

Violencia y discriminación

Nuevos enfoques y desafíos



Asamblea
Permanente
por los Derechos
Humanos

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Comisión La Mujer y sus Derechos

Comisión La Mujer y sus Derechos

Susana Pérez Gallart

Susana Finkelstein

Ana María Novik

Alicia Ubeira

Beatriz Costanzo

Carmen Sotelo

Susana Rozenblum



Asamblea
Permanente
por los Derechos
Humanos

Auspicia Fundación Ebert

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

INDICE

LISTADO DE EXPOSITORES	pág. 6
PRESENTACIÓN	pág. 7
HISTORIA Y ACTUALIDAD DE LOS DERECHOS DE LAS HUMANAS	pág. 9
VIOLENCIA FAMILIAR	pág. 19
VIOLENCIA SEXUAL	pág. 35
VIOLENCIA LABORAL	pág. 55
RECURSOS DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES	pág. 85

LISTADO DE EXPOSITORAS

Sra. Susana Pérez Gallart

Copresidente de la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos.

Dra. Susana A. Finkelstein

Abogada – Especialista en Derecho de Familia – Docente de Violencia Familiar – Patrocinio gratuito en Violencia Familiar del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Dra. Leonor Vain

Abogada – Especialista en Derecho de Familia y Violencia Familiar – Autora de trabajos sobre la materia – Coordinadora del Taller de Casos de Violencia Familiar del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal.

Lic. Carmen Sotelo

Licenciada en Psicología - Profesora de Educación Superior y Universitaria – Psicóloga de la Dirección de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Centro Integral de la Mujer "Isabel Calvo".

Dra. María Elenea Barbagelata

Abogada – Especialista en temas de la Mujer – Legisladora de la Ciudad de Buenos Aires (M.C.) Diputada Nacional (M.C.) – Ex Directora General de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Dra. Beatriz Costanzo

Abogada – Mediadora y Conciliadora – Especialista en Violencia Laboral – Maestría en Ciencia Políticas.

Dra. Graciela Cárdenas

Abogada – Representante del Instituto Nacional Contra la Discriminación (INADI) en la Provincia de Tucumán.

Sra. Zunilda Valenciano

Miembro del Consejo Directivo Nacional de la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) – Secretaria Adjunta de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) – Autora de la Publicación "Las trabajadoras y los Derechos Humanos – Violencia Laboral – Acoso Sexual".

PRESENTACIÓN

En esta oportunidad la Comisión de la Mujer ha intentado ampliar el espectro de las manifestaciones de Violencia contra la Mujer que ha tocado en publicaciones anteriores.-

Trataremos de reflejar en estas páginas tanto la violencia intrafamiliar (que desde hace muchos años ha sido motivo de interés de nuestras integrantes), como asimismo la violencia sexual y laboral.-

En las distintas mesas de disertación realizadas en la Ciudad de Buenos Aires, San Miguel de Tucumán y el Municipio de la Costa, el público se ha interesado en todos estos aspectos, y ha enriquecido con sus planteos y cuestionamientos, las conclusiones de las panelistas.-

Basado en ello, los tres aspectos antes relatados tienen en esta publicación la glosa de las coordinadoras, que reflejan las inquietudes captadas y el espíritu con el que se ha encarado el trabajo.- Por ello esa glosa encabeza cada uno de los capítulos que componen este trabajo, que incluye la disertación de las panelistas asistentes.-

En esos talleres surgieron entre otras cosas la falta de posibilidad de acceso a la justicia de las mujeres por cuestiones de distancia, falta de transporte público y de estructura de contención de cercanía.- Ello acentuaba la dispersión de los esfuerzos comunitarios y superposición de actividades tendientes a evitar la violencia.- Asimismo existía una fuerte separación entre las actividades estatales y de la sociedad civil.-

Luego de la realización de los talleres los participantes movilizados, continuaron con sus reuniones tendientes a acciones

comunes logrando complementar esfuerzos.-

Como introducción y enmarcando la temática, Susana Perez Gallart, ha incursionado en la historia de los derechos humanos de las mujeres, reflejando los avances y retrocesos acaecidos, en una lucha que no tiene fin próximo.-

Por último queremos brindar a nuestros lectores direcciones útiles de atención a las víctimas de la Violencia Familiar, Sexual, y Laboral, donde puedan recurrir en forma gratuita para ser contenidas y apoyadas.-

Desde ya agradecemos a las personas asistentes a las Mesas de Trabajo, a las panelistas y a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que apoyaron este emprendimiento.- Especialmente a la Comisión Directiva de la A.P.D.H. Tucumán, al Colegio de Abogados de la Provincia de Tucuman, a la Comisión Directiva de la A.P.D.H. del Municipio de la Costa, y a la Dirección de Derechos Humanos de dicho Municipio.-

HISTORIA Y ACTUALIDAD DE LOS DERECHOS DE LAS HUMANAS

Por Susana Pérez Gallart

En los últimos años se habla mucho sobre los Derechos Humanos especialmente en nuestro país y en aquellos otros que han sufrido tragedias como la nuestra; todos conocen ya el genocidio ocurrido en la década del '70.

A nivel popular derechos humanos -para la gente en general- es esto, es el genocidio, es la investigación, es la memoria, es el juicio, es el castigo a los responsables.

Pero en realidad, derechos humanos es algo muchísimo más amplio.

¿Qué son los derechos humanos?, sencillamente diremos que los derechos humanos se basan en las necesidades humanas; la satisfacción y la protección de estos derechos históricamente llamados naturales, busca satisfacer las exigencias que se creen necesarias para el desarrollo de una vida digna.

Creo oportuno trazar una breve historia sobre la evolución de los derechos humanos de las mujeres. Tal vez así sea mas fácil comprender por que aún en el siglo XXI siguen siendo víctimas de discriminación y violencia.

Estos derechos fueron problema de filósofos a lo largo de varios siglos, y recién en el siglo XVIII, con la declaración de la independencia de Estados Unidos, y pocos años más tarde en 1789 con la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Revolución francesa, se reconoció que la razón de ser de las organizaciones políticas era fundamentalmente proteger los derechos naturales de los individuos; derechos que les corresponden por el solo hecho de ser hombres.

La declaración de la Revolución Francesa es la declaración de

los derechos del hombre y del ciudadano, excluyendo así taxativamente a las mujeres de estos derechos. Un grupo de mujeres esclarecidas que reaccionaron, se presentaron frente a la Asamblea llevando una declaración de los derechos de la mujer. Que fue rechazada, y no solamente eso: nos cuenta la historia no oficial que la mujer que acaudillaba este grupo Olimpia de Gouges, fue muerta en la guillotina; y las mujeres que trabajaban junto con ella fueron encerradas en un manicomio, porque se suponía que solamente las locas podían pretender que las mujeres tuvieran los mismos derechos que los hombres. ¡Y no hace tantos años, pensando en términos históricos, desde estos acontecimientos!

Tenemos ejemplos que nos demuestran que durante el siglo XIX las mujeres estaban totalmente sometidas al varón, por ejemplo en Inglaterra se dictó una ley en 1885 prohibiendo a los hombres vender a sus mujeres y a sus hijas; es decir que era uso y costumbre por eso se tuvo que sancionar una ley que lo prohibiera. Y en Estados Unidos más o menos por la misma época, hubo una ley que fijaba el tamaño de la vara con la cual los hombres podían castigar a sus mujeres; les estaba permitido golpearlas, pero para que no las mataran fijaban el grosor de la vara con la cual las podían castigar.

A medida que los países de América se fueron independizando y dándose sus Constituciones, fijaron un capítulo de Derechos y Garantías que regían solamente para los varones. Tanto es así que en 1870, cuando Vélez Sársfield redacta el Código Civil, a la mujer no le adjudica ningún derecho; la mujer soltera dependía del padre, la mujer casada dependía del marido, no tenían derecho sobre sus hijos, no tenían derecho a disponer de sus bienes, perdían su nacionalidad al casarse, perdían su identidad, incluso no podían ser testigos en una causa... eran tratadas como idiotas.

Recién en 1926 cuando se reforma el Código Civil se le adju-

dican algunos derechos. Hay que recordar a Mario Bravo-diputado socialista- que en ese debate destaca la situación de esclavitud en la que viven las mujeres y termina diciendo que es imposible que un hombre sea un ciudadano democrático, mientras es un padre y un marido autocrático.

De todas maneras los movimientos de mujeres que fueron surgiendo hicieron que se tomara conciencia en la sociedad de lo que estaba ocurriendo, lo cual no hizo que esta situación se revirtiera pero algunos derechos a lo largo de los años se fueron logrando.

Es recién en 1948 después de la Segunda Guerra Mundial, cuando los propios países vencedores espantados de su poder de destrucción, deciden -al crearse Naciones Unidas- formar un Comité de Derechos Humanos para que redacte una declaración.

Afortunadamente esta Comisión fue presidida por una mujer, Eleonora Roosevelt, que luchó denodadamente para que las mujeres fueran incluidas; por eso en vez de llamarse "Derechos del hombre" este documento se llama Declaración Universal de los Derechos Humanos, abarcando así también a las mujeres. Por primera vez el género es considerado parte de la humanidad, adquiere el estatus de persona y las mujeres empieza a ser sujeto de derecho; se les concede el derecho a tener derechos.

Indudablemente en nuestro país esta Declaración tuvo eco en cuanto a considerar a la mujer con un estatus más elevado que el que tenía hasta ese momento, pero de todas maneras sigue siendo fuertemente discriminada, acá y en el mundo. Tanto es así que en 1979 las mismas Naciones Unidas deciden elaborar y sancionar una Declaración y una Convención que Prohíbe Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW).

Esa Convención es ratificada por Argentina en el año '85 con el regreso de la democracia, y a partir de ahí empieza realmente a cambiar la legislación. Los logros que se van obteniendo son

muchísimos, ahora ya -tantos años después- nos parece que el divorcio, que la patria potestad compartida, que tantas cosas son lógicas, normales y no pueden ser de otra manera. Sin embargo las que venimos luchando por los derechos de la mujer desde hace muchísimos años nos damos cuenta que estos eran, tal vez, los principales logros que queríamos, que esperábamos obtener; por los cuales trabajamos con mucho ahínco y recién después de la sanción de esta Convención se pudieron obtener.

La Declaración Universal es como un catálogo de deberes morales de los Estados, pero para que sean de cumplimiento efectivo hubo que redactar los Pactos, que sí obligan a los Estados a su cumplimiento. Y así se redactó el Pacto de los Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto de los Derechos Económicos y Sociales. Pero aunque decimos, creemos y aspiramos a que todos los Derechos Humanos tengan el mismo valor y sean todos de cumplimiento efectivo, el Pacto de Derechos Económicos y Sociales tiene por ahí un parrafito donde dice que se cumplirá en la medida de la posibilidad de los Estados; mientras que los Civiles y Políticos son obligatorios.

Además los Civiles y Políticos tienen la posibilidad de denunciar directamente cuando estos derechos no se cumplen, y no así los Derechos Económicos y Sociales, cuyo protocolo facultativo se está trabajando en este momento en Naciones Unidas.

Pero nos cuentan los delegados de la Asamblea a estas reuniones, que se está recibiendo un rechazo muy fuerte de los países centrales, porque esos países indudablemente son los que explotan económicamente a los países más chicos y más pobres, entonces se resisten a que exista un protocolo facultativo en cuanto a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Hace años que estamos tratando que la Argentina ratifique el protocolo facultativo de la CEDAW, el cual permitiría que cualquier mujer o grupo cuyos derechos humanos no sean respetados pueda hacer la denuncia directamente. Este protocolo ha

sido aprobado en Naciones Unidas, pero Argentina se resiste a ratificarlo. A lo largo de los años fueron muchos los pedidos emanados del Parlamento solicitándolo para su aprobación, hace seis años que fue enviado, ahora está en tratamiento. Esperemos que a la brevedad sea aprobado.

También la Argentina es parte de otro sistema de Derechos Humanos, el de la Organización de Estados Americanos; este cuenta con una declaración con contenido muy parecido a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José de Costa Rica, del cual todos hemos oído hablar; se menciona mucho por el tema del comienzo de la vida, a raíz de la aspiración a que se despenalice el aborto en nuestro país.

El Pacto de San José de Costa Rica tiene una ventaja grande, es que la O E A ha creado una Comisión de Derechos Humanos a la cual se puede acudir cuando hay una denegación de justicia en un país, ante el hecho de que no se cumplan los derechos humanos de grupos o de personas. Esta Comisión tiene la posibilidad de visitar ese país y ver qué es lo que está ocurriendo. También existe una Corte, cuando la Comisión envía una recomendación al país acusado y este no la cumple, eleva la causa a la Corte cuyos fallos son inapelables y de cumplimiento obligatorio.

Ahora bien, en 1994 la OEA aprobó la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como "Belem Do Pará". En ella se especifica qué se debe entender por violencia, en qué ámbito, quien debe ser el garante del cumplimiento de los derechos allí enumerados y finalmente destaca los mecanismos de protección: La Comisión y la Corte, y la forma en que se podrá recurrir a ellos cuando estos derechos sean vulnerados.

Quizás los mayores lo recuerdan y los más jóvenes lo habrán leído, en el año '79 vino esta Comisión a la Argentina ante las denuncias de la existencia de cárceles clandestinas, el documento que produjo a raíz de esa visita fue realmente impactante por-

que ya no eran denuncias de la gente que trabajaba en derechos humanos sino que era la Organización de Estados Americanos que había constatado la existencia de cárceles clandestinas.

Entraron clandestinamente al país algunas copias de este informe, la APDH lo mandó a una imprenta chica a ver si lo podía reproducir, y por supuesto fue destruida... entró la policía, o las tres A, o no sabemos quién... y la destruyeron.

Entonces compramos una máquina tipo mimeógrafo e íbamos armando copias de ese informe que fuimos entregando en mano a periodistas, a algunos jueces, a algunos políticos de confianza como para que se difundiera qué era lo que decía este informe, que realmente fue importantísimo. Otro ejemplo que tenemos de la eficiencia de éste sistema es la indemnización que se pagó a los familiares de los desaparecidos, fué un dictamen irreversible que se tenía que cumplir.

En Argentina -como decía- se fue adaptando la legislación, sobre todo en lo atinente a los derechos de la mujer. Uno de los grandes logros que conseguimos las mujeres creo que fue la Ley de Cupo.

¿Todas las mujeres que llegan al Parlamento realmente representan al género?

No, indudablemente no. La mayoría llega por haber seguido al caudillo del momento, o por seguir al que tiene más votos; las ponen en las listas porque hay que cumplir con el Cupo.

Pero de todas maneras son muchas las mujeres con conciencia de género que acceden al Parlamento, y así vemos que se están aprobando leyes que en algún momento parecían impensables. Hace poco se aprobó la ley de ligadura de trompas, con gran resistencia de muchos sectores, pero se aprobó.

Y así sucesivamente, la ley sobre la violencia familiar; la ley sobre salud reproductiva...

Todavía faltan muchas, quedan muchos temas pendientes, pero se van logrando.

Hemos visto con gran satisfacción que más allá y por encima de las diferencias políticas, para muchos temas concretos las legisladoras se unen luchando por reivindicaciones concretas en cuanto a los derechos de la mujer. Y esto hace que haya un gran avance.

Pero sabemos que la norma no es suficiente, si las mujeres y los hombres no tienen conciencia de los derechos que han adquirido las mujeres y del respeto que merecen estos derechos difícilmente podrán ser ejercidos. Entonces es de gran importancia hacer conciencia, difundir... esta es la tarea de la Comisión de los Derechos de la Mujer que se formó dentro de la Asamblea Permanente ya en el año '85,, y desde entonces estamos trabajando en este tipo de acciones tomando temas puntuales.

Es tan amplio el tema de los derechos humanos, abarca tanto, que nosotros por lo general nos hemos concretado a tomar como tema la discriminación, las distintas formas de violencia contra la mujer, el tema de la salud reproductiva y el tema de la mujer y el trabajo.

Todos los años editamos, con el apoyo de la Fundación Ebert, una publicación sobre alguno de estos temas. También hemos publicado una Guía Práctica -que vamos a tener que actualizar- sobre la legislación atinente a los derechos de la mujer.

