Curso Convenio 190 OIT sobre Violencia en el Trabajo

Clase 1

Docente: Alberto Pepe Robles

Este documento fue realizado en concepto de capacitación en Formación Sindical y dictada para el Sindicato CePETel por el Instituto del Mundo del Trabajo "Julio Godio" perteneciente a la Universidad Nacional de Tres de Febrero en el mes de junio del año 2021.

Curso de capacitación sindical
Convenio OIT OIT 190 sobre Violencia y Acoso en el trabajo

Docente: Alberto «Pepe» Robles
Programa

Primera jornada: Las violencias en el trabajo (¿De qué estamos hablando?)

1. Violencia laboral y violencia en general
2. ¿Qué es la violencia? ¿Qué es el acoso?
3. Pero antes una primera distinción: violencia ofensiva y violencia defensiva
4. Violencias naturalizadas y sistémicas
    a. Naturalización
    b. Violencias sistemáticas
5. Violencias física, psicológica, simbólica, institucional, económica
6. El fin de la violencia es dominar (y someter)
7. La discriminación
8. La revictimización
9. Cada tipo de violencia es diferente. No hay «violencia», hay «violencias».
10. Violencia de género
11. Racismo
12. ¿Qué es y cómo funciona el *mobbing*?
13. La represalia

1. Violencia laboral y violencia en general

El Convenio 190 de la OIT busca atacar la violencia y el acoso laboral. No busca atacar la violencia deportiva, ni la violencia política, ni la criminalidad. Tampoco busca atacar la violencia de género o el racismo en general, sino aquella que se produce en el lugar de trabajo.

La violencia laboral es una violencia muy particular, porque es una violencia que se produce en un ámbito «cerrado», dentro de una organización que se encuentra bajo el control y la responsabilidad de una persona, física o jurídica, «el empleador».

De algún modo hay una similitud con, por ejemplo, la violencia deportiva, que se produce en los espectáculos deportivos, muchas veces dentro de estadios o instalaciones privadas, que están controladas por la empresa organizadora del espectáculo.

Por supuesto que no se puede establecer un corte abrupto entre la violencia que se desarrolla fuera de las empresas y organizaciones de trabajo, de aquella que sucede dentro de las empresas. Fenómenos como el racismo, el machismo, la homofobia y la transfobia, son formas de violencia que cruzan toda la sociedad, no sólo argentina, sino mundial. Su reproducción dentro de las empresas es parte de un fenómeno más amplio. Puede decirse que las personas racistas o machistas llevan adentro de la empresa patrones y sistemas

violentos que están en todas partes. La propia cultura organizacional de la empresa y sus liderazgos, son parte y reproducen esas culturas violentas que cruzan a las sociedades modernas.

Otras formas de la violencia en cambio tienen mucho más que ver con la empresa o el centro de trabajo mismo. Son aquellas que tienen que ver con el acoso laboral, es decir el abuso de poder laboral y las condiciones psico-sociales en las que se realiza el trabajo, así como las represalias y el desconocimiento de la libertad sindical del personal.

Ambos grupos de violencias, aquellas que «vienen de afuera» (género, racismo, discriminaciones, etc.) y aquellas que «vienen de adentro» (acoso laboral, condiciones de trabajo riesgosas desde un punto de vista psicosocial, prácticas antisindicales), se encuentran inextricablemente unidas y suelen presentarse juntas. Un jefe puede ser machista; el CEO puede ser homofóbico; el clima laboral puede disparar conductas de *mobbing* (patoterismo) racistas; los sistemas de disciplina de la empresa pueden naturalizar ciertas violencias; etc.

Esto tampoco quiere decir que la violencia en la empresa sea ajena, o deba desentenderse de la violencia en la sociedad en general. Las empresas y centros de trabajo son una parte esencial de la sociedad. Gran parte de la vida de las personas se desarrolla dentro de las empresas y centros de trabajo. Las empresas y centros de trabajo, además, son ámbitos jerárquicos, que ordenan y controlan comportamientos, valores, formas de trato (o maltrato), estereotipos, roles, la interacción entra sus integrantes. Por lo tanto son un ámbito central de reproducción de la violencia social. Si una sociedad es violenta, entonces también lo serán sus empresas y centros de trabajo. Y viceversa. No existe un corte de la violencia a la entrada de la fábrica o la oficina. Una persona machista o racista no deja de serlo al entrar a su lugar de trabajo. Las personas son educadas desde la niñez, con un alto grado de violencia, por sus padres, madres, docentes y medios de comunicación.

Trabajar entonces sobre la violencia en los lugares de trabajo, es también trabajar sobre la violencia en la sociedad en general.

Entonces, cuando hablamos del Convenio 190 hay que tener en cuenta que es un convenio para combatir «la violencia en el trabajo», **todas las violencias en el trabajo**.

