas a un lugar secundario dentro de la economía. En este sentido, buena parte del problema está dado porque las corrientes dominantes dentro de la ciencia económica han omitido sistemáticamente el tema por considerarlo fuera de su esfera o competencia. Cuando mucho, han aportado herramientas estadísticas que simplemente permiten presentar o describir la situación actual pero sin problematizarla. Así, la construcción de una verdadera economía crítica que esté atravesada por una perspectiva de género se presenta como un paso intermedio necesario para poder avanzar hacia el análisis y resolución de las relaciones de poder que se construyen dentro del sistema capitalista, incluyendo aquellas que afectan a las mujeres.



Boletín N° 14 – marzo 2018

Referencias

- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- D'Alessandro, M., Brosio, M., & Guitart, V. (27 de Julio de 2015). Maternidad y mercado de trabajo: escenario y posibilidades en nuestras luchas por la igualdad. *Marcha*.
- International Labour Office. (2014). *Women and the Future of Work: Beijing + 20 and Beyond*. Geneva: ILO.
- International Labour Office. (2015). *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality*. Geneva: ILO.
- International Labour Office. (2015). *Women in business and management: gaining momentum*. Geneva: ILO.
- Laufer, J. (2002). L'approche différenciée selon les sexes: comparaison internationale. *Management International*, 7(1).
- McKinsey Global Institute. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey & Company.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Indicadores más relevantes de la inserción de mujeres y los varones en el mercado de trabajo*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2017). *Las mujeres en el mundo del trabajo*.
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.



Boletín N° 14 – marzo 2018

RECURSOS

Observatorio de Personas Trans Asesinadas

El Observatorio de Personas Trans Asesinadas (TMM), es un proyecto de la organización Transgender Europe que consiste en el registro sistemático internacional de personas trans asesinadas a escala mundial. Con este fin, desde el año 2009, esta organización se aboca al monitoreo, recolección y análisis de los reportes de personas trans y género-diversas asesinadas en todo el mundo. Su metodología recurre a tres fuentes distintas para la recopilación de datos: búsquedas en internet, colaboración con organizaciones sociales y contribuciones de activistas e investigadorxs.

Los resultados se actualizan año a año mediante informes, listas de nombres, gráficos y mapas. Los informes ofrecen una información contextualizada sobre el proceso de registro de los asesinatos de personas trans y un resumen de resultados. Las listas de nombres incluyen también detalles sobre las muertes de las personas trans víctimas de asesinatos. Las tablas presentan estadísticas organizadas por región del mundo, el país, la fecha, el lugar y la causa de la muerte, así como la edad y la profesión de las víctimas. Los mapas muestran la escala mundial de registros de personas trans asesinadas.

El último informe contabiliza 2609 asesinatos registrados de personas trans y género-diversas entre el 1 de enero de 2008 y el 30 de septiembre de 2017. Lxs investigadorxs advierten que las cifras más altas corresponden a países con movimientos trans y organizaciones de la sociedad civil fuertes, que realizan algún tipo de monitoreo profesional. En países donde este registro sistemático no se lleva a cabo no es posible estimar el número de crímenes no denunciados.

Link de acceso: <http://transrespect.org/es/trans-murder-monitoring/tmm-resources/>



Boletín N° 14 – marzo 2018

SENTENCIAS

Opinión consultiva sobre identidad de género y no discriminación a parejas del mismo sexo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

La Corte IDH consagra perspectivas sobre la identidad de género y la orientación sexual con trayectoria destacada en nuestro país, en el que la movilización social llevó a la sanción de leyes salientes en la región, tales como las referidas a identidad de género y matrimonio igualitario.

El 18 de mayo de 2016, la República de Costa Rica presentó una solicitud de opinión consultiva sobre la interpretación y el alcance de los artículos 11.2⁵, 18⁶ y 24⁷ de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1^o de esa misma Convención, relacionados con la Identidad de Género e Igualdad y no Discriminación a parejas del mismo sexo, la que fue adoptada por la Corte Interamericana el 24 de noviembre de 2017, y notificada el 09 de enero de 2018.

La Corte reiteró su jurisprudencia constante en el sentido que la orientación sexual, y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana, reiterando que está proscrita toda norma, acto o práctica basada en estas categorías de las personas. También definió la identidad de género como *“la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la*

⁵ Artículo 11.2 de la Convención Americana: “Protección de la Honra y de la Dignidad. [...] 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”.

⁶ Artículo 18 de la Convención Americana: “Derecho al Nombre. Toda persona tiene derecho a un nombre propio y a los apellidos de sus padres o al de uno de ellos. La

⁷ Artículo 24 de la Convención Americana: “Igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

⁸ Artículo 1 de la Convención Americana: “Obligación de Respetar los Derechos. 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano”.

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3°A. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento”, y que “el reconocimiento de la identidad de género por el Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans”.

Costa Rica formuló una pregunta sobre la compatibilidad de la práctica que consiste en aplicar su derecho interno a las personas que desearan optar por un cambio de nombre a partir de su cambio de identidad de género y una respecto al reconocimiento del cambio de nombre de las personas de acuerdo a la identidad de género de cada una. En consonancia con los artículos mencionados en el primer párrafo se destacó en esta opinión consultiva, que es un derecho protegido por la Convención Americana, y como consecuencia de esto, los Estados tienen la obligación de reconocer, regular y establecer los procedimientos adecuados para tales fines.