Este es un trabajo muy grande: el de concientizar y revertir la conciencia machista -por darle un nombre común y entendible- que todavía prima en la sociedad argentina; y diría que no sólo en los varones, también en gran parte de las mujeres.

Hemos tenido resistencias, tenemos resistencias de muchas mujeres también ante los avances legislativos y ante la puesta en práctica de los derechos; porque una cosa es el enunciado y otra cosa es la práctica.

Creo que infortunadamente se podría decir que solamente gozan de sus derechos las mujeres con un nivel cultural un poco más alto y con un nivel económico más o menos acomodado. Las mujeres de bajos recursos y las mujeres de bajo nivel cultu-

ral, en su mayoría todavía están excesivamente sometidas al varón, pese a que en este momento muchas mujeres son el sostén económico de su hogar; pero sin embargo el hombre no se resigna a este papel y muchas veces, su impotencia se revierte en violencia: en violencia hacia la mujer, en violencia hacia los hijos, en violencia familiar.

Revertir una cultura ancestral, de siglos de pater familia y de mujeres sometidas, es muy difícil.

Estamos empezando a andar ese camino, que será muy largo y se hace necesario contar con el apoyo y la ayuda de los varones. En el momento en que se logró la Ley de Cupo había solamente tres mujeres senadoras y el Senado la aprobó. Aunque parezca un milagro, fue resultado de un largo trabajo de convencimiento hecho sobre los varones. Esta es la nueva táctica que debemos adoptar las mujeres, las feministas anteriores eran frontales, enfrentaban al varón, luchaban contra el varón; y ésta era una táctica muy mala, así no se iba a lograr nunca nada porque ellos siguen teniendo el poder.

El año pasado -casualmente- trabajamos ese tema en la Comisión de la Asamblea e hicimos una publicación sobre el famoso "techo de cristal" que alcanzan las mujeres. Ellas entran masivamente en la vida laboral, entran masivamente en las universidades, egresan masivamente y a veces en mayor número que los varones en las distintas carreras, pero llegan escasamente a los cargos ejecutivos de dirección y de decisión. Y este también es un tema que, como todavía los varones tienen el poder, si no se los convence y si no se negocia vamos a quedar ahí con el "techo de cristal". Tal vez un poquitito más alto que antes, pero hay que irlo elevando hasta que desaparezca y estemos en paridad las mujeres con los varones en los lugares de decisión y de mando.

Voy a finalizar esta introducción recordando un pensamiento de la Diputada Holandesa, Ayaan Iris Alí quien afirma que la violencia mundial contra las mujeres es ya otro holocausto y agrega

"aún cuando auténticamente busquen la paz, nuestros dirigentes rara vez se dan cuenta de que, mientras exista una guerra contra las mujeres, la humanidad nunca conocerá la paz".



Raquel Forner. *Claro de Luna*. Óleo s/tela (1939).

VIOLENCIA FAMILIAR

DERECHOS HUMANOS Y SU APLICACIÓN

Por Susana Finkelstein

En esta publicación hemos de abordar el fenómeno de la violencia conyugal y filial, como una manifestación más de la violencia hacia la mujer, resaltando los lazos existentes entre la perpetuación del fenómeno y las leyes vigentes y su aplicación, y tomando en cuenta el panorama de los últimos años, como un reflejo de la discriminación

De lo que se desprende por el cotidiano mujer el sistema internacional de los derechos humanos no ha sido diseñado y aplicado de modo de revertir eficazmente las desventajas, injusticias y violaciones a los derechos humanos sufridas por las mujeres por su sola pertenencia al género femenino.-

Los tratados de derechos humanos han continuado en el tiempo legislando para individuos abstractos que por sus características deben ser varones ya que ellos no reflejan muchas veces los valores, los peligros, los intereses y las contradicciones fundamentales que caracterizan las vidas de las mujeres, y por lo tanto no tienen su correlato en ningún nivel del sistema.-

Por largo tiempo muchas de estas cuestiones tales como la violencia doméstica, el acoso sexual el abuso y violación conyugal, el cuidado y crianza de los hijos, han sido descartadas como cuestiones de simple interés privado.- Ello de acuerdo a la noción que divide a la actividad de los individuos dentro de las relaciones sociales en los planos de lo público y lo privado.- Esta división de esferas ignora el carácter político de la distribución desigual del poder en la vida familiar, no reconoce la naturaleza política de la llamada vida privada, y oscurece el hecho de que la esfera doméstica es en si misma creada por el dominio público donde el Estado

se reserva la elección de intervenir.- Esta división entre lo público y lo privado fue adoptada por el sistema internacional de derechos humanos desprotegiendo a las mujeres en la esfera donde sus derechos son violados mas frecuentemente.-

Siguiendo esta línea de pensamiento el seguimiento de los tratados internacionales y su monitoreo ha tendido a ignorar la aplicación de los derechos humanos de las mujeres o las ha minimizado.- Por otra parte, si como consecuencia de la violación a estos derechos el Estado falla respecto de sus obligaciones internacionales relativas a esos derechos de las humanas, los remedios previstos por el sistema suelen ser inaccesibles para las víctimas individuales.-

Ello porque que los llamados derechos civiles y políticos han sido concebidos tradicionalmente con derechos que los individuos podían interponer ante abusos e interferencia desde el Estado.-

Pero la protección contra la arbitraria protección de la vida o la libertad a partir de políticas públicas, si bien es importante, no responde al riesgo que la mera pertenencia al género femenino implica para el derecho a la vida y a los modos especiales en los cuales las mujeres necesitan protección legal para ser capaces de gozar del derecho a la vida.- Durante todo el ciclo vital la pertenencia al género femenino, implica un factor de riesgo y vulnerabilidad.- Aunque la evidencia empírica de la violencia contra las mujeres es indiscutida, esta no ha sido reflejada en el desarrollo del derecho internacional.. ya que el sistema se ha concentrado en las acciones públicas desarrolladas por el Estado.-Por otra parte algunos instrumentos internacionales pueden ser interpretados de modo que ofrece muy poca libertad o protección a las mujeres. Tal es el caso del derecho a la privacidad que ha sido interpretado como una barrera contra el escrutinio de las autoridades en los lugares donde las mujeres sufren las más graves violaciones a sus derechos: la casa y la familia.-

LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO

Para que la aplicación de los derechos humanos sea significativa se debe incorporar los principios de responsabilidad estatal referidos en particular respecto a la violencia de género.-

El Estado puede ser considerado responsable de las violaciones de los derechos humanos de las mujeres bajo dos aspectos: fallar sistemáticamente en proveer protección a las mujeres de los actos privados que les impiden a las mujeres gozar de sus derechos a la vida, la libertad, la seguridad, convirtiéndose así en cómplice, y la segunda en sus fallas en cumplir su obligación de prevenir y castigar la violencia en una manera no discriminatoria negando igual protección ante la ley.-

La responsabilidad del Estado en esas deficiencias no es establecida por incidentes causales que no sanciona la violencia o responsabilidad remota.- La violencia contra las mujeres es un acto político cuyo mensaje es la dominación.- El Informe de Naciones Unidas sobre Violencia contra las Mujeres señala a los Estados por su complicidad en perpetuar su invisibilidad y privatización.- El informe expone como la privatización opera en beneficio del perpetrador de violencia, y que los actos son tácitamente adoptados por las autoridades públicas y los operadores sociales quienes se unen en una conspiración de silencio.-

Así la falla del Estado en arrestar, perseguir y condenar a los perpetradores de la violencia contra las mujeres puede ser interpretada como una complicidad ya se trate de una omisión o costumbre mansamente aceptada.-

Al suscribir los instrumentos internacionales los Estados signatarios tienen la obligación de tomar las medidas adecuadas para prevenir las violaciones a los derechos humanos, para investigarlas y castigar a las personas responsables y si es posible, restaurar el derecho violado y proveer compensación por los daños resultantes de la violación.-

Es doctrina de la Corte Interamericana de Derechos

Humanos(Caso de Velásquez Rodríguez- Honduras 1988) que en virtud del art. 1. de la Convención Americana de Derechos Humanos los Estados Partes deben garantizar los derechos allí consagrados.- Dicho tribunal concluyó que un Estado no ha cumplido con su deber cuando permite que particulares o grupos actúen con impunidad en detrimento de los derechos reconocidos en la Convención. Es decir, una conducta privada se transforma en un acto de responsabilidad del Estado por la falta de la debida diligencia para impedir la violación de los derechos humanos o cuando omite tomar medidas y recaudos tendientes a su preservación.-

El informe de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1995 dice : *No es suficiente establecer un sistema juridico que tipifique penalmente las agresiones en el hogar y disponga de sanciones para castigarlas; el gobierno debe acompañar la función de "garantizar efectivamente" que los hechos de violencia familiar son objeto de investigación y castigo. Las acciones de los programas especiales para impedir la violencia constituyen indicios concretos que sirven para medir la debida diligencia.-*

Mas aún el Estado, junto con las medidas que deben adoptarse para capacitar y producir un cambio en las mentalidades de los funcionarios que intervienen en los casos de violencia familiar, es responsable por el daños que los agentes han producido por no cumplir las obligaciones determinadas por la ley o hacerlo cumplir de manera irregular.-

Ha dicho nuestra Corte Suprema: Quien contrae la obligación de prestar un servicio lo debe hacer en condiciones adecuadas para llenar el fin para el que fue establecido y resulta responsable de los perjuicios que cause su incumplimiento o irregular ejecución (CSJN, 4/5/1995, LL, 1996-D-80)

En esta publicación adjuntamos numerosos recursos que el Estado de la Ciudad de Buenos Aires pone a disposición de las víctimas de violencia doméstica y sexual en el cumplimiento de las obligaciones constitucionales que asume.-

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Por la Dra. Leonor Vain

Los grupos y organizaciones de mujeres, fundamentalmente los feministas, fueron los primeros, en casi todos los países del mundo, en ocuparse de la violencia contra las mujeres. Comenzaron por denunciar la extensión y gravedad de la problemática con lo que lograron, por una parte, que se comenzaran a visibilizarse en la sociedad esas actitudes como conductas reprobables y que hasta entonces estaban naturalizadas y aceptadas, y por la otra, que otras organizaciones también se abocaran al problema. Mas tarde, los Estados se hicieron eco y de a poco, se fue incorporando ese problema en la agenda política; desde entonces se han sancionado leyes específicas, se han desarrollado campañas, se han creado espacios tanto públicos como privados de asistencia a las víctimas, investigaciones y publicaciones, pero todavía las respuestas son insuficientes. Muchos de los datos que cito en esta presentación fueron tomados del "Informe 4 del CECYM. Movimiento Antiviolencia. Aspectos históricos".

La violencia contra las mujeres o violencia de género es uno de los ejes de reflexión-acción con el que resurge el feminismo en América Latina a finales de los años sesenta del siglo XX (Anonymous, 1984-1985, 1987, 1992; Barroso, 1988; Bedregal, 1991a). El feminismo contribuyó de manera decisiva a visualizar el fenómeno como un problema social (no sólo individual), de orden público (no únicamente privado), de competencia de los tribunales, y que exige políticas públicas con obligaciones específicas para las instituciones, incluidas las de salud.

Surge, como todos los temas que fueron dando cuerpo al campo de los estudios sobre la mujer, de la necesidad imposter-

gable de atender a las víctimas de la violencia de género, de poner al descubierto la importancia social y política de la problemática, de provocar en la sociedad la toma de conciencia y de generar marcos jurídicos y políticas públicas adecuadas para hacerle frente al problema. Al principio se generaron muchas resistencias incluso entre las mismas mujeres, porque es muy duro reconocer hasta que punto muchas personas de nuestros mismos grupos socio culturales están involucradas en el maltrato y en el abuso. Sin embargo, a pesar de las dificultades, se fue llamando la atención de todos los estamentos y muchos de los temas que se planteaban fueron entrando al mundo académico.

Las primeras acciones consistieron en campañas de concientización, creación de centros de asistencia y prevención, refugios, luchas para la modificación de las legislaciones, cambios efectivos en ese nivel, evaluación de la eficacia de las normas, redes de comunicación y coaliciones de asociaciones gubernamentales y no gubernamentales, facilitar a las personas involucradas el acceso a la justicia, etc.

Las feministas argentinas desde la década del ochenta se preocuparon por hacer "visibles" los problemas mas graves, y trabajaron sobre la violación y el hostigamiento sexual y la violencia doméstica o intrafamiliar. De estas formas de violencia las más extendidas son la violación y las agresiones físicas, por lo que estas organizaciones se ocuparon de ellas prioritariamente. La violación y el abuso sexual son situaciones que despiertan el repudio y la condena mas espontáneamente, son consideradas como delitos y condenadas desde hace siglos por la legislación. Pero no sucede lo mismo con la violencia doméstica, por lo que al respecto la tarea fue más difícil. Eran fenómenos invisibilizados y socialmente aceptados; nadie se escandalizaba cuando se enteraba de que un hombre golpeaba a su mujer o a los hijos. Fue necesario mucho trabajo para despertar el adormecimiento

de las conciencias y lograr el reconocimiento de su gravedad y extensión, tanto como del daño psicológico, físico y social que producían. Hoy sabemos que el esfuerzo ha dado algunos resultados, aunque aún resta mucho por hacer.

Actualmente hay tratados, declaraciones, convenciones y otros documentos internacionales que obligan a los países que los han firmado a implementar medidas para hacer frente a la violencia de género. Todos coinciden en que es necesario actuar para evitarla, reducirla o controlarla, dando lugar a diferentes políticas y estrategias. Por lo menos entre los organismos que componen el sistema de Naciones Unidas, se ha logrado consenso en torno a la importancia del problema y a la necesidad de hacerle frente. Aunque como sucede con la consagración de muchos derechos, eso no es suficiente. Hace falta desarrollar políticas adecuadas y destinar recursos, ya que el compromiso de los estados que suscriben y ratifican una convención es de resultado.

En la República Argentina recién en la década del 80, superada la dictadura de los 70, las organizaciones de mujeres comenzaron a trabajar sobre esta problemática.

Como consecuencia del terrorismo de estado que imperó en ese período el movimiento feminista de la Argentina se silenció durante la década del 70. Hasta entonces los problemas prioritarios a los que se abocaba estaban relacionados con la discriminación de la mujer en cuanto a la igualdad jurídica en el terreno de sus derechos civiles, políticos y laborales.

En la década del 80 ya se habían comenzado a desarrollar en los países del hemisferio norte los estudios de género, que habían incorporado otros fenómenos a los objetivos tradicionales del feminismo. Los movimientos que hicieron oír sus voces a partir del gobierno del Dr. Alfonsín tomaron las nuevas problemáticas

como el acoso y el abuso sexual, y otras formas de discriminación y coerción que sufren las mujeres en la vida cotidiana, que estaban tan naturalizadas que no eran percibidas como discriminatorias. Se empezó a cuestionar la distribución tradicional de roles en la familia, los modelos sexuales, las responsabilidades en la maternidad y frente a los hijos, la legislación que colocaba a las mujeres como personas de 2ª categoría, las formas de acoso y violencia, entre otras cuestiones relacionadas con la vida cotidiana.

En ese momento es cuando se comienzan a escuchar voces que denuncian la violencia contra las mujeres y se producen en nuestro país las primeras acciones en ese sentido. Se comenzó tratando de concienciar sobre la raigambre ancestral en la sociedad de esa forma de abuso, se desarrollaron formas de contención a las víctimas y se comprometió al estado para que desarrollara políticas específicas.

Participé de esas primeras organizaciones y recuerdo como punto de partida para las muchas acciones que se produjeron después, en medio de la efervescencia de la democracia que ya se hacía presente, las jornadas que organizó DIMA en el año 1982 sobre patria potestad. En cuanto a la violencia contra la mujer un grupo de psicólogas, abogadas y sociólogas reunidas en ELIAM (Equipo de Investigación y Asistencia a la Mujer), que dirigía la Lic. Cristina Vila, llevaron adelante las primeras acciones. Me incorporé a su trabajo y ella fue quien me orientó en el estudio y la especificidad de esta problemática.

"Este grupo introduce en el debate profesional temas que se estaban discutiendo en otros países y difunden textos de pioneras como Leonor Walker, Mildred Dayle Pagelow y otras; organizan grupos de estudio, seminarios, ateneos, imprimiendo al tema una perspectiva terapéutica, asistencial y preventiva pero a la vez con un enfoque de género". (Movimiento Antiviolenencia Informe 4 CECYM 1995).