Por supuesto que **la violencia de género (que incluye la violencia contra las mujeres y la violencia contra personas LGBT+)**, son dos de las principales violencias laborales, y probablemente son las que han sido peor tratadas y más subestimadas, pero hay otras violencias laborales cotidianas muy graves, como el racismo, el acoso, el *mobbying* (patoterismo), la gordofobia, las discriminaciones políticas y sindicales, contra las personas mayores, contra las personas migrantes, contra las personas discapacitadas, el autoritarismo y arbitrariedad empresarias, sin hablar de la explotación y las violaciones de derechos humanos, que quizás no sean cotidianas en la mayoría de las empresas y lugares de trabajo, pero que están lejos de haber sido erradicadas. Y finalmente, que algunos tipos de violencia sean más habituales y estén arraigados en la cultura y las instituciones, no

quiere decir que no existan tipos de violencia menos habituales (violencia contra personas por ser flacas o considerarlas lindas, violencia contra hombres por ser físicoculturistas, violencia contra personas por ser héterosexuales, violencia contra personas por tener la piel clara, etc.). Este tipo de violencias que podríamos llamar excepcionales, no están arraigadas en las costumbres y las instituciones, y por lo tanto no son socialmente potenciadas, reproducidas, justificadas ni encubiertas, pero por supuesto ello no hace que dejen de ser violentas. Las violencias además se presentan cruzadas y mezcladas.

2. ¿Qué es la violencia? ¿Qué es el acoso?

La violencia es un fenómeno muy complejo, contradictorio y paradójico de la sociedad humana, cuyo análisis excede totalmente este curso. Sin perjuicio de ello vamos a hacer una aproximación al fenómeno, por la simple razón de que la violencia laboral es parte de ese fenómeno más amplio que es la violencia en la sociedad humana.

No se puede hablar de violencia sin partir de **la guerra**, como fenómeno típicamente humano violento por excelencia, al menos desde que los seres humanos comenzaron a vivir civilizaciones (existen serios indicadores antropológicos de que la violencia era muy inusual en las sociedades tribales previas a las civilizaciones). La humanidad se llena la boca en favor de la paz, pero nuestras acciones, tradiciones, estatuas, películas y series de televisión, glorifican la guerra y al guerrero. Militares y conquistadores son héroes en todos los países del mundo. Las armas y la guerra es uno de los juegos mas promovidos por los padres y empresas para los niños varones. También es un valor que está muy ligado al machismo. Son los varones y su educación, la que principalmente valora positivamente la violencia y la resolución de los conflictos por medio de la fuerza, bajo mandatos paternos tales como «hacete hombre».[1] [2]

Todes sabemos (o creemos saber) lo que es violencia. Pegar, insultar, matar, lastimar, maltratar. Si. Pero hay formas de la violencia que resultan mucho más difícil de ver, que muchas veces son más dañinas o funcionan como plataformas para las violencias físicas y que incluso muchas veces naturalizamos: discriminar, ser indiferentes, invisibilizar, tratar injustamente, hacer ciertos chistes, decir ciertas cosas, no saludar, apodar con ciertos apodos, no mantener un trato cortés, ser constantemente despectivos/as, no tener mecanismos adecuados para frenar la violencia. Acá entramos en el terreno de las violencias sistémicas, económicas, simbólicas e institucionales.

El Convenio 190 habla de «violencia **y acoso**» laboral. La razón de incluir los dos conceptos es que, a veces se hace una distinción entre «violencia» y «acoso». El acoso (*«apremiar de*

[1] Odriozola Ezeiza, Xabier (2009). «Violencias masculinas; la legitimación de la violencia en la construcción de la identidad de los hombres».
[2] Kaufman, Michael (1999). «Las 7 Ps de la violencia de los hombres».

forma insistente a alguien con molestias o requerimientos»), es un acto fronterizo con la violencia, que se caracteriza precisamente por su ambigüedad, dando así una cobertura a la persona que agrede. En el ámbito de las conductas sexuales, el acoso sexual se distingue del abuso sexual, en el hecho de que en el acoso no hay contacto físico. Por esa razón, algunas legislaciones, como la argentina, no consideradan al acoso sexual como delito.

La intención de la OIT fue establecer, no sólo un significado amplio de la violencia laboral que abarque todas sus manifestaciones y las microconductas abusivas que conforman la violencia sistémica, sino subrrayar también la característica continua y sutil que pone en primer plano la noción de acoso.

3. Pero antes una primera distinción: violencia ofensiva y violencia defensiva

Hay un principio ético y legal, viejo como el mundo, que distingue entre violencia ofensiva y violencia defensiva. Mientras que la **violencia ofensiva** está prohibida, tanto entre países por la Constitución de las Naciones Unidas (la guerra ofensiva hoy es un crimen), como entre personas (el Estado ha asumido el monopolio de la fuerza desde su aparición), la **violencia defensiva** está siempre permitida y justificada, tanto entre países como entre personas. Eso es justamente lo que sucede en los casos de **legítima defensa** y el derecho a la **resistencia contra la opresión**.

