

Título de la ponencia : Mecanismos de detección, prevención y abordaje de las inequidades de género, acoso sexual, Violencia Basada en Género y discriminación étnica-racial desde el Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Nombre del autor/a (o autores/as): Por el Equipo de Calidad con Equidad de Género: Mag. Natalia Estoyanoff Portela.

correo electrónico: calidadinmujeres@mides.gub.uy

Resumen:

El Modelo de Calidad con Equidad (MCEG) del Instituto Nacional de las Mujeres, ha resultado ser un instrumento de transversalidad de la perspectiva de género eficaz, de acuerdo a los resultados sistematizados de su aplicación en nuestro país. Es una experiencia que también incorpora la interseccionalidad como un enfoque necesario para comprender y actuar sobre los diferentes tipos de discriminaciones y (des) ventajas estructurales que se dan por la combinación de identidades o por situaciones materiales que estructuran a las personas.

Más allá de los avances en materia de derechos que ha alcanzado Uruguay en los últimos años, la reproducción de las desigualdades y de los estereotipos culturales de género persisten en el ámbito del trabajo, así como la división sexual del trabajo y la asignación de las tareas domésticas y de cuidado a las mujeres. Es por ello que resulta un desafío avanzar y profundizar en el diseño e implementación de acciones que permitan impactar sobre las estructuras que (re) producen esas desigualdades y en ello, las organizaciones en las que se dan relaciones laborales cumplen un rol clave en tanto espacios estratégicos para la transformación cultural deseada.

El objetivo de esta ponencia es presentar las transformaciones que se buscan promover desde una de las líneas de acción centrales que componen el MCEG, que tiene que ver con mejorar las respuestas que se le brindan a las mujeres que atraviesan por situaciones de: inequidad de género, discriminación racial, acoso sexual laboral y violencia de género en el ámbito del empleo, desde un enfoque interseccional.

Palabras clave: Modelo de Calidad con Equidad de Género, inequidades de género, interseccionalidad.

¿Qué es el MCEG? El MCEG es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión del personal en forma más justa y equitativa. Inspirada en la estructura de la normalización técnica internacional (en particular las normas ISO 9000 de gestión de calidad y la norma de responsabilidad social empresarial SA 8000), constituye una guía certificable y evaluable por el Instituto Nacional de las Mujeres, que establece un conjunto de requisitos cuyo cumplimiento permite ir progresivamente eliminando las desigualdades de género al interior de las organizaciones.

Promueve acciones específicas para que las organizaciones públicas y privadas integren la calidad con equidad de género en su gestión, con miras a promover una igualdad de oportunidades real y actuar sobre la discriminación institucionalizada que coloca a las mujeres en lugar de desventaja.

Se estructura a través de cuatro niveles, cada uno de los cuales prevé objetivos y acciones concretos a cumplir. A su vez, se compone de ocho ejes que buscan actuar sobre diferentes dimensiones de la organización donde se encuentran las principales brechas de género: por ejemplo los modos de entrada a la organización, los cargos, funciones y competencias, el sistema de remuneraciones o las capacitaciones y oportunidades de desarrollo entre otras.

Una de las principales líneas de acción es la que refiere a la instalación del mecanismo para el abordaje de las inequidades de género, la violencia doméstica, el acoso sexual laboral y la discriminación racial que pueden ser producidas o detectadas (como es el caso de la violencia doméstica) en el ámbito del trabajo.

INEQUIDADES DE GÉNERO, VIOLENCIA DOMÉSTICA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN RACIAL:

Existe una multiplicidad de manifestaciones de la discriminación que por razones de género y/o en interseccionalidad con la identidad étnico-racial, viven cotidianamente las mujeres en el marco de las relaciones laborales.

Asimismo, existen distintas manifestaciones de la violencia hacia las mujeres en el mundo del trabajo que se agravan cuando se interseccionan con la dimensión étnico-racial afrodescendiente. Según la Encuesta de Prevalencia en Violencia Basada en Género y Generaciones (VBGG) del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2013, las mujeres afrodescendientes presentan una

prevalencia más alta de violencia de género en el ámbito del trabajo que las mujeres no afrodescendientes (18,2% vs. 14,1% respectivamente). Un dato relevante tomando en cuenta el contexto de esta presentación, es que en el ámbito educativo la prevalencia de VBGG de las mujeres afro duplica al de las mujeres no afro (16% y 7,5% respectivamente), lo que evidencia la interseccionalidad de las desigualdades en este ámbito.