"Cuando el gobierno militar estaba negociando su retirada, en septiembre de 1983 una joven de 17 años Mabel Adriana Montoya, se arrojó por una ventana de un cuarto piso al tratar de evitar un violación y mientras agonizaba en el hospital para sobrevivir, lo que no logró, se organizó el primer colectivo feminista: Tribunal de Violencia Contra la Mujer que a partir de ese hecho terrible comenzó a crear conciencia en la sociedad acerca de la violencia sexual y convoca a toda la población a acciones solidarias que alcanzan repercusión en los medios." ((Movimiento Antiviolenencia Informe 4 CECYM 1995).

Este fue uno de los primeros pasos en el cambio de percepción de la sociedad sobre la gravedad y extensión del flagelo. El grupo que dirigía la Lic. Cristina Vila logró la inserción del tema en las instituciones públicas y privadas de la salud mental, y en la Universidad de Buenos Aires.

Comenzó a funcionar, bajo su dirección y con la participación como abogadas de la Dra. Susana Finkelstein y de quien esto suscribe, en la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Buenos Aires, el "Centro de Asistencia a la Mujer Golpeada". El lugar de que disponíamos era escaso y precario; eran dos habitaciones al final de un largo pasillo del 2º piso, en el que nos sentábamos para atender a las mujeres que llegaban por primera vez, mientras en un cuarto funcionaba el grupo de autoayuda que coordinaba la Lic. Vila y en otro se quedaban los hijos que las mujeres traían consigo porque no tenían donde dejarlos. A pesar de la precariedad con que nos desempeñábamos ese espacio se convirtió en un referente ineludible y fue la base y el modelo de casi todos los centros, privados y públicos, que se abrieron a partir de entonces.

Pero la atención de las víctimas no hizo que se dejaran de lado las actividades de concientización y formación.

El Servicio de Salud Mental del Hospital Piñero, que dirigía la Dra. Ana Giller, fue el primer espacio institucional y público donde se dictaron cursos interdisciplinarios. A veces las clases se daban en el hall de entrada, porque no había otro espacio, con los pacientes internados caminando y opinando entre nosotras. Pero esas semillas dieron muchos frutos y crecieron en forma de red, multiplicándose.

En cuanto al Gobierno Nacional, en el año 1984 se creó en el Ministerio de Salud y Acción Social el "Programa de la Mujer", que luego se convirtió en Subsecretaría, que dirigió y estuvo a cargo de la Lic. Zila Montes de Oca, de la que fui asesora a lo largo de toda su gestión, que se extendió hasta 1989. Eso me dio la posibilidad de organizar la Comisión Nacional de Prevención de la Violencia Doméstica y Asistencia a la Mujer Golpeada, con la que desarrollamos acciones a lo largo y a lo ancho del país promoviendo la creación de Centros especializados que llegaron, en 1989, a ser cerca de 60. Muchos de ellos eran gubernamentales, otros de organizaciones no gubernamentales y otros mixtos.

Pero la conciencia sobre la problemática no se extendió en forma pareja en toda la sociedad, y aún hoy falta mucho por hacer. Distintos gobiernos provinciales y nacionales desarrollaron otros modelos de abordaje como las Comisarías de la Mujer promovidas por el Gobernador Cafiero en la Pvcia. de Buenos Aires, sin que haya unanimidad de criterios sobre cual modeló es el mas eficaz. Cada uno tiene sus ventajas y sus desventajas pero lo que importa es que haya muchos espacios que brinden ayuda y contención.

En cuanto a las tareas de concientización de la sociedad y el compromiso de los medios de comunicación masiva se vio estimulado por algunos hechos que tuvieron especial resonancia

como el de una adolescente —Mabel Adriana Montoya— que para evitar una violación se arrojó por el balcón del departamento al que había sido llevada con engaños por un presunto cliente de los electrodomésticos que ella vendía, y luego de una larga y dolorosa agonía, falleció. El juez que intervino en la causa lo interpretó como un suicidio, por lo que no hubo ni siquiera proceso para el culpable.

Otro caso que tuvo mucha presencia en los medios, y que impulsó a pedir ayuda a muchas mujeres, fue el asesinato de Alicia Muñiz por su pareja, el campeón mundial de boxeo Carlos Monzón.

Por entonces ya existían varios centros organizados y sostenidos por organizaciones de mujeres que asistían a las que padecían violencia doméstica, entre los que se destacaban Lugar de Mujer y Asociación Argentina de Mujeres de Carreras Jurídicas, que aún continuaban desarrollando actividades de difusión, asistencia legal, talleres de reflexión para mujeres maltratadas, atención psicológica y asesoramiento legal. Los primeros programas en estas instituciones fueron coordinados en los aspectos psicológicos por Cristina Vila y por Leonor Vain y Susana Finkelstein en los aspectos jurídicos (op. cit.).

Muy pronto quienes trabajábamos en estos temas señalamos las limitaciones de la legislación vigente y comenzamos a promover la sanción de leyes específicas.

Desde la Subsecretaría de la Mujer y el Senado de la Nación se convocó a legisladores, especialistas de todas las disciplinas involucradas y representantes de organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la temática para que elaboraran un proyecto de ley. Estos encuentros eran dirigidos por la Dra. Cecilia Grosman. Luego de muchos meses de trabajo se presentó un proyecto de ley, consensuado por todos, que tardó años en conver-

tirse en ley. Luego de sufrir muchas modificaciones se sancionó, el 28 de diciembre de 1994 la ley 24.417. Ese mismo año se reformó la Constitución Nacional, que incorporó con jerarquía constitucional todos los tratados internacionales sobre derechos humanos. La CEDAW y la Convención de Belén do Pará protegen específicamente a las mujeres víctimas de violencia doméstica y comprometen a los estados para que desarrollen políticas y programas de asistencia y prevención.

La ley 24.417 incluye normas de procedimiento por lo que fue considerada una ley que solo tiene vigencia en la Ciudad de Buenos Aires. Para adaptar su legislación a las normas de derecho internacional incorporadas a la legislación, las provincias tuvieron que dictar leyes sobre violencia doméstica tomando como referencia la ley nacional. Actualmente todas las provincias tienen una ley específica, todas muy semejantes entre sí.

Se trata de normas que en líneas generales definen a la violencia contra la mujer a "cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Comprende la violencia ejercida por el marido o concubino, maltrato físico, maltrato psicológico, abuso sexual intrafamiliar, violación por la pareja o extraños, la explotación sexual, la mutilación genital, el acoso sexual.

Le dan competencia para entender en estos casos a "los Juzgados de Familia, Civiles o de Paz y establecen procedimientos sumarios. Disponen que el juez debe tomar de inmediato las medidas cautelares adecuadas para cada caso, y posteriormente convocar a una audiencia que algunas leyes llaman erradamente de "mediación" donde entrevista a las partes y puede indicar tratamientos y fijar, si corresponde, la tenencia provisoria de los hijos, visitas y alimentos. El objetivo de estas leyes es que la pro-

tección adecuada llegue a las víctimas en el momento oportuno. Pero no todos los jueces las interpretan de la misma manera; algunos exigen elementos de prueba imposibles de aportar en esa instancia, o dar traslado a la otra parte, o solicitar previamente evaluaciones psicológicas que llevan mucho tiempo, o aunque no lo digan, piensan que "por algo será".

En estos casos, la ley se vuelve inoperante y desprotege a quienes tendría que cuidar.

Otro de los problemas es el acceso a la justicia. Para que la legislación sea efectiva, todas las personas tienen que tener garantizado el acceso a la justicia. Pero los servicios de patrocinio jurídico gratuito son escasos, a veces no especializados, y están sobrecargados de trabajo. En algunos lugares no existen. Esta es una barrera muy peligrosa porque las investigaciones realizadas sobre la efectividad de las leyes de violencia muestran la gran diferencia en el resultado obtenido entre quienes cuentan con el patrocinio jurídico adecuado, y quienes carecen de él. De acuerdo a los convenios y tratados internacionales, y las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el compromiso del estado al suscribir y ratificar un tratado no se limita a adecuar formalmente su legislación sino en garantizar el resultado, es decir, el efectivo ejercicio de los derechos consagrados en esa norma. En este, como en otros temas, estamos muy lejos de alcanzar el objetivo.

Hay otros aspectos importantes que o no están incluidos en las leyes específicas o no son tomados en cuenta, como sucede con la reparación del daño sufrido por la víctima.

Ciertamente hay normas del derecho general que son aplicables para reclamar por el daño, tanto físico como psicológico o el lucro cesante, pero su aplicación, como la de todas las leyes, está siempre teñida por la ideología y los prejuicios. Y en esto

están involucrados todos los operadores del derecho, tanto los integrantes del poder judicial como los abogados, que van a evaluar el caso y las normas aplicables de acuerdo a sus propios prejuicios e ideología. Es por eso que las leyes, si bien son necesarias, no alcanzan nunca para resolver los problemas sociales. Es necesario un compromiso efectivo del estado, a través de políticas públicas, la concientización y participación de toda la sociedad, con un trabajo incansable, para ir removiendo los mitos y prejuicios, y la subordinación de la mujer, que desde el principio de los tiempos la legislación, las religiones, la sociedad grabaron en el programa interno de cada uno de nosotros.

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ES OTRO HOLOCAUSTO

Esto dice Ayaan Hirsi Ali, diputada holandesa nacida en Somalia, en una nota publicada en Global Viewpoint, tomando como base un trabajo del Control Democrático de las Fuerzas Armadas de Ginebra de marzo del 2004, cuyos números son:

Entre 113 y 200 millones de mujeres de todo el mundo están desaparecidas demográficamente.

Cada año, entre 1,5 y 3 millones de mujeres y niñas pierden la vida por la violencia o el descuido basados en el género. En noviembre de ese año The Economist informó en base a ese trabajo que "Cada dos a cuatro años, el mundo aparta la vista de un recuento de víctimas de la misma escala que el Holocausto de Hitler".

Y señala entre los factores determinantes:

- los países donde el nacimiento de un varón se considera un regalo y el nacimiento de una niña una maldición de los dioses, el aborto selectivo y el infanticidio eliminan a las bebas;

- las niñas de corta edad mueren en forma desproporcionada debido al descuido, por el alimento y la atención se dan primero a los varones;
- en los países donde a las mujeres de las considera propiedad de los hombres sus padres, hermanos y esposos las eliminan. Muchas veces estos reciben el nombre de crímenes de honor;
- el comercio sexual internacional de muchachas jóvenes mata a innumerable cantidad de mujeres, niñas y niños;
- la violencia doméstica; las mujeres entre 15 y 44 años tienen más probabilidades de ser asesinadas o lisiadas por sus parientes varones que de morir del ataque de un extraño o morir de cáncer o accidentes de tránsito;
- se le da poco valor a la salud de la mujer; anualmente mueren de parto alrededor de 600.000 mujeres;
- según la OMS cada día sufren mutilación genital 6.000 niñas de corta edad;
- según la OMS una mujer de cada cinco será víctima de una violación o intento de violación a lo largo de su vida.

El genocidio se define como el exterminio deliberado de grandes cantidades de personas.

Lo que les está ocurriendo a las mujeres y niñas de muchos lugares del mundo es un genocidio. Y los seres humanos decidimos no prestar atención.



Pedro Pablo Rubens. *El rapto de las hijas de Leucipo*. Óleo s/tela (1617).

LA VIOLENCIA SEXUAL REALIDAD Y MITOS

Por la Lic. Carmen Sotelo

Del concepto de Violencia Familiar existen distintas definiciones tendientes a aclararlo y precisarlo, entre ellas destacaremos:

- "Toda conducta que por acción u omisión ocasiona daño físico y/o psicológico a otro miembro de la flia."
- "Cualquier acto u omisión que perjudica la vida, la integridad física o psicológica o la libertad de una persona, o que daña seriamente el desarrollo de su personalidad."
- "Conducta adoptada por el hombre para controlar a su víctima, que resulta en daño físico, sexual o psicológico, aislamiento forzado, privación económica o conducta que provoca que la mujer viva atemorizada"
- "Todas las formas de abuso que tiene lugar en las relaciones entre los miembros de una familia. Se denomina relación de abuso a toda conducta que, por acción u omisión ocasiona daño físico y/o psicológico a otro miembro de la familia. La relación de abuso debe ser crónica, permanente o periódica."

En síntesis podríamos afirmar que la violencia familiar constituye las distintas formas de relación abusiva que caracterizan de modo permanente o cíclico el vínculo intrafamiliar.

Si bien la temática siempre estuvo presente en la sociedad, actualmente ha pasado del ámbito privado al público, investigándose y desarrollándose teorías tendientes a resolver el conflicto.

Hay diferentes razones para llegar a este estado de cosas, algunos autores hablan del cambio de roles en la familia moderna, el hombre no ya en su rol de cabeza de familia y proveedor,

intenta suplantar su poder, ejercido hasta ahora por medio del dinero, utilizando la violencia física o emocional.

Otros conceptos a tener en cuenta que la mayoría de Ustedes ya conocen pero podemos recordar:

Sexo: conjunto de atributos morfológicos y fisiológicos que distinguen a las personas.

Genero: construcción histórico-cultural que va variando a través de las generaciones y de las diferentes culturas. El genero es cultural, marca un comportamiento asignado como apropiado para cada uno de los sexos en una sociedad determinada.

La violencia sexual es un fenómeno que afecta a las mujeres, niños y niñas de distintas edades y condiciones de vida. Tiene consecuencias muy graves no sólo para quien la sufre directamente, sino también para sus familias y para la comunidad en general. Es necesario trabajar en la reparación de las personas afectadas a través de medidas integrales y humanizadoras.

Esta violencia se ejerce desde hace siglos, producto de estructuras sociales históricas de dominación/subordinación entre los sexos y se ha perpetuado y tolerado a través del tiempo.

Todas las personas, estamos influenciadas por los mitos culturales que favorecen la supremacía y violencia masculina en sociedades donde los privilegios y el poder adjudicados a un sexo, no se adjudican al otro, es decir, donde se cultiva la desigualdad sexual. Esta culturización es propia de las sociedades patriarcales, donde la autoridad, necesidades y bienestar del "pater familiae" prevalecen sobre los derechos de todos los miembros de la unidad familiar.

Algunos de los mitos que podemos pensar son:

- *La violencia doméstica no es un problema para la sociedad, ya que ocurre en el ámbito privado.* Una de cada 3 mujeres padecen violencia en América Latina. El entorno familiar es el principal modelador de los individuos.

- *La violencia doméstica es el resultado de una patología mental grave.* En realidad menos del 10% de los casos de violencia son por trastornos psiquiátricos.
- *Sólo las clases pobres padecen violencia doméstica.* La violencia no hace distinciones, irrumpe en las distintas clases sociales y en todos los niveles intelectuales. En los grupos con más recursos es más fácil invisibilizarla.
- *El consumo de alcohol o drogas genera violencia.* Puede favorecer, pero no es una condición.
- *Si hay violencia no hay amor.* El amor adictivo, posesivo, celoso, dependiente, inseguro, genera violencia.
- *Si hay amor hay celos.* Si hay amor hay cuidados, hay preocupación por el bienestar del otro.
- *Los violentos no cambian.* Todos podemos cambiar, con ayuda profesional, con esfuerzo y dedicación, no basta la promesa. Es un tratamiento psicosocial prolongado.

También podemos enunciar algunas características de la mujer que padece violencia:

- Baja autoestima
- Aislamiento, negación, disociación
- Yo débil
- Influyente
- Labilidad afectiva
- Desestructuración yoica
- Minimización y naturalización de la violencia

En cuanto a los hombres violentos:

- Baja tolerancia a la frustración
- Ausencia de culpa
- Seducción
- Influyente
- Rigidez defensiva

Definición de violencia sexual de Chejter y Ruffa (2002)

VIOLENCIA SEXUAL: "UNA DE LAS FORMAS PARADIGMÁTICAS DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES QUE VA DIRIGIDA A CONTROLARLAS Y HUMILLARLAS, INVADIR SUS CUERPOS Y SU SEXUALIDAD, ASPECTOS DE PARTICULAR SIGNIFICACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES DE GENERO"

En la violencia sexual, lo traumático tiene efectos en lo corporal, en lo simbólico y subjetivo.