Es importante tener en cuenta esta distinción en los casos de violencia laboral, porque se relaciona con los «estallidos de violencia». Muchas veces la persona o personas que protagonizan hechos de violencia agudos y de alta visibilidad, no son quienes han causado la situación de violencia, sino quienes la padecen de manera sistemática y en un momento «estallan». Precisamente es una vieja táctica del poder abusivo, utilizar los estallidos para encubrir la raíz de la violencia y perpetuarla, cerrando el caso con la culpabilización de «chivos expiatorios».

4. Violencias naturalizadas y sistémicas

Las violencias que resultan más difíciles de eliminar son las violencias naturalizadas y sistemáticas. Se trata de violencias toleradas e incluso promovidas por la sociedad, las instituciones y la cultura. A través de chistes, tradiciones, malas palabras, canciones, películas y otras formas culturales, las personas, los centros de poder (desde las jefaturas en los lugares de trabajo y las empresas, hasta la policía, las leyes y les jueces) y los centros comunitarios, tienden a reproducir generar dos fenómenos que magnifican la violencia hasta volverla un hecho contínuo: la **naturalización** de la violencia y la **revictimización** de las víctimas. De este modo la violencia es mucho más que un hecho

puntual, para volverse un sistema protegido por la cultura, las instituciones públicas y privadas, y la sociedad, que invisibilizan la violencia y la vuelven impune. Se produce un fenómeno parecido y vinculado a los delitos de cuello blanco, que tienden a ser cometidos por personas con poder.

Cuando un hombre mata a una mujer, lo que se ha cometido es mucho más que un femicidio. Porque el entremado de violencias empezó mucho antes, en las instituciones y en la normalización cultural, y continúa mucho después con el acostumbramiento, las justificaciones del entorno social, las instituciones y las leyes que no están pensadas para prevenir la violencia de género (muchas veces incluso están pensadas para garantizar su impunidad), y la conducta de funcionarios y funcionarias que tienen valores machistas, porque se educaron y se acostumbraron a la violencia de género. Y si eso es válido para un femicidio, imaginen lo que sucede con los micromachismos y los microracismos.

Cuando la violencia está naturalizada y organizada como sistema es porque la violencia es parte de una sistema de dominación. El racismo surgió para dominar a los pueblos coloniales. La violencia contra las mujeres surgió para que los hombres dominaran a las mujeres. La violencia contra las personas con orientaciones LGBT+ surgió para imponer la héterosexualidad (héteronormativo).

4.1. Naturalización: ♪♫♪♫ Si te agarro con otro te mato... ♪♫♪♫

La violencia es algo tan presente en nuestra cotidianeidad que a veces ni siquiera nos damos cuenta y a veces incluso cantamos, bailamos, nos reímos y aplaudimos al son de la violencia. La violencia más peligrosa es la que no vemos aunque esté frente a nuestros ojos, porque se ha **«naturalizado» o «normalizado»**.

Las canciones, películas, propagandas y programas de televisión son uno de los mecanismos más potentes para normalizar la violencia. También son potentes herramientas de normalización el lenguaje, los chistes y los apodos.

Una muestra de tres canciones muy populares dan una idea de como funciona la normalización:

- *Si te agarro con otro, te mato, te doy una paliza y después me escapo. Dicen que yo soy violento, pero no te olvides, que yo no soy lento. Dicen que yo soy celoso, pero no te olvides, que yo fui tramposo*. («Si te agarro con otro», Cacho Castaña)

- *Prefiero verte muerta, chiquita, que verte con otro hombre. Mejor que no pierdas las cabeza chiquita, o no sabré dónde estoy. Mejor que corras por tu vida mientras puedas, chiquita, esconde tu cabeza en la arena, chiquita, si te encuentro con otro hombre, es el fin… chiquita*. («Corre por tu vida», Los Beatles, John Lennon)

- *La encontró en el bulín y en otros brazos, sin embargo, canchero y sin cabrearse, le dijo al gavilán: "Puede rajarse; El hombre no es culpable en estos casos." Y al encontarse solo con la mina, pidió las zapatillas y ya listo, le dijo cual si nada hubiera visto: "Cebame un par de mates, Catalina." La mina, jaboneada, le hizo caso y el*

varón, saboreándose un buen faso, la siguió chamuyando de pavadas... Y luego, besuqueándole la frente, con gran tranquilidad, amablemente, le fajó treinta y cuatro puñaladas. («Amablemente», tango de Iván Diez). La canta Serrat, también. Y lo ovacionan.