Por otra parte, una de las violencias más frecuentes que experimentan las mujeres en el trabajo es el acoso sexual laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo, es “toda acción de naturaleza sexual que afecta la dignidad de las personas que resulte ingrata, no razonable u ofensiva para la persona que la recibe”. La Ley uruguaya lo define como “todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe” (Artículo 2, Ley 18.561). El acoso sexual laboral tiene manifestaciones más complejas por lo que puede expresarse en forma de comportamientos físicos de naturaleza sexual (como roces o tocamientos innecesarios), lenguaje sexual o conductas verbales (se incluyen insinuaciones sexuales molestas, comentarios insinuantes u obscenos, entre otros), comportamientos no verbales insultantes o molestos para quien lo recibe (fotografías pornográficas o miradas impúdicas, por ejemplo), u otros comportamientos que afectan a la dignidad de las personas en el lugar de trabajo (como conductas denigrantes o abusivas o intimidantes). A su vez, estas manifestaciones pueden darse entre pares (con igual nivel jerárquico) generando un ambiente de trabajo hostil, o entre diferentes niveles jerárquicos, donde quien tiene mayor grado chantajea a quien tiene menor nivel jerárquico. Los favores sexuales que impliquen promesas o amenazas, implícitas o explícitas de tratos diferenciales o perjuicios posibles o futuros son también manifestaciones del acoso sexual. Pero éste no debe confundirse con el acoso laboral, que tiene consecuencias similares pero no está sostenido en conductas sexuales no aprobadas por quien es acosado/a. Además a diferencia del acoso sexual laboral que está legislado por la ley 18.561, el acoso laboral carece de una normativa nacional que lo regule.

En otro sentido, aquellas mujeres que viven situaciones de violencia doméstica, ven vulnerados sus derechos y mermadas sus oportunidades de desarrollo, también en el ámbito laboral. La violencia doméstica implica: “Toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual

tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho (...)” (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará, OEA, 1994). Sus consecuencias limitan el ejercicio de derechos de quienes la sufren, daños físicos visibles como lesiones leves y graves, e incapacidades, pero también daños menos visibles como los psicológicos y emocionales, las depresiones, los trastornos del sueño, la ansiedad y el stress que posteriormente desencadenan otros trastornos físicos visibles en múltiples enfermedades.

Estos daños, no sólo se encuentran entre las víctimas sino también afecta a las personas que viven en su entorno directo, cuando la mujer vive violencia, los hijos e hijas también sufren las consecuencias aunque no sean el objeto de la violencia. También afecta a las organizaciones donde esas personas se desempeñan, disminuyendo su productividad, generando mayores tasas de ausentismo, y disminuyendo sus capacidades de desarrollo laboral.

Por todo ello, el ámbito del trabajo puede ser un lugar de detección, prevención y abordaje de los diferentes tipos de discriminaciones así como también un lugar desde donde formular e implementar mecanismos de prevención del acoso sexual y la violencia doméstica para contribuir a su erradicación.

El eje de acción referido a estas temáticas tiene como objetivo asegurar que las organizaciones implementadoras instalen mecanismos cuyo cometido sea la prevención y tratamiento de los

Trabajo presentado en las XVI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales-UdelaR. Montevideo, 13, 14 y 15 de setiembre de 2017.

<https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/cuando-denunciar>

eventos asociados a las inequidades por razones de género y la profundización de las acciones dirigidas a combatir especialmente la discriminación racial hacia la población afrodescendiente de acuerdo a lo establecido por la normativa vigente (ley 19.122). También el mecanismo busca abordar los casos de acoso sexual laboral, así como desarrollar acciones dirigidas a brindar orientación y derivación a mujeres ante situaciones de violencia doméstica detectadas en el ámbito del trabajo.

A continuación presentamos los requisitos según el nivel de avance de implementación del MCEG:

En el primer nivel denominado “Compromiso”, se crean los mecanismos para la recepción y seguimiento de situaciones de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones, el mecanismo de violencia doméstica y el de discriminación racial. La integración, responsabilidades y funciones de dichos mecanismos deben ser definidas por escrito, avaladas y difundidas por la Dirección. Cada uno de éstos mecanismos podrá tomar la forma de comisión con una integración de dos o más personas, quienes deben tener compromiso el interés en estas temáticas, además de una formación acorde con las responsabilidades y funciones requeridas. Además, los integrantes del mecanismo deben firmar un compromiso de confidencialidad respecto al trato de toda información relativa a las consultas y denuncias.