Si esto sucede en etapas de estructuración psíquica el trauma es reactualizado en la vida adulta. Tomando el concepto de trauma de Freud (Diccionario de Psicoanálisis de Laplanche y Pontalis): "Acontecimiento de la vida del sujeto caracterizado por su intensidad, la incapacidad del sujeto de responder a él adecuadamente y el trastorno y los efectos patógenos duraderos que provoca en la organización psíquica. En términos económicos, el traumatismo se caracteriza por un aflujo de excitaciones excesivo, en relación con la tolerancia del sujeto y su capacidad de controlar y elaborar psíquicamente dichas excitaciones".

La situación traumática vivida acciona de una manera devastadora, ya que la apropiación del cuerpo de la niña es reducida a objeto e implica la negación de la subjetividad, como también en la cadena de filiación que nos sostiene como sujetos deseantes dentro del orden cultural. El yo de estas mujeres se quebranta.

Las víctimas del delito sexual experimentan, entre otros, sentimientos de humillación, vergüenza, culpabilidad, temor, que reducen su autonomía y limitan su desarrollo personal, algunas mujeres se ven feas, sucias, tratan de ocultar los signos de femineidad y se sienten inferiores a las demás.

La imposibilidad de huida y la inminencia de la propia muerte generan un sentimiento de pánico que impiden al psiquismo una respuesta que descargue la energía acumulada.

Las mujeres que deciden salir del silencio con gran esfuerzo encuentran una sociedad que no las considera. La mayoría de las veces lo diversos actores que tendrían la responsabilidad de escucharlas, contenerlas, guiarlas y defenderlas, no saben cómo hacerlo. Médicos, policías, jueces, psicólogos, enfermeros abogados, asistentes sociales deberían escuchar a las víctimas sin desconfiar de ellas.

Por ello, resulta fundamental la implementación de programas orientados a capacitar a los operadores y profesionales intervinientes, en todos los sectores, incluyendo a los de seguridad, para que se generen ámbitos específicos de atención a las víctimas.

En el año 2002 se inicia el "Programa de Atención a víctimas de delitos contra la integridad sexual" en la Ciudad de Buenos Aires con la firma de un acuerdo de colaboración entre las Secretarías de Desarrollo Social y de Salud a los efectos de brindar una atención integral a estos casos. Se firmaron además resoluciones conjuntas con la Procuración General de la Nación y con el Colegio Público de Abogados para brindar patrocinio jurídico para aquellas mujeres que quisieran promover la querrela penal.

Un avance significativo ha sido la Resolución N° 2557 (diciembre 2003) dictada por la Secretaría de Salud del GCBA que aprueba el PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE VÍCTIMAS DE VIOLACIÓN que especifica los pasos a seguir en estos casos en los hospitales de su dependencia. Comienzan a formarse equipos interdisciplinarios de profesionales de los servicios involucrados en el tema: ginecología, obstetricia, infectología, salud mental, servicio social y guardia con una atención de 24 horas.

Se está lejos todavía de cumplir con las Recomendaciones para la Prevención de la Violencia formuladas por ONU. Entre ellas podemos destacar:

- Crear, aplicar y supervisar un plan nacional de acción para prevenir la violencia.

- aumentar la capacidad de recolección de datos sobre la violencia;
- definir las prioridades y apoyar la investigación de las causas, las consecuencias, los costos y la prevención de la violencia;
- promover respuestas de prevención primaria; reforzar las respuestas a las víctimas de la violencia;
- integrar la prevención de la violencia en las políticas sociales y educativas, y promover la igualdad social y entre los sexos, incrementar la colaboración y el intercambio de información sobre la prevención de la violencia;
- promover y supervisar el cumplimiento de los tratados internacionales y las legislaciones y otros mecanismos de protección de los derechos humanos.

VIOLENCIA SEXUAL

Por la Dra. María Elena Barbagelata

Yo soy María Elena Barbagelata, quiero agradecer a la APDH de Tucumán y felicitarlas por esta iniciativa, y agradecer a las compañeras de la APDH de Buenos Aires también esta invitación.

Yo he sido Directora General de la Mujer en la Ciudad de Buenos Aires, he sido Convencional Constituyente en la Ciudad de Buenos Aires y he sido Diputada Nacional hasta diciembre. Actualmente estoy como asesora en la Cámara de Diputados.

A mí me han dejado algunos temas bastante fuertes porque me han planteado violencia sexual, el tema de aborto -que consideramos que tiene que estar encuadrado también dentro de lo que es violencia- y el tema de trata. O sea que realmente cada uno de estos temas es abrumador, son temas muy fuertes que da cada uno para su propia Mesa.

Con lo cual hacemos un esfuerzo para sacar los denominadores comunes que estos temas tienen, y tratar de enfocar con un hilo que los vincula de uno a otro; yo creo que este hilo es -que acá lo han mencionado en el análisis de las distintas expresiones de violencia- una situación patriarcal de dominación de siglos que ha asignado un rol subsidiario, un rol de obediencia a la mujer, y un rol de dominación el hombre.

Esto se traduce en el trabajo, se traduce en las relaciones familiares, se traduce en las relaciones sexuales, se traduce en la explotación económica y sexual, se traduce en los obstáculos para ejercer por parte de las mujeres sus derechos. Y ese es otro denominador común de todas estas distintas facetas de la violencia contra la mujer.

El gran avance que se produce en términos de reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos, en todos estos instrumentos que señalaba Susana al principio -instrumentos internacionales- que nosotros tenemos que aprender a conocer y a manejar, no sólo desde el punto de vista judicial sino

desde el punto de vista social también como organizaciones no gubernamentales, como sociedad en general.

Porque son fabulosas herramientas de reconocimiento de derechos que abarcan todas las temáticas que estamos tocando, pero que tienen también un talón de Aquiles que es que están reconocidas pero cuesta ejercerlas; cuesta que se traduzca en el reconocimiento real para que impacte en la modificación y en la transformación de estas relaciones de subordinación, o de estos estereotipos culturales que asignan un rol secundario a la mujer.

Por eso es muy importante tener en cuenta no sólo que todos estos instrumentos de Derecho Internacional, de Derechos Humanos, han sido incorporados en nuestra Constitución Nacional en el año 1994 -cuando se reforma la Constitución- y que están en el Artículo 75, inciso 22; sino que además hay otro inciso -el que sigue, que es tremendamente importante- es el que dice que para concretar estos derechos el Estado debe asegurar medidas de acción positiva.

¿Qué significa medidas de acción positiva?, significa herramientas, fundamentalmente a través de la legislación y de políticas públicas, que buscan a través de una desigualdad compensar esa desigualdad que está en la realidad.

Es un concepto que se maneja mucho históricamente en el Derecho del Trabajo, el Derecho del Trabajo es un derecho desigual, un derecho que aporta una desigualdad para buscar una equiparación de esa desigualdad real. Y esto en lo que hace a este derecho contra la discriminación es muy importante y lo tenemos que aplicar a todo nivel: en las legislaciones nacionales, en las legislaciones provinciales, en las ordenanzas municipales y en las políticas públicas; que es la gran ausente, es el gran déficit que tiene tanto en lo que se refiere a la violencia en su manifestación intrafamiliar, en la violencia laboral, en la violencia sexual, en salud reproductiva y en la explotación a través de la trata.

¿Qué tenemos que hacer?, en primer lugar visibilizar cuál es la realidad. Todas las situaciones de violencia carecen de estadís-

ticas y esto no es casual, ¿por qué?, porque tienen un común denominador que es el silencio, la invisibilidad y pretender recluir este tema en el ámbito privado; donde la mujer debe arreglarse como puede.

El gran paso que creo que hemos tenido en esta últimas décadas ha sido que esa diferencia entre lo privado y lo público empiece a romperse, y empiece a romperse también con el rol de la mujer que estaba asignada a lo privado y ajena a lo público, por eso la mujer no participa en los lugares de decisión -porque son ámbitos públicos- y la mujer está confinada y recluida en lo privado.

Entonces cuando la mujer empieza a decir: *yo también quiero elegir mi carrera, quiero estudiar, y después quiero trabajar, y después quiero progresar en mi trabajo y tener igualdad de oportunidades y de trato*; se empieza a romper la diferencia entre lo público y lo privado.

La violencia es un ámbito que se ha pretendido recluir siempre en lo privado, en el "no te metás", en el "por algo será", en la culpabilidad de la propia víctima.

Entonces ir visibilizando la situación de violencia es -para mí- el primer paso importantísimo. Y esto no sólo es una cuestión de medios de comunicación, es una cuestión de las propias víctimas que son protagonistas de estos episodios de violencia, que por toda esta carga no se animan a denunciar. Cuando rompen este círculo y empieza la denuncia, empieza a transformarse esta situación.

Como señalaban aquí, se necesitan políticas públicas que acompañen a ese proceso, porque -por ejemplo- en materia de violencia sexual donde nosotros hablamos sobre todo de violación, ¿qué pasa en estas circunstancias?

Primero, es uno de los delitos menos denunciados; es uno de los delitos más ocultos. Cuando la mujer comienza a tomar conciencia de que no es vergonzante lo que le pasó y comienza a pensar que no tiene que estar sola y cargar con este tema sola, empieza a dar este primer paso que es contar lo que le pasó. La visibilización de esta situación.

Si la respuesta social, judicial, no acompaña ese proceso tenemos el primer retroceso o el primer corte en este proceso de avance; porque la mujer que hace una consulta por violencia; que hace una consulta por violación, cuando no obtiene una respuesta que realmente la acompañe puede ser la última pregunta que haga al respecto; y nunca más pregunte sobre este tema.

Después que creamos el Programa para Asistencia a las Mujeres Víctimas de Violación, dentro de la Dirección de la Mujer, hay mujeres que han llegado a este grupo de atención psicológica habiendo sido violadas hacía 10 años o más porque nunca se animaron a plantearlo. Y eso pasa con violencia intrafamiliar, pasa con todos los tipos de violencia porque tienen una carga, una connotación negativa que pesa sobre la propia víctima; donde ella al no tener este sostén público se tiene que hacer cargo de toda la situación y de su propia culpabilidad -entre comillas- de haber generado esta situación. Esto es lo primero que le puede llegar a preguntar quien recibe la denuncia.

Por eso es muy importante trabajar con la formación, y con formación con perspectiva de género -y ahora voy a aclarar qué es esto- de los que operan en esos procesos sea judicial, sea policial, los fiscales, los propios abogados, los psicólogos... y hablo en masculino, pero masculino y femenino. Todos los que operan en este proceso.... los grupos de autoayuda.

Tenemos que hacer hincapié en esta formación con perspectiva de género, es decir entender que esto no es un fenómeno aislado, un fenómeno que pasó por casualidad; este es un fenómeno que tiene un trasfondo cultural muy fuerte, donde el sesgo que está en la base es la dominación de uno sobre otro. Por eso no es casualidad que el 99% de las víctimas sean mujeres o sean niños de corta edad. Tiene una relación de poder que le da autorización cultural -entre comillas- a quien provoca la agresión que está legitimada históricamente por ese poder de corrección del hombre sobre la mujer, del esposo sobre la mujer.

Un poder de dominación que se ejerce, y se ejerce también muy

fuerte, en algunos lugares del interior con las niñas y las mujeres que trabajan en las fincas. No hace mucho tuvimos un caso que conmovió al país, era un abogado -porque esto se da con múltiples protagonistas y clases sociales, no es patrimonio de nadie- un abogado que llevaba a una niña de 15 años o menos encerrada en su auto a un hotel alojamiento en Salta... ¿y cuántas veces la llevó?, ¿y en qué momento se cortó?, cuando los propios empleados del hotel se comprometieron con la situación -porque escuchaban gritar a esta chica- y hicieron la denuncia de un señor feudal.

Pero pensemos que el derecho de pernada, que era el derecho del titular de la propiedad a usufructuar sexualmente a sus mujeres que trabajaban en la finca, es un derecho medieval.

¡Pero esto no ocurrió hace 100 años, ocurrió hace 5!

Es decir que tenemos que trabajar muy fuerte en este tema a lo largo y a lo ancho del país; denunciar la situación de dominación de género que tenemos que visibilizar y revertir; denunciar que éste no es un tema privado, es un tema público y toda la sociedad se tiene que comprometer; denunciar que es necesario crear las políticas públicas necesarias para sostener la denuncia de las mujeres.

¿Y esto qué significa?, significa crear Fiscalías especializadas en delitos contra la integridad sexual. Nosotros esto lo trabajamos mucho en la Cámara, pero hay que trabajarlo porque estos son resortes provinciales en todas las jurisdicciones; las Fiscalías son resortes provinciales.

Fíjense de dónde sacamos la idea: era una Fiscalía creada en la Ciudad de Mar del Plata, donde ustedes saben que hay más de 30 mujeres desaparecidas, vinculadas o no con prostitución; mujeres desaparecidas y no se sabe más nada qué pasó y esta situación se repite en provincias de nuestro país, yo sé que en Tucumán tenemos casos gravísimos, entre ellos el de Marita Verón y casos más recientes.

¡Nosotros decimos que son desaparecidas de la democracia!

¿Qué pasa?

¿Se las traga la tierra?, en Buenos Aires se las traga la tierra y nadie sabe más nada.

¿Qué redes están operando?

No tenemos ni siquiera la infraestructura, ni social ni judicial, para enfrentar estas redes.

Esta Fiscalía especializada se crea en la Ciudad de Mar del Plata y desarrolla su tarea durante un año y medio. ¿Se quintuplican las denuncias por violación en la Ciudad de Mar del Plata!

Porque no es que no haya casos, lo que pasa es que se estima que entre un 10 y un 20% se denuncia; quiere decir que hay un 80 o 90% que no se denuncia y que eso queda totalmente impune, sin siquiera investigarse.

Entonces con una Fiscalía especializada, con un equipo interdisciplinario... la fiscal coordinaba con el Hospital Interzonal de Mar del Plata, donde le habían puesto un consultorio para atender a las víctimas. En 48 horas cerraba el círculo de atención a la víctima, que también es un tema de Salud Pública, y obtenía las pruebas por si la víctima quería sostener después la denuncia; porque las pruebas son las que se pierden muy rápidamente si no se actúa con prontitud (que este también es un denominador común en todo tipo de violencia). La política pública y la respuesta oficial y social tiene que llegar pronto; si no llega pronto es lo mismo que no llegue.

Entonces en una situación de agresión sexual, ¿cuáles son las consecuencias de una violación?, puede ser SIDA y puede ser un embarazo no deseado. Ambas situaciones se pueden encauzar y evitar si se actúa en las primeras 72 horas, y en esto tiene que actuar Salud. Por eso también decimos que no es sólo un problema judicial, es un problema de Salud Pública.

Los hospitales no tienen la menor idea de este tema. ¿Y saben qué se necesita para abordar correctamente esto?, un kit de emergencia: una cajita con los anti-retrovirales y la anticoncepción de emergencia y el protocolo de actuación médica.

Nosotros esto también lo hemos trabajado junto con Salud, y

la verdad que se han hecho progresos muy importantes; se han dictado dos Resoluciones en materia de la Secretaría de salud de la Ciudad de Buenos Aires; lo estamos trabajando con el Ministerio de Salud de la Nación para que este protocolo se pueda extender a lo largo y a lo ancho del país, y que el kid -para el que no necesita ni siquiera grandes fondos- esté disponible desde La Quiaca hasta Ushuaia.

Lo que importa es que esto se ponga en la agenda, lo que importa es que el protocolo médico esté en las guardias hospitalarias, y lo que importa es que esa mujer que muchas veces entra al hospital desde traumatología hasta cualquier otro servicio, pueda decir que sufrió una violación, el médico sepa y pueda atenderla eficazmente; que no la atienda y le de un turno para que vuelva en 2 días a los consultorios externos, porque en 2 días ya fue...

Es posible, no estamos hablando de cuestiones extraterrestres. Y la verdad es que se ha avanzado mucho en Salud y se ha retrocedido mucho en el ámbito judicial, porque esta Fiscalía que yo les comentaba fue tan buena que fue cerrada al año y medio, y si ustedes leen los considerandos del cierre de la Fiscalía Especializada en Delitos contra la Integridad Sexual son una vergüenza; y el Colegio de Abogados de Mar del Plata se opuso al jefe de la Fiscalía.