Estas tres canciones (y otras cientos) normalizan la violencia de género. Pero lo mismo sucede con la violencia LGBT+ (recordar los clásicos personajes humorísticos parodiando hombres homosexuales), el racismo (tener en cuenta la cantidad de personajes que parodian a personas de otras etnias, como los «chistes de gallegos»), la costumbre de que las mujeres son quienes «deben» encargarse de la casa (pensar en las propagandas de productos de limpieza). Hasta la pedofilia suele normalizarse en los medios de comunicación, como pasó con la tapa de la revista *Gente* que, en los años '90, puso a la niña Nicole Neuman como objeto del deseo masculino, cuando tenía doce años, bajo el título, «Sexi a los 12», o con el célebre *sketch* humorístico «¡Pero si es una nena!», protagonizados por Guillermo Francella y Julieta Prandi.

La naturalización de la violencia lleva al fenómeno que Hanna Arendt llamó **«banalidad del mal»**.[3] Las personas se «acostumbran» a los actos violentos y dejan de verlos como tales (en realidad son acostumbradas), haciendo así que la violencia gane terreno silenciosamente y sin obstáculos, en la cultura y en las costumbres, reproduciéndola y agigantándola.

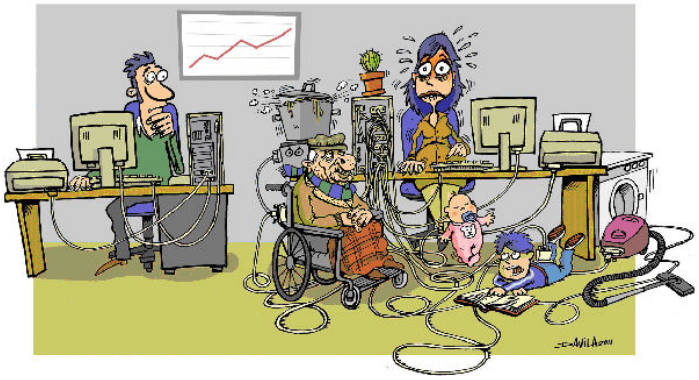
Arendt señala también un efecto de la banalización del mal, que es invisibilizar el entremado de las violencias sistemáticas y naturalizadas, para hacer recaer toda la culpa de los hechos violentos sobre «monstruos», personas «enfermas» o «psicópatas», desconetcadas de ese entremado social de violencia que también nos incluye. Cuando el feminismo habla de la «deconstrucción» se está refiriendo a esto. Todos y todas somos parte de esos entremados de violencia, aún cuando no todes seamos femicidas, abiertamente racistas, o fascistas. Si no se puede avanzar en el desarmado de los entramados de las violencias, empezando por nosotres mismes, las violencias van a continuar y cada vez que atrapen a un femicida calmaremos nuestra conciencia echándole toda la culpa.

Para terminar con las violencias naturalizadas y sistematizadas hay que **«desnaturalizarlas»**. Todas. Desde las violencias más pequeñas, las microviolencias, los micromaltratos cotidianos, habitualmente linguísticos, que no vemos y que son el sustrato de las violencias sistematizadas. Desnaturalizar las violencias es una tarea cotidiana, tanto de descubrimiento, muchas veces **autodescubrimiento**, como de **señalamiento** y **sanción** social. El lugar de trabajo, entonces, se convierte en uno de los principales lugares de desnaturalización de las violencias, no solo los actos notables de

[3] Arendt, Hanna (1963). *Eichmann en Jerusalem: un estudio sobre la banalidad del mal.*

violencia, sino principalmente de los miles de microactos violentos y cotidianos. Hay algo en esto de «reaprendizaje». Hay que reaprender a tratarnos cotidianamente sin violencia.

4.2. Violencias sistemáticas



La violencia puramente individual e incidental, nunca es aceptable, pero es la que ha sido mejor controlada, principalmente en el ámbito laboral, donde el control del lugar por parte del empleador hace muy difícil que estos hechos de violencia se produzcan a menudo y permanezcan sin sanción.

No sucede igual con otros tipos de violencia laboral, más vinculadas a las jerarquías que existen en el mundo del trabajo. Ya sea que se trate de violencias directamente dirigidas contra el personal (acoso, trato desigual, despidos discriminatorios, condiciones de trabajo indignas, conductas antisindicales), o toleradas porque tanto la jerarquía empresaria como el personal, o parte del mismo, comparten ciertos valores violentos (racismo, machismo, homofobia, transfobia, gordofobia, etc.).

En este tipo de violencias, el golpe o el insulto, pueden estar completamente ausentes. Se trata de **violencias sistémicas**, que llevan adelante la agresión con una multiplicidad de microconductas, continuadas en el tiempo, sostenidas por un esquema de valores (disvalores), estereotipos, patrones, roles asignados, símbolos, mitos, condiciones e instituciones, que habilitan, protegen e impiden que se sancione y repare la agresión.