La Corte especificó las condiciones mínimas a adecuar en los procedimientos internos, destacando que debe reflejarse la identidad de género auto-percibida, un consentimiento libre e informado; no deben exigir certificaciones médicas o psicológicas que resulten irrazonables o patologizantes; deben ser de carácter reservados, proteger los datos personales y no reflejar cambios de identidad de género; deben ser expeditos y tender a la gratuidad en la medida de lo posible, y no deben requerir la acreditación de operaciones quirúrgicas y/o hormonales. Este procedimiento no necesariamente debería ser regulado por ley.

Respecto a la compatibilidad con su derecho interno, consideró la Corte que podría ser compatible con la Convención Americana siempre que se cumplan con los requisitos mínimos citados en el párrafo precedente.

En cuanto a la pregunta formulada sobre la protección de las Convenciones hacia el reconocimiento de los derechos patrimoniales derivados de un vínculo entre personas del mismo sexo, la Corte consideró que el vínculo patrimonial que se deriva de una relación de una del mismo sexo está protegido por la Convención Americana, y que esos derechos deben ser protegidos de igual manera que a personas heterosexuales, sin discriminación. Esta obligación, trasciende las



Boletín N° 14 – marzo 2018

cuestiones patrimoniales, proyectándose a todos los derechos humanos, en el plano internacional e interno de cada Estado.

El Tribunal dijo que para garantizar los derechos para parejas del mismo sexo no era necesaria la creación de nuevas figuras jurídicas, por lo que optó por extender las instituciones existentes.

La Corte agregó que siempre y cuando exista la voluntad de relacionarse de manera permanente y conformar una familia, existe un vínculo que merece igualdad de derechos y protección sin importar la orientación sexual de sus contrayentes.

Link de acceso: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf



Boletín N° 14 – marzo 2018

BIBLIOTECA

Violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V (1). Quinto punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión. ILC.107/V/1 Oficina Internacional del Trabajo, 2017, Ginebra.

El documento que reseñamos pretende orientar la discusión normativa en la próxima Conferencia Internacional de la OIT, describiendo -con mirada de género- el mapa de soluciones legales vigentes en derecho comparado para la prevención y tratamiento de la violencia y acoso laboral.

En el marco del proceso de definición de estándares internacionales para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se propone un análisis jurídico sistemático de las regulaciones y prácticas referidas al tema, surgido de un exhaustivo relevamiento extendido a ochenta países.

Retomando las conclusiones de la *Reunión de Expertos sobre violencia y acoso contra mujeres y varones en el mundo del trabajo* convocada en 2016 por el citado organismo⁹, el *Informe* asume la necesidad de examinar específicamente las dimensiones de género de la violencia y promueve una “visión abarcadora” de sus diferentes configuraciones, con el fin de garantizar la salud, seguridad e igualdad en el trabajo.

⁹ OIT (2016) *Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Documento GB.328/INS/17/5 (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533579.pdf fecha de captura: 08/02/2018

OIT (2016) *Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016)*, documento GB.329/INS/INF/3, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546113.pdf fecha de captura 21/02/2018

Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

Tacuarí 124 3ºA. Tel.: 4014-6894



Boletín N° 14 – marzo 2018

A lo largo del texto se recalca el papel de la interseccionalidad advirtiendo que la combinación de factores -como el género, raza, origen social, edad o discapacidad – refuerza la posibilidad de emergencia de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

A partir del repaso de la literatura especializada y de las iniciativas internacionales y regionales, el documento profundiza en las expresiones de violencia y acoso en el mundo del trabajo que han recibido atención limitada en los contextos estudiados. Asimismo, se postula que un enfoque integral e inclusivo de la temática permitirá que la protección alcance a quienes trabajan en espacios de alta conflictividad así como también en sectores tradicionalmente excluidos.¹⁰

De ello se sigue que para lograr intervenciones públicas efectivas resulte pertinente ponderar los factores de discriminación y de riesgo que se intersectan, apartar las creencias estereotipadas que pueden oscurecer el reconocimiento del fenómeno, e identificar aquellos condicionantes propios de los distintos sectores y/o culturas organizacionales que favorecen la normalización de la violencia y el acoso, dando lugar a soluciones diferenciadas.

Finalmente se revisan las brechas de conocimiento que deberían superarse para formular protecciones con sensibilidad de género y se sintetizan las insuficiencias en la normativa que nutren la necesidad de avanzar hacia la construcción de estándares internacionales, reclamando un conjunto de principios claros para asegurar su aplicabilidad universal –v.g.: afirmación del derecho a trabajar en entornos libres de violencia y acoso, prohibición en los ordenamientos nacionales de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo (incluidas todas las formas de violencia de género), establecimiento de medidas de prevención y de gestión de riesgos laborales, reconocimiento de mecanismos de queja-.

¹⁰ También véase: Lippel, Katherine (2016) *Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*. Working Paper No. 5/2016. International Labour Office. Ginebra. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/310795324_Addresssing_Occupational_Violence_An_overview_of_conceptua_l_and_policy_considerations_viewed_through_a_gender_lens fecha de captura:08/02/2018



Boletín N° 14 – marzo 2018

En síntesis, fundamentando en la perspectiva de los derechos, el *Informe* corrobora la urgencia de implementar un abordaje inclusivo e integrado de la problemática para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.¹¹

¹¹ La versión en español puede consultarse en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf fecha de captura: 08/02/2018.