Pero no nos va mejor en Buenos Aires -por ser Buenos Aires- yo les cuento que tenemos este proyecto aprobado, tenemos la partida presupuestaria, un convenio hecho entre la Procuración General de la Nación y la Ciudad para implementar esta Fiscalía. Hace un año y medio, con la plata puesta en el presupuesto y el inmueble para que la Fiscalía se instale no se encontró. Así que seguimos buscando el inmueble.

Obviamente que hay otra cuestión detrás, una cuestión muy fuerte donde estos temas de género no se tocan, no se ponen en la agenda. Y cuesta muchísimo, hay que hacer un esfuerzo realmente constante y cotidiano -por eso yo felicito a esta actividad- y este esfuerzo desde los profesionales del Derecho, desde la

Salud, desde las ONGs, desde el comedor vecinal...

Si no hay un compromiso transversal en este sentido -esta es la verdadera transversalidad- creo que no podemos avanzar en esta agenda. Y es con cuentagotas como vamos avanzando.

Quería también señalar la pata policial, es muy importante la capacitación con los propios agentes policiales porque el primero que entrevista a la mujer violada es el o la policía; y si es el policía es muy fuerte porque además le pregunta *por qué estaba ahí a esa hora y cómo estaba vestida...* Esto es lo primero que preguntan victimizando a la víctima.

Hay que sensibilizar a las fuerzas de seguridad -y esto depende del Ministerio del Interior y de las Secretarías del Interior- para que se creen áreas específicas con personal capacitado y sensibilizado. Cuando esto se da funciona bien, y estas áreas pueden articular directamente con el Fiscal; la ventaja que tienen es que están desparramadas por todos lados geográficamente, en cambio las Fiscalías suelen estar concentradas. Y la otra ventaja es que trabajan los 365 días del año las 24 horas, porque la violación no ocurre de 8 a 17, ocurre en cualquier momento, sobre todo los fines de semana.

Por eso la Oficina de Asistencia a la Víctima trabaja muy bien dependiendo de la Procuración General de la Nación, también estos son resortes provinciales que hay que impulsar en cada provincia, recibe muchísimas consultas los lunes; porque los sábados y domingos son momentos muy difíciles en lo que se refiere al tema de delitos contra la integridad sexual. Y ahí es donde están abiertas las comisarías.

TRATA DE PERSONAS

El otro tema que está entroncado con la violencia sexual es el tema trata, el tema trata es un tema poco conocido. Yo misma comencé a estudiarlo cuando empezaron a llegar problemas muy

serios de desaparición de las mujeres, y cuando fui a una actividad que organizó la Organización Internacional de las Migraciones con la Cancillería, porque este es un tema que tiene -también- vinculación con la migración y la explotación y el engaño que se hace con las mujeres de otros países, y que sobre todo se daba cuando teníamos el dólar muy bajo.

Un gran ejemplo de esto fueron las mujeres dominicanas, se habló de cerca de 12.000 mujeres dominicanas traídas engañadas durante la década del '90 a nuestro país, con una red que las esperaba directamente en Ezeiza; y estas mujeres eran atraídas porque les ofrecían sueldos de sueños en dólares para lo que era -y sigue siendo- Centroamérica.

El modo de operar es retirarles el Pasaporte cuando llegan; porque llegan con Pasaporte, no es que las traen ocultas: llegan en un vuelo, contraen una deuda para pagar el pasaje, esta deuda suele ser de alrededor de los 2.000 dólares, hipotecaban sus casas... por eso después las tenían amenazas con su familia. El papel de la mujer que migra es por una situación predominantemente económica. Cuando llegaban acá las esperaban directamente en Ezeiza, y esa persona directamente las llevaba a los prostíbulos de Buenos Aires, de zonas de turismo, de Quequén -cerca de Necochea- y después las trasladaban por distintas zonas del país.

Pensemos que junto al tráfico de armas y el tráfico de drogas, el tráfico de personas es uno de los delitos de mayor significación económica, y por lo tanto no estamos hablando de un explotador aislado del Tango... estamos hablando de redes mafiosas con grandes conexiones, con conexiones que indudablemente para operar tienen que darle luz verde: políticas, económicas, judiciales... Conozco juezas y jueces que han sido amenazados solamente por tener causas, en Tres Arroyos a la jueza que intervino y que procesó y condenó (porque en esto se llega muy poco a las condena, también hay que profundizar los tipos penales) a esta jueza le aflojaron las tuercas de las ruedas del auto. Se hizo todo un apoyo, pero tuvo que ser trasladada.

Muy poco se habla de estos temas, lamentablemente salen cuando hay situaciones de víctimas o que se rescatan o que se pudieron escapar y denuncian. Pero tienen una gran movilidad y cambian de una provincia a la otra. En nuestro país también se da el tema entre provincias, o sea que de una provincia a otra se da esta trata con todas estas características.

En esto, además de ser muy débil el tema penal, está totalmente ausente el tema de políticas públicas; cuando se logra rescatar a una víctima en general no hay dónde ubicarla, ni siquiera hay trámites expeditivos para ver cómo -si es de otro país- puede contactarse... porque pensemos que estas mujeres quedaron aisladas, se les cortó totalmente el vínculo, están esclavas. ¡Esta es una forma de esclavitud moderna!

Se da en el ámbito del trabajo, ustedes habrán escuchado también lo de los talleres textiles en la Ciudad de Buenos Aires, esto es en Buenos Aires y en el Gran Buenos Aires, son cientos... tampoco nadie puede concebir que no se vea porque para fabricar cientos y cientos de prendas por día, de alguna forma entran y salen y se comercializan. Y pensemos la perversión de todo esto, en Buenos Aires -por ejemplo- se tomó el tema con un poco más de fuerza a partir de un incendio en uno de los talleres donde murieron adultos y niños.

El Hospital Álvarez, que es donde estamos haciendo este Programa de Asistencia a las Víctimas de Violación, atiende toda esa zona de Flores; y los doctores saben que tienen que atender muy rápido a algunas mujeres que trabajan en estos talleres cuando dan a luz, porque ya a las horas se están yendo si no pierden el colchón en el taller en donde están en una situación de esclavitud; o sea que apenas nace, los primeros auxilios, los primeros cuidados y se van... les den o no el alta es lo mismo porque se van igual para no perder el colchón.

ABORTO

Este es el país real que tenemos, y en este marco también se da la discusión de los derechos sexuales y reproductivos. Yo creo que es uno de los ejes donde la discriminación es muy fuerte contra la mujer, lo vemos permanentemente en las discusiones que se dan -incluso- en aquellos supuestos donde está despenalizado el aborto. Ustedes fíjense las últimas discusiones, el Código Penal trae dos supuestos donde el aborto no es punible. Es decir estamos hablando de que el aborto es punible, pero hay dos situaciones en nuestro Código Penal donde no es punible y estas situaciones datan de 1921, o sea que no son de ayer.

¿Cuáles son?, una cuando es producto de una violación de mujer idiota o demente, dice el Código Penal; por eso se habla de una mujer violada discapacitada, esta es una causal. La otra causal es cuando está en riesgo la salud o la vida de la mujer.

Acá estamos lejos de ir avanzando, porque hay varios proyectos para por lo menos dejar la situación de violación sin este aditamento de la exigencia de que la mujer sea idiota o demente; hay varios proyectos que incorporan el tema de la malformación congénita del feto que hace que sea imposible su vida extrauterina, por ejemplo el caso de anencefalia. Incluso hay un precedente de la Corte Suprema que lo equiparó a un caso de tortura, es decir obligar a una mujer que sabe que su embarazo no puede llegar a buen término (porque no puede vivir después de nacer) se equiparó a un caso de tortura, y se le permitió abortar. En ese caso la Corte habló de adelantamiento del parto.

Pero hay otros casos donde parece que retrocedemos mucho más allá de 1921, que son los casos que tuvimos el año pasado en la provincia de Buenos Aires, en un caso había riesgo de vida de la madre y se llegó a la Corte Suprema porque no le autorizaban en primera instancia el aborto.

El primer obstáculo es recurrir a la justicia porque no son casos judiciales, es como que se incorpora este obstáculo para

negar el ejercicio de un derecho elemental en las pocas situaciones donde el Código admite la opción por parte de la mujer, porque tampoco es obligatorio hacerlo: digamos que hay una decisión de aceptación de la mujer.

Por suerte los fallos fueron divididos, pero en ambas circunstancias -tanto cuando peligró la vida, como ahora el caso de una violación de una chica discapacitada de 19 años con una edad mental de 8, que además denuncia la violación- se interponen los distintos escalones para dilatar y se llega a la Corte de la Provincia de Buenos Aires, que en fallo dividido admite el aborto. Por supuesto al final llegó aparentemente tarde (este es el criterio médico), es dudoso también este criterio porque no hay ninguna fecha tampoco. Pero la cuestión es que ahí el Comité de Bioética del Hospital dice: *hasta acá llegamos y no lo hacemos...* Por lo cual esta chica, que realmente fue tratada como un objeto y no como un sujeto, fue motivo de un fallo que tiene como sustento -para la minoría- el denegar la aplicación del Código Penal por la causal de no punibilidad. Paradójicamente todos los Tratados de Derechos Humanos hablan del respeto a la vida desde la concepción en forma absoluta, y como hablan en forma absoluta, toda legislación que admita causales donde por ejemplo el aborto está permitido, devienen a criterio de estos votos de minoría, inconstitucionales.

Ya está refutado en los propios fallos por los votos de mayoría, que sostienen que el Código Penal tal cual está redactado es perfectamente constitucional y compatible con todos los Tratados de Derechos Humanos. El propio Pacto de San José de Costa Rica habla de "en general", se respeta "en general" desde la concepción, y esto está pensando para cuando la legislación interna tiene causales de eximición de esta obligación, que son -por ejemplo- éstas o la legítima defensa; la legítima defensa también es una causal donde no hay pena y puede haber habido un homicidio, por ejemplo, o sea una muerte en una circunstancia de legítima defensa. Y esto no es inconstitucional.

¡Qué paradoja!, porque estos Pactos significan un enorme avance -por lo que hoy comentaba Susana- en materia de herramientas de lucha por los derechos de la mujer, por más igualdad y contra la discriminación.

Y cómo se toman sesgadamente para terminar restringiendo las pocas circunstancias donde la autonomía de la mujer es respetada.



Lino Enea Spilimbergo. *Seres humildes II*. Óleo s/tela (1929).

A MANERA DE INTRODUCCIÓN...

Por Beatriz Constanzo

En el primer Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, de la OMS se expresa que "Violencia es el uso intencional de la fuerza, o el poder físico, de hecho o como una amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o una comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones".

"La violencia es un fenómeno sumamente difuso y complejo cuya definición no puede tener exactitud científica, ya que es una cuestión de apreciación. La noción de lo que son comportamientos aceptables e inaceptables, o de lo que constituye un daño, está influida por la cultura y sometida a una continua revisión a medida que los valores y las normas sociales evolucionan. En este mundo en vertiginosa evolución, proteger la vida y la dignidad humanas exige esforzarse por lograr un consenso y establecer normas universales de comportamiento basadas en el desarrollo de los derechos humanos".

En ese mismo documento Nelson Mandela afirma que la violencia medra cuando no existe democracia, respeto por los derechos humanos ni un buen gobierno.

La violencia en el lugar de trabajo existió siempre. La inequidad salarial, la agresión física, el acoso sexual, el acoso psicológico y la discriminación, son comportamientos que representan una realidad tan antigua como la más antigua organización grupal del trabajo.

Siempre hubo alguien que usó y abusó de su poder en detrimento de otros, utilizándolo para quebrantarlos creando espacios propicios para el choque de intereses, ambiciones y aptitudes.

La violencia laboral es entonces abuso de poder. Son las conductas llevadas a cabo en el ámbito laboral, por el emplea-

dor, o las personas que utilizando su posición de mando o de circunstancias ligadas con su función, o de terceros relacionados con el poder jerárquico que cometen actos que atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de los trabajadores.

Es relativamente reciente su identificación como un fenómeno que no sólo destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad de los agentes, sino que también crea graves amenazas para la salud, la seguridad, la igualdad de trato y el trabajo decente.

Su presencia en los lugares de trabajo ya sea sutil, física o psicológica es un creciente motivo de preocupación. Homicidios, amenazas, intimidación, violaciones, menosprecio, insultos, patadas, puñetazos, empujones, pellizcos, arañazos, desvalorización de las tareas, persecución, traslados compulsivos, inequidad salarial, silencios despreciativos, bromas sarcásticas reiteradas, abuso sexual y racista, mensajes ofensivos, victimización entre otras comportamientos la identifican.

Si bien la OIT ha denunciado que los riesgos psicosociales laborales han aumentado de manera preocupante, se desconoce todavía su verdadera magnitud. En 1998 en "Violence at Work".

La revista Trabajo Nº 26 manifestó "...los estallidos de violencia producidos en los lugares de trabajo de todo el mundo apuntan a una creciente mundialización del problema... es una combinación de causas, que comprenden, tanto el comportamiento individual, como el entorno y las condiciones de trabajo, la interacción entre los compañeros, entre clientes, o usuarios y trabajadores, entre directivos y subordinados"

Asimismo se expresa que algunos lugares de trabajo y profesiones, ya sea porque el mismo se desarrolla en solitario o se desempeña en horas de la noche, se convirtieron de alto riesgo, siendo las mujeres especialmente vulnerables ej. enfermeras, docentes, limpieza de oficinas fuera de horarios etc.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El mobbing tampoco es un fenómeno nuevo, sí hay una conscientización nueva del mismo. Individuos plenos de poder que utilizan a otros para satisfacer intereses personales, mediante hostigamiento sistemático en forma de desconsideraciones, indirectas, descalificaciones han existido siempre.

La Comisión Europea el 14/5/2001 definía al mobbing "... como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos" por el cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo u objeto de hacerle el vacío"

Se trata de una presión laboral intensa y que el destinatario sienta esa presión como un ataque. Además debe responder a un plan y sostenerse en cierto tiempo con reiteración de comportamientos.

Los efectos en la víctima suelen ser devastadores, depresión, trastornos de ansiedad, insomnio, provocando que la persona se elimine laboralmente por el ataque psicológico ya sea por renuncia, licencia psiquiátrica en el mejor de los casos o simplemente suicidio.

En otras palabras mobbing o acoso psicológico es la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante la denigración laboral. Los agentes suelen ser mayoritariamente quienes integran el personal jerárquico de la organización, aunque también pueden ser acosadores los compañeros, o los subordinados, es decir acoso descendente, horizontal o ascendente. Los actos pueden producirse activamente por comisión o pasivamente por omisión. En este último caso a título meramente de ejemplo podemos mencionar, restricciones en el uso de material, negativa u obstaculización en el acceso a información imprescindible para realizar una tarea, quita de apoyo, eliminación de la comunicación.

La OIT en la publicación mencionada afirma que es necesario delimitar los conflictos laborales que son hechos puntuales, de la violencia que tiene dos modalidades: coacción y acoso psicológico.

La coacción es un comportamiento agresivo consistente en actos crueles, humillantes, insidiosos que procuran debilitar a las personas o grupos de empleados, haciendo difícil la vida de quienes eventualmente pueden realizar mejor el trabajo del despota, quien grita al personal para que haga las cosas, reiterando que sus criterios son los únicos válidos, declinando delegar funciones porque cree que no se puede fiar de nadie y zahiriendo a los demás con críticas constantes o despojándolos de sus responsabilidades por ser demasiado competentes.

El acoso puede consistir en una reiteración de observaciones y críticas destructivas; en aislar a la persona de su entorno social y en difundir rumores o información falsa. Las coacciones se enlazan con el poder de dirección y el acoso con las relaciones interpersonales.

Si bien las consecuencias perjudiciales se transmiten a las organizaciones con la disminución de productividad, de motivación, el mayor ausentismo, deterioro de imagen, tampoco la comunidad en su conjunto permanece al margen de las consecuencias del deterioro de la salud laboral a causa de los gastos médicos por licencias, indemnizaciones, jubilaciones anticipadas.

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud reconocen a la violencia como un obstáculo para el desarrollo de las Naciones y una amenaza para la salud pública.

VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

El ámbito de la Administración Pública es señalado reiteradamente como propicio para que se desarrollen conductas procli-

ves a las diferentes formas de violencia laboral. La rigidez organizativa, inadecuados y a veces injustos estilos de promoción a ascensos, arbitrariedad y autoritarismo en la conducción por parte del personal jerárquico, responsabilidades y funciones ambiguas son algunos de los factores que contribuyen a que esta situación se produzca.

Hasta el 27/2/06 el tema había quedado limitado al acoso sexual hacia las trabajadoras, quedando exceptuadas las otras formas de violencia. El nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional celebrado entre el Estado empleador y los sectores gremiales homologado en la fecha mencionada, viene a llenar un vacío legal incorporando la noción de acoso psicológico o moral. En el mismo, las partes propician "profundizar... relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y de trato"

El art 124 es particularmente interesante porque brega por la erradicación de la violencia incluyendo todas las diferentes formas que se pueden dar en el ámbito laboral. Las partes...."con-
cuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud mental y/o comprometer su futuro laboral, o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar, pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de de violencia laboral configura falta grave...."

Lamentablemente si bien el Estado empleador reconoce el problema y procura desterrarlo en la Administración Pública el Poder Legislativo todavía no se ha expedido aun y en el Poder Judicial la jurisprudencia tíbiamente le abre paso en fallos recientes.

Al respecto podemos mencionar que la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la Nación tiene a estudio ocho proyectos de ley sobre el tema y recientemente el pasado 31 de agosto convocó a una audiencia pública con el propósito de darlos a conocer, y de recibir las opiniones y/o críticas que los mismos podían merecer de las organizaciones sindicales, profesionales y ONG interesados en la erradicación de la violencia en el ámbito del trabajo, pero todavía no hay conclusiones al respecto.

Sería deseable que hubiera uniformidad en el ordenamiento legal aplicable a los tres poderes, como también al ámbito privado.

En el Poder Judicial, que debería ser el lugar donde se perciba con mayor claridad la temática, se da la paradoja de que cotidianamente, a juzgar por los dichos de muchos dependientes, se dan situaciones que fácilmente pueden subsumirse en el concepto de mobbing.

La administración de justicia tiene un soporte organizativo marcadamente rígido. Los sistemas de ascensos están directamente relacionados con el superior jerárquico quien califica y decide basándose en ocasiones en criterios personales y subjetivos que no guardan relación con la idoneidad y diligencia requeridas para ocupar determinados puestos. Contrariamente, también puede suceder que esa persona con poder de decisión intencionalmente ponga trabas que dificulten el ascenso del agente judicial a quien sólo le queda la posibilidad de promover un recurso administrativo para revertir la situación.

La estructura de los juzgados, fiscalías y secretarías permite que algunos de sus titulares, ejerzan un poder casi absoluto sobre sus subordinados a quienes consideran su personal imponiéndoles determinadas conductas, implementando sistemas de

premios y castigos y aun utilizándolos para servicios privados a cumplimentar en horarios de trabajo. Entre las actitudes de hostigamiento podemos mencionar gritos y descalificación pública de tareas, hacer preparar proveídos elementales muy inferiores a la capacitación y cargo, o enviar a atender al público a personal jerárquico, desautorización frente a subalternos o meritorios, que son soportadas las más de las veces pasivamente y en silencio por las víctimas por temor a represalias.

Como todo empleado público el judicial, goza del beneficio de la estabilidad que conlleva el concepto de seguridad, que en situaciones normales encaminará su vida profesional por carriles previsibles. Ello lo convierte en una víctima particularmente frágil frente a la acción del acosador, con el consiguiente daño para su salud que se traduce en un elevado nivel de licencias médicas por estrés o por patologías de origen psicosomático, amen de los numerosos pedidos de traslados de dependencias.

CONCLUSION

Al tratar el tema de la violencia laboral muy comunmente se la vincula con el sexo femenino y con el acoso sexual como si fuera la única forma en que ésta se manifiesta. No debe admitirse este concepto simplista porque la trabajadora sufre también procesos de violencia psicológica y física que dañan su salud, limitan el ejercicio de sus derechos y que son discriminaciones en sí mismas.

La mujer tiene incorporada la vocación de servicio y por ello sufre mayor violencia laboral y discriminación que el hombre. Esto se observa particularmente en los supermercados, en el personal de enfermería, en los trabajos domésticos y en general en todos los sitios donde está subordinada a un jefe varón. Asimismo son las primeras que son despedidas cuando es necesario racionalizar personal, sin que se tengan en cuenta condiciones personales.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer señala que discriminación es " toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer , independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera"

Ademas en su art 1° señala que"... la definición de discriminación incluye a la violencia basada en el género, esto es la violencia que es ejecutada directamente contra la mujer por ser mujer, o que afecta a la mujer desproporcionadamente"

La mujer está obligada a trabajar el doble para que la visualicen, a pesar de lo cual la inequidad salarial es un hecho real En otras palabras la discriminación se potencia por el hecho de ser mujer que sufre por serlo, en mayor medida que el hombre, la precarización del trabajo a partir de su situación de vulnerabilidad Es aguantar y obedecer o irse. Es aceptar la normalidad de lo anormal.

La dignidad de la persona resulta avasallada por la violencia laboral. Se ha dicho que el trabajo no es otra cosa que el trabajador mismo, es el hombre con sus músculos, su cerebro, dignidad y alma La función primordial del derecho es tutelar a la persona humana salvaguardando su dignidad, que es intrínseca o inherente a todas y cada una de las personas por el solo hecho de serlo.

La Corte Suprema ha declarado que la finalidad del art 14 bis de la CN fue la de hacer de todo hombre y mujer trabajadores, sujetos de preferente tutela constitucional. También señaló que la norma se vio fortalecida por la protección reconocida a toda persona trabajadora en textos internacionales de derechos humanos que desde 1994 tienen jerarquía constitucional.

Entre los derechos humanos que deben protegerse se encuentran la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto a su honra, el derecho y reconocimiento de su dignidad y a no

ser discriminado y las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona . Debemos añadir también la LCT y demás normas específicas que garantizan los derechos del trabajador/a.

El Derecho como herramienta para solucionar conflictos precisa tener a su alcance los elementos necesarios para combatir la violencia laboral, a fin de lograr la protección integral del trabajador/a de los riesgos psicosociales del trabajo, que debe desarrollarse en un ámbito seguro , libre , equitativo , de respeto a su dignidad y de protección a su integridad física y mental

VIOLENCIA LABORAL

Por la Dra. Graciela Cardenas
Ciudad de Tucumán

Mi nombre es Graciela Cárdenas, soy la delegada del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo en la provincia de Tucumán; el INADI en la provincia existe desde el año '98, es un organismo nacional y en Tucumán y en dos o tres provincias más donde existen delegaciones, es un organismo que no tiene presupuesto para funcionar; ni está habilitado ni reconocido por la ley -la ley es muy genérica- en tanto las delegaciones en las provincias.

Si bien la competencia del INADI es federal, no está muy claro en la ley instrumentar el cómo existan delegaciones en las provincias. No vamos a hablar de eso -de eso podemos hablar en otro momento- sí quiero agradecer la invitación y agradecer a todas las personas que desde el año '98 hasta acá vienen apoyando la gestión del Instituto.

Vamos a hablar de violencia laboral, de discriminación salarial, de acoso sexual; y a esto lo hemos llamado "entramado de violaciones a los derechos humanos".

A lo largo de nuestras vidas mantenemos múltiples relaciones, algunas de ellas estimulantes que nos incitan a dar lo mejor de nosotras mismas; pero también mantenemos relaciones que nos desgastan y que pueden terminar por destrozarnos.

Mediante un proceso de acoso moral o de maltrato psicológico un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro. El ensañamiento puede conducir, incluso, a un verdadero asesinato psíquico.

A los fines de esta exposición las expresiones "violencia laboral", "acoso moral en el lugar de trabajo", "acoso psicológico en el trabajo", se utilizarán en forma indistinta.

Los especialistas coinciden en que la violencia psicológica en el lugar de trabajo está alcanzando niveles de epidemia en el mundo entero.

Chismes mal intencionados, vacío, humillaciones, proposiciones sexuales acompañadas de amenazas, comentarios o sugerencias vulgares y ofensivas, bromas obscenas, caricias inadecuadas o no deseadas, ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo... Por favor piensen si alguna vez no han sentido este tipo de cosas, y sobre todo las mujeres.

Estamos muy acostumbradas a que en todos los discursos se hable desde el lugar del varón, así que permítanme en este caso hablar desde el lugar de las mujeres. Así que por favor no se sientan excluidos, señores o señoritos.

Todas estas cosas forman parte de este tipo de maltrato que se conoce como *móvil* o violencia laboral. Siguiendo en esto a la especialista Marie-France Hirigoyen, podemos entender por acoso en el lugar de trabajo *cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física y psíquica del individuo; o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.*

Si bien el acoso laboral es un fenómeno tan viejo como el mismo trabajo, es recién a principios de la década de los '90 que se lo identifica como un fenómeno que no sólo destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad -que pareciera que es lo más importante- sino que también favorece el ausentismo ya que produce desgaste psicológico.

Este fenómeno se ha estudiado especialmente en los países anglosajones y en los países nórdicos, en donde ha sido calificado con la expresión sajona de *mobbing*, que proviene de *mob*, que significa muchedumbre, manada, plebe... de ahí la idea de incomodidad fatigosa.

El acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente; al principio la persona acosada no quiere sentirse ofendida y no se toma en serio las indirectas... muchas veces dice: *no será para tanto, no será directamente dirigido a mí, capaz que yo hoy he venido...* sobre todo las mujeres porque por ahí los varones están más acostumbrados a ello.

Cada día una se vuelve a casa desgastada, humillada y hundida; y resulta muy difícil recuperarse. Cuando el acoso aparece es como si arrancara una máquina que puede destruirlo todo.

Se pierden las relaciones familiares, parentales... es muy grave ésto y a veces se ejerce de manera sutil, o la mayoría de las veces de manera sutil tanto que ni nos damos cuenta, y cuando nos damos cuenta no sabemos por qué no queremos ir a trabajar o por qué no nos podemos levantar de la cama como antes; sobre todo las personas que amamos nuestro trabajo.

El acoso se trata de un fenómeno terrorífico que no conoce los estados de ánimo, es una sofisticada forma de persecución que se caracteriza por las siguientes notas:

- Sutileza, no se trata de muestras de agresividad manifiestas -o sea ningún jefe te pega un chirlo en la cabeza- algunos por ahí te pegan en la cola, y eso es acoso sexual.
- Continuidad en el tiempo en un proceso lento de desgaste psicológico.
- Persigue en última instancia la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.

Esta táctica se apoya en el silencio o la complicidad de los compañeros de la víctima, quienes adquieren conductas pasivas ante el hecho para no ser ellos mismos también objeto de *mobbing*. Y acá hay una historia de "divide y reinarás", y acá hay una historia de poder, y acá hay una historia que cada uno de nosotros deberá hacer lo posible para revertir.

La solidaridad, el compañerismo y las instancias de recuperación de los valores de la otra persona tienen que estar presentes porque sino no hay vuelta. Yo coincido con que está todo bien escribamos las leyes, que las pensemos; pero está todo bien cuando eso es aplicable, cuando eso es conocido por todos y todas, no cuando el saber es un privilegio de unos pocos.

Respecto a las víctimas corresponde decir que la mayor parte

de las personas que han sido objeto de acoso psicológico en su trabajo, suelen tener un elevado nivel de ética, son honradas, rectas, autónomas, con iniciativa, de alta capacidad profesional y populares entre sus compañeros.

Acá lo que pasa es que hay temor al poder que tiene el otro, hay temor a perder el poder de quien como no tiene capacidades, abusa.

En cuanto al acosador algunas de las características de personalidad que presentan son: alteraciones en el sentido de la norma moral, no tienen sentido de culpabilidad, es agresivo, cobarde, mentiroso compulsivo, y tiene gran capacidad de improvisación, es bastante mediocre profesionalmente y suele tener complejo de inferioridad.

Abuso de autoridad: el acosador indefectiblemente cae en la figura -ya lo decíamos recién- del abuso de autoridad buscando mantener su poder; la víctima le resulta una amenaza.

Liderazgo mal ejercido: puede convertir cualquier situación laboral en fuente de riesgo.

En cuanto a las formas de expresión que puede adquirir este fenómeno, hablamos de los ataques hacia las víctimas a través de medidas organizacionales tales como que el superior restringe a la persona las posibilidades de hablar: *Vos callate. Vos no. Vos ya no te sentás en esa máquina porque podés conversar con esa compañera o compañero, mejor vos allá. ¿Sabés qué?, me hace falta que arregles el archivo...* y en realidad el archivo no se abre desde hace 40 años, no hay nadie en ese lugar, es inútil hacer esa tarea.

Cambiar la ubicación de las personas, prohibirle a los compañeros que hablen con esta persona determinada, juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, hacer comentarios del tipo: *No le hagan caso, hoy está menstruando...*

Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades, tareas degradantes, dar datos erróneos: cuando se dan órdenes y se baja una actividad para hacer y se dice la banda cambiada...

¿Qué hacer?, en principio entre todas habría que estudiar formas de mejorar las condiciones de trabajo.

Logrando la democracia en las relaciones laborales y logrando consensuar códigos éticos o políticos, porque creemos que a la larga producen más beneficios que las imposiciones.

Mejorar las relaciones interpersonales, basándose éstas en el respeto mutuo y en la tolerancia; no me gusta mucho la palabra "tolerancia", pero bueno... no encontramos una mejor para decir.

Sería eficaz facilitar cauces para expresar las quejas por violencia laboral; o sea buscar un dispositivo, una manera, un algo donde uno pueda hacerlo. Sería como arbitrar medidas para investigar su veracidad, asegurarle a las trabajadoras que sus quejas serán escuchadas y analizadas, y que los procedimientos que se aplicarán en las tomas de decisiones serán justos.

Esto significaría organizar la prevención que supone introducir el diálogo y la comunicación verdadera entre las partes. La prevención pasa también por la educación en derechos de los actores del sistema; o sea mientras no nos capacitemos, mientras seamos ignorantes de nuestros derechos, no va a pasar nada o va a pasar muy poco.

En toda esta problemática hay un ítem que podemos describir tal como lo expone Marie-France Hirigoyen en su libro "El acoso moral" (que es muy bueno y se lo recomiendo):

Este camino se inicia con la identificación del proceso, antes que nada es importante identificar correctamente el fenómeno, una vez cumplido esto es importante tomar nota de todas las provocaciones y agresiones, acumular rastros e indicios y fotocopiar cualquier escrito que pueda ayudar a defendernos. También es deseable velar por la presencia de testigos... O sea es recomendable tener una agendita y anotar qué me ha pasado hoy, qué he sentido, porque son sucesos que se sostienen de manera constante y periódica y a veces una se olvidó y no sabe qué ha pasado - si ha sido esta semana o la anterior - o perdemos la noción y vamos bajando la cabeza. Este "techo de cristal" del que hablaban, romperlo, que no nos tenga agachadas porque sino no vamos a poder hacer mucho.

Buscar ayuda en el ámbito laboral -si es posible- hablar con los compañeros o tener redes, sindicatos, tener "presencia".

Resistir psicológicamente para estar en igualdad de condiciones; y en estos casos se requiere una ayuda psicológica, así de sencillo.

Es importante actuar, es preciso anticiparse a las agresiones asegurándose de que no hay ambigüedad en las consignas y en las órdenes, por lo tanto las imprecisiones y puntos dudosos deben aclararse.

Y hacer que intervenga la justicia, recurrir a los organismos en donde pueda escucharse, investigarse, esta queja; hacer visible lo que está sucediendo.

En nuestra provincia existe la Ley 7232 de Violencia Laboral, que en su Artículo 3° describe a este fenómeno como:

Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él será considerada o entendida a los efectos de la presente Ley como violencia laboral.

En el Artículo 5° dispone que:

La autoridad de aplicación de la presente Ley será el Ministerio de Gobierno, a través de la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán, haciendo efectivo el cumplimiento de lo establecido en los Artículos precedentes y garantizando que la persona víctima de alguna situación de violencia laboral, conserve o recupere su empleo.