Las violencias sistémicas nunca son un hecho aislado. Hay todo un sistema que las promueve y las encubre, además de «normalizarla», como hemos visto en la sección anterior, de modo tal que no sean entendidas como actos de violencia, sino como mentiras, exageraciones, o directamente reacciones inaceptables por parte de las víctimas.[4]

Por eso es importante adoptar una visión amplia de violencia, no limitada al hecho violento en sí mismo, sino al transfondo sistémico, al transfondo cultural. Y nunca habilitar la búsqueda de **chivos expiatorios** que pueden quedar expuestos en los estallidos. Prestar atención a las causas y contextos, y no perderse en los hechos desnudos. Por ejemplo, si una persona es insultada en el trabajo, no hay que detenerse en el insulto, sino analizar el

[4] Žižek, Slavo (2009). *Sobre la violencia: seis reflexiones marginales*. Barcelona: Ediciones Paidós.

trasfondo, porque puede haber racismo, violencia de género, mobbing (patoterismo), abuso de poder, etc. Si la investigación y eventual sanción/reparación se limitan al insulto, los sistemas de violencia de donde surgió el insulto, permanecerán intactos.

5. Violencias: física, psicológica, simbólica, institucional, económica

Cuando pensamos en «violencia» lo primero que se nos viene a la mente es la **violencia física**. Sin embargo, de ningún modo la violencia se limita a la agresión física. Y mucho menos cuando se trata de violencias sistémica y entramados de violencia. Todo lo contrario, las violencias sistémicas, como el racismo y el machismo, recurren a un arsenal de medios violentos que solo excepcionalmente utilizan la agresión física.

La **violencia psicológica y emocional** abarca desde el maltrato, el menosprecio, insultos, negligencias reiteradas, humillaciones, comparaciones destructivas hasta la amenaza de sufrir violencia física. El lenguaje peyorativo y excluyente suele ser una herramienta habitual de la violencia psicológica. Generalmente se trata de una violencia sutil, poco visible y mucho más habitual que la violencia física. Tiene efectos muy destructivos que incluyen el equilibrio emocional de la persona y su desempeño laboral, desde malestares físicos, hasta depresión, ausentismo laboral, aislamiento, estrés, ira, inseguridad, etc.

La **violencia simbólica** es una violencia invisible. La violencia simbólica establece jerarquías arbitrarias y recurre a la asociación peyorativa de ciertas personas o sectores (las mujeres, ciertas etnias y nacionalidades, ciertas orientaciones sexuales, etc.) con determinados prejuicios, estereotipos o imágenes, para interiorizar y legitimar un sistema de dominación. Fue descubierta por el sociólogo francés Pierre Bourdieu, en la década de 1960. Los lugares para «negros y negras» en el transporte público como sucedía en Estados Unidos hasta no hace mucho. La entrada para personal doméstico diferente de la entrada para la familia empleadora. Ciertos uniformes. La significación negativa asociada con el color negro y la significación positiva asociada con el color blanco (poema «¿Qué color?» de Nicolás Guillén). Los papeles de narcotraficantes para los actores argentinos como puso de relieve Ricardo Darín.[5] Estereotipos como el gallego bruto, el argentino soberbio, el muchachito bueno, lindo heterosexual y blanco de las películas, asociar que una mujer mantenga relaciones sexuales libres con la prostitución (de allí viene el insulto de «puta»), destacar la belleza de una mujer dentro de una panel científico, asociar pobreza con vagancia o criminalidad, asociar el SIDA o la cobardía con la homosexualidad, la expresión «la vacuna rusa», el tuteo del jefe/a al empleado/a y vicecersa el trato de usted del empleado/a al jefe/a, el crimen de cada día en el noticiero de la mañana, la omisión de mencionar los logros o actividades de determinados sectores, etc.

Las películas, las canciones, las propagandas, el periodismo, el habla cotidiana, las costumbres, las maneras de vestir, están llenas de violencia simbólica. Son tantas que ni siquiera nos damos cuenta. Cuando están insertas en contextos humorísticos nos reímos. Cuando están insertas en contextos atemorizantes, sentimos temor.

---

[5] «El arquetipo favorito de Hollywood para los actores hispanohablantes (que Darín rechaza)» (2019). *El País,* 2 de octubre de 2019. https://elpais.com/elpais/2019/10/01/icon/1569921764_978172.html

La violencia simbólica en los lugares de trabajo, alcanza una dimensión adicional, que es la incorporación a la cultura de la empresa de determinados símbolos para justificar o legitimar sutilmente ciertas formas de violencia. Recientemente la empresa Molinos Río de la Plata quitó de su simbología comercial, la imagen de una esclava afroargentina que desde hacía décadas acompañaba la marca de harina Blancaflor. Wallmart es famosa por el adoctrinamiento hacia su personal para bloquear libertad sindical, algo habitual en muchas empresas. Hay empresas que tienen tan pocas mujeres en su personal o en sus puestos jerárquicos, que de hecho transmiten un mensaje violento. Lo mismo sucede con la edad, la nacionalidad o las etnias a las que pertenecen los trabajadores, las trabajadoras y el personal jerárquico.