La comisión receptora tendrá como responsabilidades y funciones: recibir consultas y denuncias, elaborar un procedimiento de actuación para la recepción y seguimiento de consultas, casos y/o denuncias, mantener registros de los casos y/o denuncias y de las medidas adoptadas, y realizar acciones de prevención y formación en las temáticas referidas y contra todas las formas de discriminación.

Por otra parte, la organización deberá asegurarse la inexistencia de:

- Preguntas acerca de la planificación familiar, embarazo o solicitud de análisis de embarazo a las mujeres durante el proceso de selección y la trayectoria laboral.
- Sanciones, investigaciones, traslados y/o despidos no justificados.
- Análisis médicos por encima de los que exige la ley al personal.
- Cambios injustificados en los horarios y/o en la asignación de tareas.

- Hostigamiento en el lugar de trabajo a través de signos, símbolos, comentarios, imágenes estereotipadas (ascendencia étnica racial, orientación sexual, identidad de género, religiosa, etc.)

En el segundo nivel llamado “Implementación”, las responsabilidades y funciones de los mecanismos de inequidades de género y discriminación étnico-racial, acoso sexual y violencia doméstica se mantienen. Cualquier modificación en su integración, responsabilidades o funcionamiento debe ser registrada y comunicada a la organización. A su vez, la organización deberá contar con un procedimiento aprobado por las máximas autoridades y conocido por todo el funcionariado para la recepción y seguimiento de estos casos. Las comisiones encargadas de la recepción de casos o denuncias (creadas en el nivel 1), deberán en el nivel 2 comenzar a elaborar un registro de información que releve los siguientes datos: número y tipo de casos y/o denuncias, tipo de resoluciones adoptadas, plazos, entre otra información que pueda considerarse relevante. A su vez, la comisión deberá promover y realizar acciones afirmativas para las mujeres en situación de violencia doméstica, mujeres que hayan sido víctimas de discriminación étnico-racial, acoso sexual o cualquier otro forma de discriminación por razones de género. Estas acciones pueden ir desde licencias y/o permisos especiales como otras medidas que busquen reparar, equiparar y/o balancear los desequilibrios o desventajas de las mujeres en el trabajo. Por último en este nivel se deberán desarrollar medidas de prevención del acoso sexual laboral, inequidades de género y otras discriminaciones, violencia doméstica y discriminación racial.

El tercer nivel es el que corresponda a la “Mejora y en él se busca que los cambios introducidos se vean reflejados en la mejora del desempeño organizacional. En este nivel, la organización asumió como un valor la Calidad con Equidad de Género y ésta forma parte integral de su quehacer. En lo que respecta al eje, se pone especial énfasis en que la organización brinde a las mujeres en situación de violencia doméstica diferentes apoyos para que el proceso de salida de la situación se dé en un marco de garantías de los derechos laborales y de protección de su integridad. En ese sentido algunos ejemplos de acciones concretas que serán tenidas en cuenta son las siguientes: la posibilidad de acceder a consultas externas dentro del horario laboral, la flexibilidad horaria, licencias o permisos (regular o especial) que no podrán afectar la prima por presentismo y/o productividad, entre otras.

Contar con registros de los casos de denuncias, su naturaleza y generar datos.

Promover acciones que den cuenta del compromiso de la institución ante las manifestaciones de racismo y discriminación racial.

Por último, en el cuarto nivel del Modelo denominado “Sostenibilidad” la organización deberá realizar un informe en el que se analicen los resultados del funcionamiento del mecanismo de inequidades de género, acoso sexual y otras discriminaciones. El informe deberá incluir el análisis de los indicadores utilizados (número y tipo de casos, tipo de resoluciones adoptadas, plazos, como mínimo), obstáculos y fortalezas halladas y propuestas de mejora.

La transformación cultural mencionada al comienzo de esta exposición, es una apuesta que las organizaciones del mundo laboral y empresarial no pueden dar sin una alianza con la sociedad civil y el Estado, ya que implica compromisos en la generación de políticas que contribuyan a reconocer la inequidad de género al interior de las estructuras organizacionales y contribuir a su erradicación, bajo el entendido de que la eliminación de estas desigualdades es un beneficio no sólo para la propia organización o empresa sino también para toda la sociedad.