Más cabe destacar que aunque somos precursores y somos de avanzada por tener esta Ley, ésta no está reglamentada. Si bien la existencia de esta Ley es un mérito en materia legislativa provincial, no está reglamentada.

No obstante nos hacemos eco del reclamo respecto de esto. La Delegación Tucumán del Instituto Nacional contra la Discriminación, en su condición de órgano técnico con competencia específica en la materia, recibe a través de su Centro de Denuncias múltiples presentaciones vinculadas a los temas que acabo de desarrollar.

Es interesante destacar que la Ley Nacional Antidiscriminatoria -la 23.592- no obstante todas sus deficiencias técnicas, permite formar una opinión calificada, dictámenes jurídicos de opinión del INADI, en procura de resolver conflictos que siempre han existido, es decir que son tan antiguos como cualquier otro tema del Derecho Laboral, pero que recién en los últimos 15 años son objeto de estudio en forma específica.

No escapa al conocimiento de todos los presentes, que es de muy reciente data que se ventilen en nuestros Tribunales cuestiones como las aquí descriptas.

Yo le contaba anoche cuando trabajábamos para esto con la asesora del INADI, que hace 2 años por una causa en el INADI los denunciantes eran afiliados a un gremio de profesionales de una empresa, presentaron un amparo, y el juez -que yo sepa por primera vez en Tucumán- hace lugar al amparo basándose en la Ley 23.592. "Y un cese del acto discriminatorio -dice el juez- implica en este caso la reincorporación de estar personas que habían sido despedidas de su trabajo".

Yo me acuerdo que cuando salió ese amparo era tal la alegría de los que estábamos en el INADI que lo llamamos por teléfono -después- para felicitarlo; porque que haya un juez que entienda de esto, que aplique la ley, que se ponga de parte de los derechos humanos... y lo que más me ha encantado realmente es que me atendió el propio juez.

Para terminar, no debemos estar indiferentes ante un acto de violencia laboral y sumarnos a la lucha contra la violencia en todas sus formas, para no correr el riesgo de que nos toque a cada una de nosotras y que sea demasiado tarde.

Y terminamos con una frase que dice:

“No es la represión de los malos lo que nos duele, es el silencio de los buenos”.

VIOLENCIA LABORAL

MANIFESTACIONES, CONSECUENCIAS Y RECURSOS

Por Zunilda Valenziano

UPCN – Consejo Directivo Nacional

¿Qué es?

Es toda acción que manifieste **ABUSO de PODER**, ejercida en el Ámbito Laboral por el empleador, personal jerárquico, en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

Esta acción es ejercida sobre el trabajador / a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros.

¿ Cómo se manifiesta ?

Las conductas más frecuentes son:

MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL: Hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica.

Por ejemplo:

a) Constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador /a.

b) Cambiar al trabajador o trabajadora de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos

c) Prohibir a sus compañeros y compañeras que hablen con él o ella.

d) Obligarlo u obligarla a ejecutar tareas denigrantes para la condición humana.

e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la Organización.

f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias con la intención de humillarla o humillarlo.

g) Encargarle trabajos imposibles de realizar.

h) Obstaculizar y / o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.

i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.

j) Manifestar amenazas repetidas de despido sin fundamento real.

MALTRATO FÍSICO: Toda conducta que directa o indirectamente este dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre la trabajadora o el trabajador.

Por ejemplo:

Una trabajadora asediada constantemente, al negarse a que-

darse fuera de hora para “rehacer” una tarea, fue encerrada por su jefe de la oficina. Al rechazar un acercamiento corporal, fue arrojada sobre la puerta, rebotando en ella y cayendo al piso, propinándole en el suelo una patada que le provocó lesiones (Presidencia de la Nación).

ACOSO: Toda acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos en razón de sexo, edad, nacionalidad, origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, deportivas, situación familiar u otros.

Por ejemplo:

- “como vas a ganar el concurso si sos una gorda chancha”
Compañera que no ganó el concurso por el “perfil” (INDEC)

- “con ese cuerpo y esos pelos no puede atender al público”.
Compañera a la que le asignaron tareas administrativas en un museo (Secretaría de Cultura y Comunicaciones).

- “a vos ni se te arriman los perros, sos una frígida por eso estas sola”
Compañera estatal asediada (SENASA).

Las frases fueron reiteradas, en algunos casos, durante más de un año, en forma cotidiana.

ACOSO SEXUAL: Es toda conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en sexo, ofensiva, inaceptable, indeseada e irrazonable para quien la padece, todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observaciones no bienvenidas de contenido sexual, miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura porno-

gráfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia o cuerpo, contacto físico innecesario y asalto sexual.

Es ejercido por el empleador, superior o jerárquico, un tercero vinculado directa o indirectamente a quien tenga influencias sobre la superioridad que afecta la dignidad del trabajador / a, con la excusa de que si acepta mejorará su carrera, obtendrá hora extras o alguna prebenda que mejore su situación escalafonaria o salarial.

En nuestra investigación, realizada en 1994 con trabajadores del Sector Público, donde el acoso sexual fue examinado en su sentido más amplio - desde el hostigamiento más suave a la agresión sexual - determinamos de acuerdo a las conductas de acoso sexual, cinco niveles, para los que se tomo en cuenta el tipo de interacción (verbal - no verbal); el contenido del mensaje (menos coercitivo - débil o más coercitivo - fuerte) y la implicación o no de contacto físico.

Nivel I – Acoso leve, verbal.

Incluye conductas del tipo de chistes, conversaciones de contexto sexual, silbidos, piropos.

Nivel II – Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico.

Incluye conductas del tipo de miradas, muecas y gestos lascivos y / o insinuantes.

Nivel III – Acoso medio, fuerte verbal.

Incluye conductas como llamadas telefónicas y / o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel IV – Acoso fuerte, con contacto físico.

Incluye manosear, acorralar, sujetar, etc....

Nivel V- Acoso muy fuerte

Incluye tanto presiones psíquicas como físicas para mantener contactos íntimos.

Por ejemplo:

"podríamos charlar fuera del horario de trabajo, usted es una persona sola, separada, con dos hijos menores que necesita un mejor sueldo, lo podríamos arreglar...que le parece si tiene más licencias por trabajos especiales...usted sabe que yo lo puedo arreglar..." (INSSI y P).

(...) "se colocó detrás de la silla cuando escribía a máquina y me metió las manos en los senos (...)" (ANSES)

INEQUIDAD SALARIAL: Se da en el caso en que hombres y mujeres con idéntica responsabilidad, en igualdad de condiciones, no reciben la misma remuneración y / o en el caso que el trabajador /a tenga bajo su responsabilidad la ejecución de tareas que no se derivan de su jerarquía escalafonaria, ni de su función de revista.

Por ejemplo:

-Compañera de la Secretaría de Cultura a la que le asignaron por memo interno la responsabilidad de la Tesorería, cuando no correspondía por nivel ni grado, no habiendo recibido la capacitación específica, ni recibiendo un adicional por tarea de capacitación específica, ni recibiendo un adicional por tarea de mayor responsabilidad. Luego de un error administrativo fue sumariada por la superioridad, que había avalado la designación.

Estas frases son textuales, extraídas de situaciones vividas por trabajadores y trabajadoras que fueron víctimas de violencia laboral y presentaron su caso al sindicato.

¿ Quiénes son las víctimas ?

Las mujeres padecen en mayor proporción debido a que en su

mayoría ocupan puestos no jerárquicos o de menor calificación y aún en puestos jerárquicos no tiene poder de decisión y como todo acto de violencias es abuso de poder el que lo tiene e mayor medida lo ejerce contra el que no lo tiene.

Existe una discriminación negativa basada en el sexo, que ha producido en el devenir histórico la "naturalización" de la violencia de género, ligada a pautas culturales de sumisión y estas pautas se reproducen en el ámbito laboral.

En las actuales condiciones de precariedad e inestabilidad del empleo, tanto hombres y mujeres se ven sometidos a injustas situaciones de violencia laboral por la sumisión por el derecho al pan, que es la peor de las sumisiones y se da en forma igualitaria en hombres y mujeres.

Recientemente los hombres trabajadores han podido denunciar hechos de violencia sin sentirse indignos, débiles o flojos, en contra de las pautas culturales de las que ellos, en este caso, también son víctimas por género.

La estadística de casos registrados en la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato y nuestro conocimiento de la problemática, nos indica que la violencia laboral se da con mayor frecuencia en las mujeres. Nuestras campañas de sensibilización y concientización de esta problemática están dirigidas a todos los trabajadores y empleadores; realizando además campañas específicas para las mujeres.

Las consecuencias

La violencia laboral genera temor a las represalias y muchas veces este temor se convierte en un terror ciego que inmoviliza la acción y el pensamiento del trabajador o la trabajadora afectando profundamente su rendimiento y su salud socavando su

integridad, su dignidad y su libertad, convirtiéndose en un ser más vulnerable y con un grave sentimiento e inseguridad.

La situación es vivida en silencio, sin decírselo a nadie, muchas veces no pudiendo el mismo trabajador "ver" la situación, no pudiendo ver que el superior / a es un trabajador igual que él, un asalariado igual que él, que recibe su paga del mismo presupuesto que él y que tiene asignado, como él, un número de legajo y un número de CUIL y además tiene un plus por la responsabilidad que ejerce. Sólo por la responsabilidad.

Lo que podemos observar como manifestación de esta situación es: ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, abulia, incapacidad para concentrarse, alteración de la productividad, dolores de cabeza, fatiga mental crónica y otros indicadores que transmiten extenuación en el trabajo, enfermedades de origen psicosomático recurrentes (trastornos gastrointestinales, alergias) autodesvalorización, ausentismo como única forma de mitigar los padecimientos – elemento que se vuelve en contra de trabajador / a – reducción de la calidad de trabajo producido, clara percepción de ser una víctima cautiva, abandono físico y estético, accidentes en el manejo de material o instrumentos a su cargo, entre otros.

La misma violencia genera patologías como la carga psíquica, produciendo severos trastornos en la concentración, la atención, la ubicación temporo – espacial, llegando en grado extremo a producir un daño psíquico.

Estos trastornos se producen en forma silenciosa y constante. Silenciosa: no se puede precisar claramente el origen. Constante: en el trabajo y fuera de él, la situación no deja de perturbar la vida del trabajador /a.

Según nuestros registros frente a situaciones de violencia el

trabajador /a comienza a no concurrir al lugar de trabajo, efectivizando licencias pendientes que no se animaba a tomar o tomando licencias por problemas de salud, terminando con licencias por largo tratamiento.

Esta situación trastoca gravemente la vida labora, familiar y social del trabajador /a, extendiéndose al hogar el padecimiento y sufriendolo la familia toda, más aún los hijos que conviven en el hogar con esta situación.

Así los trabajadores, que son parte de la ciudadanía de la nación, trasladan esta desmotivación laboral a una marcada y creciente desmotivación social, replegándose cada más sobre su ámbito privado, automarginándose del mundo gremial, cultural, etc., abandonando toda lucha, afectando así a la comunidad toda.

Las Represalias

Las represalias son una respuesta concreta, clara y contundente a la negativa del trabajador de continuar tolerando la situación de violencia.

Son venganzas personales del superior que abusa del poder que le fue otorgando en el marco de una relación estrictamente laboral y lo ejerce en contra del trabajador /a.

Según nuestra experiencia, las represalias pueden ser: restricción en permisos, licencias, horarios, horas extras, salarios, traslados con alguna excusa o ninguna explicación, calificaciones que bajan el puntaje o la eficiencia laboral sin antecedentes reales que los justifiquen; "borrar" al trabajador de la escena con pases transitorios y o permanentes en forma compulsiva; trato vejatorio delante de los compañeros, negar el acceso a la capacitación, entre otros.

Se utilizan como abierto y público "escarmiento" a manera de ejemplo para el resto del personal. Intimidando a la víctima; produce el "ostracismo" de la persona, impidiendo que se comuniquen o mantengan vínculo de ningún tipo con él los demás compañeros / as.

Otras formas de intimidación: llamados al domicilio particular, charlas en voz alta sobre lo que "va hacer" si alguien se "queja"; daño o sabotaje en la tarea que realiza el asediado, desvalorización permanente de su tarea; aumento del maltrato deliberado. Degradación de las tareas realizadas correctamente; presión para que renuncie al trabajo.

Amenazas permanentes de despido como expresión de su máximo poder: "ojo, que si abris la boca, te puedo rajar...en esta situación del país, ...fíjate la edad que tenés...donde vas a encontrar otro empleo".

Intimidan al trabajador / a para que no denuncie a la Organización Sindical.

Las represalias generan temor en el conjunto de trabajadores que muchas veces es cómplice, en el silencio, cómplice en el dejar hacer, cómplice de inacción, rompiendo lazos solidarios con la víctima.

El trabajador solo, es más vulnerable y se somete al abuso de poder. No puede visualizar el peso del Poder Colectivo de la Organización Sindical que es la única que le garantiza que sus derechos no sean avasallados.

¿ Qué hacer ?

Denunciar los hechos de Violencia a la Organización Sindical, que es garante de la discrecionalidad necesaria para el tratamiento del tema en los máximos niveles, salvaguardando la

identidad de la víctima.

El sindicato tiene la responsabilidad de resolver la situación.

La denuncia no es una prueba que va a ser exhibida como tal.

La denuncia de la trabajadora es la herramienta de Organización Sindical para actuar.

La Denuncia

Consiste en el relato por escrito de lo sucedido, tal cual fue vivenciado, con las mismas palabras que utilizó el victimario, aún cuando estas fueron crudas, obscenas y / o lascivas, sin olvidar, gestos, cambios de actitud o esfuerzos por "suavizar" la situación.

Es importante que se puedan situar los hechos en tiempo, con horas precisas, y lugares con descripción de todos los detalles posibles.

No descartar nada, porque todo puede ser leído de distintas maneras y adjudicarle un sentido que la víctima, en estado de vulnerabilidad extrema, no puede precisar. Todo sirve para aclarar aún más la situación padecida por el acosado.

Escribirla, aunque sea a mano alzada, sin importar a letra, "esto" o "aquello".

La denuncia es la herramienta que permite sacar a luz el abuso de poder. Es el testimonio necesario para dar fin a la situación de injusticia.

Es un compromiso personal del trabajador / a para ejercer sus derechos.

Cómo Actuar

ACCIÓN DE LA VÍCTIMA

- Ante los primeros signos de violencia, firme rechazo de los mismos.
- Recurrir al delegado / a sindical del lugar
- No tener miedo, mostrar firmeza y seguridad.
- Hablar con los compañeros / as – que le generen confianza – de la situación vivida.
- Averiguar si otras personas están en la misma situación o parecida.
- En caso de existir compañeros que han sido trasladados o pidieron el pase del lugar, comunicarse con ellos.
- Dar detalles de la situación para poder verificar cambios de conducta y armar estrategias.
- Denunciar por escrito a la Secretaría d Igualdad de Oportunidades y de Trato los hechos, detallando nombre apellido, documento y lugar de trabajo.
- No relatar los hechos a las jefaturas porque pueden existir solidaridad jerárquica y desvirtuar, menoscabar, ridiculizar y / o desacreditar los hechos. Puede alertar de la situación a quién la realiza y dar lugar a represalias contra el trabajador / a.
- En caso de violencia extrema, retirarse del lugar del trabajo dejando por escrito donde correspondiere que el retiro es por violencia laboral y concurrir al Sindicato, denunciando el hecho.

ACCIÓN DEL DELEGADO /A

- Discrecionalidad.
- Ponerse a disposición de la víctima, escuchar con atención, no emitir juicios de valor ni comentar las circunstancias para bajar el nivel de conflictividad, generando contención y tranquilidad.
- Tener presencia y conocimiento de la problemática.
- Difundir en el lugar de los hechos material sobre la temática: cuadernillos, notas periodísticas, actividades realizadas por el Sindicato, afiches, a fin de fomentar el debate, la polémica, el diálogo entre los compañeros / as de la persona afectada e instalar el tema, sensibilizar.
- Recabar toda la información posible sobre el desempeño del victimario y de la víctima, antecedentes, trato con personal en el tiempo que desempeña este cargo u otro anterior, relación con los compañeros /as, entre otros.
- Dedicarle al tratamiento del tema el tiempo necesario y no acelerar los procesos de rastreo u otros.
- Actuar con frialdad y objetividad, sin involucrarse emotivamente.
- Tener empatía al máximo.
- Solicitar a la víctima un relato pormenorizado de los hechos con los datos personales, ésta sería la denuncia.
- Recurrir a la Secretaría de igualdad de Oportunidades y de Trato con la denuncia que es de carácter RESERVADO y de

uso exclusivo de las máximas autoridades de la Organización que actúan en la problemática.