La **violencia institucional** es la que realizan burocráticamente o ritualmente las instituciones. Las instituciones, tanto públicas como privadas, están diseñadas y conducidas por personas que tienen incorporadas los vicios, prejuicios, estereotipos y actitudes violentas que están presentes en la sociedad en que actúan. Es habitual que tanto en el diseño de las instituciones, como en la gestión, se establezcan canales preferenciales para aquellas actividades que son prioritarias para dichas instituciones y simultáneamente se establezcan canales mas lentos o más ineficientes, para los aspectos menos valorados por la institución, o que no se establezca canal alguno.

Todes conocemos el nivel de violencia que tienen los sistemas automatizados de atención al cliente, que en general están diseñados para reducir costos, antes que para atender todas las necesidades de los clientes. Es un clásico, por otro lado, la mujer que ha sido acosada sexualmente por su jefe en el trabajo, y cuando quiere presentar la queja es atendida por su mismo jefe, o por un hombre que lo primero que hace es llamar al acosador para confrontarlo con la víctima. La idea de establecer «protocolos» precisamente apunta a establecer canales adecuados para prevenir y sancionar las violencias.

También apunta centralmente a la violencia institucional iniciativas como la Ley Micaela, que entre sus objetivos principales tiene «entrenar» a las personas que ocupan jefaturas en las instituciones del Estado, con el fin de eliminar prejuicios, estereotipos y valores violentos naturalizados, en las personas encargadas de conducir las instituciones.

La **violencia económica** juega un rol de gran importancia en los entramados y sistemas de violencia. La primera violencia económica es **la pobreza**, una situación de injusticia extrema que ya hace décadas que es posible desterrar, debido al nivel alcanzado de productividad del trabajo. También juega un papel determinante en la violencia de género contra las mujeres, tanto en la violencia doméstica donde los hombres suelen desentenderse de las obligaciones familiares, como en la violencia laboral, donde la amenaza de despido ha sido utilizada históricamente como una espada de Damócles, tanto contra hombres, como contra mujeres y personas no binarias.

6. El fin de la violencia es dominar (y someter)

La violencia nunca es porque sí. Siempre es instrumental. Nunca es un fin en si mismo. Es un medio. Tiene una finalidad. Y esa finalidad es imponer la propia voluntad, de una persona o de un grupo de personas, a otra persona o grupos de personas. **La violencia es un medio de dominación**. **Tiene como fin someter.** Y esto es crucial. Porque la violencia sistémica no sólo forma parte de un sistema de violencias cruzadas y entrelazadas, sino que forman parte de un **sistema de dominación**, del que son su «brazo armado».

La violencia entonces lo que busca es **dominar**: hacer que otra persona o grupo de personas hagan cosas o acepten consecuencias que no hubieran aceptado si actuaran libremente, casi siempre perjudiciales.

Es una forma de garantizar la dominación de un lado y la sumisión del otro. La violencia no está constantemente presente en una relación de dominación/sumisión, pero está siempre presente como amenaza y se hace presente cuando la parte sometida quiere desobedecer, desobedece o quiere terminar la relación de sumisión.

Dos soldados en una guerra se pelean individualmente, pero también como parte de los grupos enfrentados a los que pertenecen. Un esclavista puede azotar a su esclavo, para consolidar su dominio individual sobre ese esclavo, pero también para consolidar el dominio del grupo (la clase) de las personas esclavistas sobre el grupo (la clase) de las personas esclavizadas.

Un amo puede ser más cruel que otro, pero eso no elimina la violencia grupal de la esclavitud. Cuando un esclavo o un grupo de esclavos desobedece a un amo, desobedece también a todo el grupo esclavista. Porque desobedece **el «orden» esclavista, que es en sí mismo violento**, y las instituciones que ese orden ha creado para preservar la situación de dominación/sumisión.

Esto es particularmente importante y clarificador en las violencias de género. Las violencias de género son individuales y grupales, simultáneamente. Son parte de **un «orden violento»** que establece que los hombres tienen supremacía sobre las mujeres, e instituciones.

Aunque no haya golpes, donde haya dominación hay violencia; donde haya sumisión, hay violencia. Inversamente, donde haya violencia hay dominación y hay sumisión.