El mayor problema del trabajador acosado es el temor, la desesperación, la angustia, la culpa, el no saber porque le pasa todo esto que no puede definir. La más común de las actitudes es el aislamiento. La persona violentada se siente sola. No habla. Otras veces actúa de acuerdo a su carácter. Una u otra manera lo perjudica, no es la situación apta.

Por ello reiteramos que la difusión de este tema es fundamental.

Permite conocer en detalle situaciones, como actuar y a quién acudir.

Cada situación es especial, depende de muchos factores, los cuales varían de acuerdo al lugar y tipo de trabajo realizado.

La Violencia Laboral, o Acoso Moral, o Carga Psíquica, Maltrato Físico, o Inequidad Salarial, están vigentes en todo el mundo.

Para que cese este mal es necesario que exista un cambio de conducta, tanto de los empleadores, como de los trabajadores, y de los gobiernos.

Que los Derechos Humanos sean respetados plenamente.

Nota

Algunos términos utilizados mundialmente para denominar estas conductas.

Violencia Laboral: Toda acción u omisión que atente contra

la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y / o social ejercida en el ámbito laboral.

Mobbing: Utilizado por Lenz Leynman (psicólogo alemán) en la década de los años '80. Parece que el primero que lo utilizó fue KONRAD LORENZ, (etnólogo), lo aplicó a las conductas agresivas de los animales.

Actualmente se considera con este nombre a las actitudes "hostiles" frecuentes y repetidas en lugar de trabajo dirigidas siempre a la misma persona.

Harasement: Utilizado en Estados Unidos desde mediados de los años '70 (1976). Sería hostigamiento, significa "ataques repetidos e inesperados de una persona a otra para atormentarla, minarla, frustrarla y provocarla".

Bullying: Utilizado en Inglaterra desde mucho tiempo. Usado para describir "humillaciones, vejaciones, amenazar, maltratos".

Whistleblowers: Literalmente es el que hace sonar la campana de alarma o se va de lengua. Actualmente se utiliza para los que por denuncias disfunciones de un sistema, sufren represalias de todo tipo, por el mismo sistema.

RECURSOS DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

BUENOS AIRES PRESENTE- PARADOR AZUCENA VILLAFLORES

DOMICILIO: Piedras 1583

TEL: 4304-0308/0337/0309

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales –
Dirección General Sistema de Atención Inmediata

TEMAS ESPECÍFICOS: emergencia social, alojamiento, mujer,
niños

INTERVENCIÓN: asistencia directa.

PRESTACIÓN: Brinda asistencia a mujeres solas y a madres con
hijos menores de 18 años. Ofrece alojamiento, asistencia psico-
lógica, médica, social y legal en forma individual y grupal. El
ingreso por derivación escrita se realiza hasta la s18 horas. En
dicha institución se cubren las necesidades alimenticias y sanita-
rias de la población.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Mujeres mayo-
res de 21 años que se encuentren en situación vulnerabilidad
social sola o con hijos menores de 18 años. Aprobar examen psi-
cofísico que certifique buen estado de salud, aceptar las pautas
de convivencia de los hogares.

TEMAS ESPECÍFICOS: Mujer, niños, familia, violencia, violen-
cia familiar, violencia sexual, violencia conyugal, violación,
abuso sexual. Asesoramiento jurídico. Asistencia psicológica.

INTERVENCIÓN: Asesoramiento, asistencia directa, asistencia
jurídica, promoción y desarrollo,

PRESTACIÓN: Brindar un espacio de contención para las muje-
res que padecen violencia en el ámbito doméstico a través de:
entrevistas de orientación, asistencia psicológica individual y
grupal, grupos de reflexión, talleres, asesoramiento legal sobre

violencia familiar, derecho de familia y otras temáticas, patrocinio jurídico gratuito sobre cuestiones derivadas de violencia intrafamiliar, para personas de escasos recursos.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: mujeres mayores de 21 años, que residan en la ciudad de Buenos Aires o que hayan padecido alguna situación de violencia dentro de este ámbito geográfico.

CENTRO INTEGRAL DE LA MUJER – VILLA LUGANO.

DOMICILIO: Cafayate 5230

TEL: 4605-5741 / 0800 66 68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuja@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales – Subsecretaría de Promoción e Integración Social - Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Mujer, niños, familia, violencia, violencia familiar, violencia sexual, violencia conyugal, violación, abuso sexual. Asesoramiento jurídico. Asistencia psicológica.

INTERVENCIÓN: Asesoramiento, asistencia directa, asistencia jurídica, promoción y desarrollo,

PRESTACIÓN: Brindar un espacio de contención para las mujeres que padecen violencia en el ámbito doméstico a través de: entrevistas de orientación, asistencia psicológica individual y grupal, grupos de reflexión, talleres, asesoramiento legal sobre violencia familiar, derecho de familia y otras temáticas, patrocinio jurídico gratuito sobre cuestiones derivadas de violencia intrafamiliar, para personas de escasos recursos.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Mujeres mayores de 21 años, que residan en la ciudad de Buenos Aires o que hayan padecido alguna situación de violencia dentro de este ámbito geográfico.

HOGAR PARA MADRES ADOLESCENTES - MARÍA EVA DUARTE

DOMICILIO: La Pampa 750

TEL: 4785-9381/ 0-800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuj@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales – Subsecretaría de Promoción e Integración Social - Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Adolescentes, jóvenes, embarazo adolescente, vulnerabilidad social, violencia familiar, alojamiento, asistencia médica, asesoramiento jurídico, asistencia psicológica. Jardín maternal, educación capacitación, salud, cultura, recreación, nutrición, emergencia social.

INTERVENCIÓN: Asistencia directa.

PRESTACIÓN: El Hogar fue creado con el objeto de albergar, contener y acompañar a las jóvenes embarazadas. Constituye un ámbito de transición que brinda alojamiento a la joven y a su bebé hasta el primer año de vida o hasta la mayoría de edad de la madre. Propone actividades de prevención, asistencia y/o rehabilitación enfocadas hacia el fortalecimiento frente la adversidad, la autoestima, la aceptación del embarazo y/o de su hijo, así como fortificar la red de convivencia con su grupo de pertenencia y/o alternativo. También apunta a facilitar la reconstrucción de situaciones traumáticas, la capacitación para el Maternaje y la superación de la transmisión generacional de la violencia mediante servicios de Asistencia, Psicoterapia individual y grupal, Abordaje Social Integral, Coordinación Legal, Asistencia Médica, Escolaridad, Talleres y Jardín Maternal. El programa implementa acciones destinadas a prevenir, asistir y/o recobrar la autoestima, el fortalecimiento ante la adversidad, la aceptación del embarazo y/o su hijo, y para fortificar la red de convivencia con su grupo de pertenencia. Brinda: alojamiento 24 hs. , desayuno, almuerzo, merienda y cena. Entrevistas psicológica individual, vincular, psicosocial con familiares y domiciliaria socio-ambiental, grupo tera-

péutico, acompañamiento psicoterapéutico, estimulación temprana, patrocinio jurídico gratuito, consultas médicas. Administración de medicamentos prescritos, propuesta de tratamiento odontológico, seguimiento psicofísico (controles de rutina), asistencia en internación/externación, escuela domiciliaria, apoyo educativo domiciliario, articulación con efectores de la Secretaría de Educación, talleres de costura, manualidades, artes plásticas, expresión corporal, etc., salidas recreativas.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Jóvenes menores de 21 años, embarazadas o con bebés recién nacidos, que por su desamparo, falta de recursos económicos, desintegración o violencia familiar se encuentran en situación de riesgo social. Para el ingreso se efectúa una entrevista de admisión realizada conjuntamente por una psicóloga y una trabajadora social, en la que participan la adolescente y su núcleo de convivencia inmediata si lo hubiera.

CASA DE REFUGIO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA - MARIQUITA SÁNCHEZ

DOMICILIO: Carlos Pellegrini 211 7º piso

TEL: 4567-7900 / 0-800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuja@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales – Subsecretaría de Promoción e Integración Social – Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Mujer, violencia familiar, emergencia social, alojamiento, patrocinio jurídico. Asistencia psicológica.

INTERVENCIÓN: Asistencia directa.

PRESTACIÓN: Brinda atención a mujeres golpeadas de la Ciudad de Buenos Aires junto a sus hijos menores. Ofrece alojamiento, asistencia psicológica, médica, social y legal. El ingreso al refugio se puede dar por distintas vías: mediante oficio judicial,

donde el equipo técnico del juzgado evalúa la situación de riesgo de la mujer y sus hijos y a través de la comisaría 14 solicita el ingreso; por concurrencia directa a los Centros Integrales donde los profesionales evalúan el posible ingreso; a través de la derivación de hospitales, asesorías u otros organismos. Este servicio brinda asistencia psicológica, tanto individual como a través de la modalidad de grupos terapéuticos, con el propósito de disminuir los efectos del shock post-traumático devenido de la situación intrafamiliar. Así mismo apunta a reforzar la autoestima de las mujeres, reducir la angustia y generar nuevos modelos vinculares con pares y con sus hijos. Brinda patrocinio jurídico gratuito y asesoramiento a las mujeres alojadas. Cuenta también con un área de servicio social destinada a restablecer las redes sociales con la familia de origen y su microsistema. Se trabaja además para el sostenimiento o la integración en el mercado laboral. Se realizan además talleres recreativos, grupos de crianza, grupos de convivencia entre otras actividades que tienden a facilitar lo socio-recreativo. En cuanto a los niños alojados, el servicio cuenta con escuela domiciliaria, psicólogas infantiles y distintas actividades de carácter educativas y recreativas. Cabe destacar que en dicha institución se cubren las necesidades alimenticias y sanitarias de la población.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Mujeres mayores de 21 años que se encuentren en situación de alto riesgo por violencia familiar junto a sus hijos menores de 13 años (varones) y de 15 años (mujeres).

CASA DE MEDIO CAMINO- JULIETA LANTERI

DOMICILIO: Carlos Pellegrini 211 7º piso

TEL: 0-800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuja@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales –

Subsecretaría de Promoción e Integración Social - Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Mujer, violencia familiar, Capacitación, atención psicológica

INTERVENCIÓN: Promoción y desarrollo,

PRESTACIÓN: La Casa de Medio Camino tiene como objetivo ofrecer a las mujeres egresadas del refugio o del hogar un espacio de formación, que facilite la reinserción a la vida social y económica, de acuerdo a todas las recomendaciones internacionales. A través de talleres y cursos de capacitación laboral. Orientación para la búsqueda de una salida laboral. Seguimiento de los tratamientos psicológico de las mujeres. Entrevistas para favorecer el reestablecimiento de los vínculos sociales preexistentes. Grupos de convivencia, para el fortalecimiento de nuevos modelos de interacción social.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Mayores de 21 años, con o sin hijos que hayan egresado de la casa refugio Mariquita Sánchez

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL MALTRATO INFANTIL

DOMICILIO: Salguero 765

TEL: 4867-0163 / 0800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuja@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales - Subsecretaría de Promoción e Integración Social - Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Niños, familia, maltrato infantil, abuso sexual, violencia familiar, asesoramiento jurídico, asistencia psicológica, capacitación

INTERVENCIÓN: Asistencia jurídica, asistencia directa, asistencia educativa, asistencia técnica, promoción y desarrollo,

PRESTACIÓN: Asesoramiento jurídico. Asistencia y orientación

psicosocial. Capacitación y supervisión a profesionales y equipos. Evaluación de Riesgo. Asesoramiento Legal a niños víctimas de abuso sexual, maltrato físico y emocional. A padres con dificultades en la crianza. A padres no ofensores de niños víctimas de abuso sexual intra o extrafamiliar. Entrevistas de evaluación y seguimiento del nivel de riesgo.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Entrevistas de admisión lunes a viernes de 8 a 13 hs.-

ASISTENCIA A MUJERES VÍCTIMAS DE DELITOS SEXUALES

DOMICILIO: 24 de Noviembre 113

TEL: 4931-6296 / 0800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuj@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales – Subsecretaría de Promoción e Integración Social - Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Mujer, violencia sexual, violación, asesoramiento jurídico. Asistencia psicológica.

INTERVENCIÓN: Asesoramiento, asistencia directa.

PRESTACIÓN: Este programa está creado conjuntamente con el área de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y trabaja con mujeres víctimas de violencia sexual o violación, fuera del ámbito del matrimonio y/o mujeres que hayan padecido situación similar, en algún momento de su vida. Asistencia Psicológica individual y grupal. Entrevistas vinculares y de orientación a familiares y parejas de víctimas.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Mujeres mayores de 21 años, que residan en la ciudad de Buenos Aires o que hayan padecido alguna situación de violencia dentro de este ámbito geográfico. Entrevista de admisión: lunes a viernes de 9 a 15 hs.

ASISTENCIA A HOMBRES VIOLENTOS

DOMICILIO: Hipólito Yrigoyen 3202

TEL: 4956-1768 / 0800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuja@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales – Subsecretaría de Promoción e Integración Social – Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Hombres, violencia, violencia familiar, Asistencia psicológica.

INTERVENCIÓN: Asistencia directa.

PRESTACIÓN: El programa asiste a hombres con esta problemática con el objetivo de alcanzar el cese de la violencia y recuperación del equilibrio emocional, a través de la prevención, orientación y contención. Asistencia Psicológica a través de Grupo para hombres. Entrevistas de evaluación, orientación e ingreso. Evaluación e informe de los casos.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Hombres mayores de 21 años, que residan en la ciudad de Buenos Aires. Entrevista de admisión lunes y miércoles de 18 a 23 h s.

PROGRAMA LAZOS

DOMICILIO: Hipólito Yrigoyen 3202

TEL: 4956-1768 / 0-800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuja@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales – Subsecretaría de Promoción e Integración Social – Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Mujer, familia, violencia, violencia familiar, Asistencia psicológica.

INTERVENCIÓN: Asistencia directa.

PRESTACIÓN: Es un servicio de asistencia, contención y orienta-

ción para mujeres que consulten por violencia física y psicológica, infligida por sus hijos mayores de 13 años, yernos o nueras, ya sea que convivan o no con ellas. Entrevistas de admisión, orientación y derivación. Asistencia psicológica individual y grupal.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Mujeres mayores de 21 años, que residan en la ciudad de Buenos Aires o que hayan padecido alguna situación de violencia. Entrevista de admisión lunes y miércoles de 10:00 a 13:00 hs.

PROGRAMA NOVIAZGOS VIOLENTOS

DOMICILIO: Carlos Pellegrini 211 7° piso

TEL: 0800-66-68537 (MUJER)

E-MAIL: dgmuja@buenosaires.gov.ar

REPARTICIÓN: Ministerio de Derechos Humanos y Sociales – Subsecretaría de Promoción e Integración Social - Dirección General de la Mujer

TEMAS ESPECÍFICOS: Adolescentes, familia, violencia, violencia sexual, asesoramiento jurídico. Asistencia psicológica.

INTERVENCIÓN: asesoramiento, asistencia directa.

PRESTACIÓN: Este programa está destinado a adolescentes que atraviesen o hayan pasado por situaciones de violencia física, emocional o sexual en sus parejas. Tratamiento psicológico individual y grupal para ambos integrantes de la pareja. Grupo de orientación y asesoramiento para padres y familiares de adolescentes. Asesoramiento Jurídico. Talleres de Reflexión.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS: Adolescentes de entre 13 y 21 años residentes en la Ciudad de Buenos Aires. Previo contacto telefónico

FUNDACIÓN EBERT



ASAMBLEA PERMANENTE POR LOS DERECHOS HUMANOS

Av. Callao 569, 3er. Cuerpo, 1er. Piso Of. 15 - 1022 - Buenos Aires

Tel. 4373-0397 / 4372-8594 Fax: 4814-3714

E-mail: apdh@apdh-argentina.org.ar

Página Web: www.apdh-argentina.org.ar