7. La discriminación

La base de la violencia sistémica es la discriminación. Discriminar no es, como a veces se dice engañosamente, tratar diferente a personas diferentes, sino **tratar diferente sin razón válida alguna**. Que haya baños separados para hombres y mujeres, no es discriminación, pero si lo es que haya baños separados para personas ricas y personas pobres, para personas blancas blancas y personas negras, o para personas argentinas y personas españolas, o chilenas. Discriminar, cuando no hay razón válida para discriminar, es una **injusticia flagrante**. Es un valor casi innato. Hay una publicidad institucional de The Observer que pone a un grupo de niñas y niños en una situación de discriminación y reaccionan airadamente de manera espontánea, considerando que se trataba de una injusticia.[6]

Discriminar sin razón válida, significa ignorar la condición de ser humano de la o las personas discriminadas. Tiene como objetivo excluir a esas personas de la humanidad. Y peor aún, tiene como objetivo educarlas para que ellas mismas no se consideren humanas y acepten una situación subordinada, semi humana.

Precisamente la no discriminación tiene su base en los derechos humanos. Van juntos. El principio de no discriminación esta formulado en el artículo 2 de la DUDH:

> Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, **sin distinción alguna** de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En la discriminación se juegan los procesos de **inclusión y exclusión**, directamente ligados a los derechos. Si se acepta que hay personas con menos derechos, sin razón válida, se acepta también que hay personas que son menos personas y personas que son más personas que otras. Discriminar es crear al otro, a la otra, al otre, en términos de seres humanos. Si la humanidad es una sola solo puede haber nosotres, sin discriminación alguna.

Se ha dicho que la inclusión es la base del concepto de ciudadanía. Pero en realidad va mas allá. La inclusión sin discriminación alguna, es la base del concepto de humanidad.

Discriminar es un acto equivalente a la esclavitud. La naturalización de los actos cotidianos de discriminación, puede llevarnos a percibir la afirmación de la frase anterior como una exageración. Pero no hay que olvidar que durante miles de años la esclavitud era aceptada por los poderes instalados como algo «natural» y cuando un esclavo o esclava protestaba de ello, era tomado como una desafío inaceptable.

Cada época cree que ya no hay más nada para evolucionar y que las injusticias pertenecen al pasado. Pero basta con mirar el grado de imperfección de la sociedad en que vivimos, para tomar conciencia que aún hay muchas injusticias que han sido naturalizadas, y que en el futuro serán naturalmente rechazadas como aberrantes, como hoy se hace con la esclavitud, la monarquía, la inferioridad femenina, la inferioridad de las personas no blancas y la idea de que los niños y las niñas no tienen derechos.

[6] https://www.youtube.com/watch?v=L_fZun-_QnQ

En los lugares de trabajo, las personas están particularmente expuestas a ser discriminadas en cada decisión del empleador o sus agentes: desde el monto de los salarios, hasta las contrataciones y los puestos de trabajo que se asignan, desde los ascensos hasta los despidos, desde las sanciones hasta la vestimenta, desde los beneficios hasta las formas de tratarse, desde los baños hasta los horarios de las reuniones, desde el estado de los lugares de trabajo hasta las medidas para prevenir los riesgos de trabajo, desde las medidas de seguridad y control del personasl hasta la publicidad de la empresa, desde la actitud ante el ejercicio de los derechos sindicales hasta el respeto por las ideas políticas del personal. Pero además el empleador controla los lugares de trabajo y puede ser más o menos permisivo, más o menos pasivo, ante las conductas racistas, machistas, homofóbicas, transfóbicas, gordofóbicas, o discriminatorias en general, por parte de las jefaturas o personas que forman parte del personal.

La discriminación por lo tanto es en sí misma un acto de violencia extrema, intolerable, porque implica en sí misma la negación de la condición humana de las personas discriminadas.

8. La revictimización

La **revictimización** es un fenómeno típico de las violencias sistémicas. Debido a que los actos de violencia están inmersos en un entramado de valores, instituciones y símbolos que naturalizan, toleran y justifican la violencia, la víctima de un acto de violencia suele no encontrar un bloque social que responda con contundencia a la agresión, sino una respuesta ambigüa, dubitativa y fría, cuando no abiertamente agresiva y estigmatizante contra la víctima, poniendo en duda sus dichos. Este proceso se llama revictimización y suele ser más violento que el acto de violencia original. Funciona como un sistema de castigo contra la víctima que denuncia la violencia. No pocas veces finaliza con el suicidio de la víctima.

En los procesos de revictimización participan usualmente familiares, profesionales, educadores, policías, redes sociales, integrantes del poder judicial, el vecindario. Cuando se trata de violencia laboral, las autoridades y personal del centro de trabajo, suelen participar del proceso de revictimización.

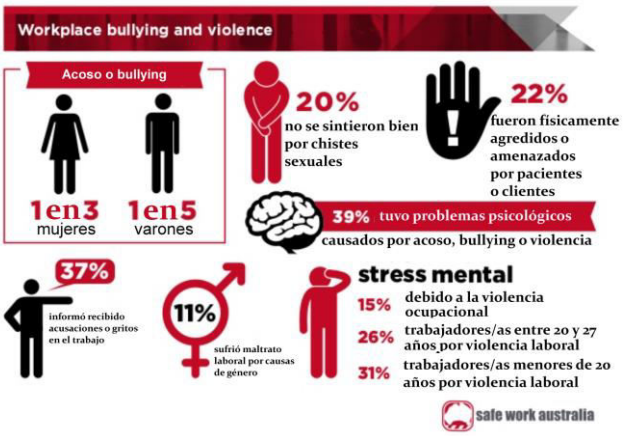
La revictimización tiene un efecto psicológico y emocional funesto, porque es realizada por personas de las que la víctima esperaba apoyo, protección y contención. Cuando quienes deben defender, no defienden sino que atacan, la persona queda en una situación extremadamente vulnerable, tanto de hecho como psicológicamente, que la lleva a aislarse de ese entorno que reproduce la agresión. El impacto sobre su vida personal y laboral, es enorme.

La gravedad de los daños que causa la revictimización hace que muchas personas decidan no denunciar los actos de violencia sistémica que sufren. Prevenir y sancionar la revictimización es tan o más importante que prevenir y sancionar el acto de violencia incial.

9. Cada tipo de violencia es diferente. No hay «violencia», hay «violencias».

Contra lo que sugiere la frase habitual «toda violencia es mala», desarticular los entramados de violencia no es tan fácil como limitarse a decir «toda violencia es mala». Primero, porque cada tipo de violencia es diferente y necesita un abordaje, una estrategia y tácticas específicas para su eliminación. Y segundo, porque las personas, debido al efecto de «naturalización» de las violencias, no vemos, no nos damos cuenta, del lugar que ocupamos en los entremados de violencia. Así una persona puede decir «toda violencia es mala» y al mismo tiempo ser racista, sin darse cuenta. Por ejemplo, puede decir «esa ropa es grasa», o «eso es una negrada», sin darse cuenta que esos términos son racistas y como tal violentos. Muy probablemente nos responda, «eso no es racismo, es una forma de decir». Lo mismo pasa con chistes, apodos, lenguaje excluyente, insultos…

Ya vimos que no es lo mismo la violencia ofensiva y la violencia defensiva. Pero además no se combate igual el racismo, el machismo, o la homofobia en los lugares de trabajo, del mismo modo que no se combaten igual la violencia deportiva, la violencia policial, el narcotráfico o la criminalidad callejera. Tampoco se combate igual el abuso de poder en las empresas y lugares de trabajo, que el *mobbing* (patoterismo) contra compañeros de trabajo, o las prácticas antisindicales.



Si la causa de la violencia es el racismo, por ejemplo, para poder terminar con esa violencia hay que terminar con el racismo en esa empresa o centro de trabajo. Sobre todo con el racismo normalizado.

Que no es lo mismo que terminar con la discriminación de género, o la homofobia. Una política que parta del principio de que «toda violencia está mal», seguramente va a despedir a quienes actuaron con violencia (sin siquiera diferenciar entre violencia ofensiva y violencia defensiva), pero habrá hecho muy poco para erradicar esas violencias.

Para cada tipo de violencia debe haber una respuesta ajustada a su naturaleza y bien diseñada. Estamos hablando de violencias endémicas, con raíces a veces milenarias, que no se erradican con voluntarismos simplistas ni medidas improvisadas y mucho menos aisladas, puntuales o esporádicas. En algunos casos se requiere asistencia profesional e institucional externa. En todos los casos se requiere la participación y cooperación de todas las partes que integran la empresa y los centros de trabajo: propietarios del capital, dirección y gerencias, personal jerárquico, trabajadores y trabajadoras de todas las categorías, delegados y delegadas sindicales. En todos los casos se requieren protocolos de actuación para cada tipo de violencia y ámbitos institucionales independientes de prevención, investigación y reparación.

Por otra parte, una política de erradicación de la violencia en una empresa o centro de trabajo, debe estar articulada con políticas regionales, nacionales y provinciales contra la violencia laboral, que incluyan normas legales e instituciones de control y apoyo, así como

convenios colectivos que reglamenten la participación protagónica del trabajo en la lucha contra las violencias laborales y sistemas de riesgos de trabajo preventivos. También resulta esencial la participación de las empresas y unidades laborales subcontratadas y su personal. En las empresas multinacionales las políticas deberían ser elaborarse tanto a nivel internacional, como nacional y en cada filial, siempre con participación sindical, de los trabajadores varones y las trabajadoras mujeres, y deseablemente de personas de géneros no binarios y pertenencias étnicas.

10. Violencia de género

La violencia de género incluye la violencia sexual y no sexual **contra las mujeres derivadas de su condición de mujer**, que son quienes más la padecen en todo el mundo, pero también contra personas que tienen preferencias sexuales e identidades de género no «naturalizadas», incluidas en lo que se llama hoy por hoy **LGBT+**.

La lucha contra la violencia de género es probablemente la que mayor resistencia social ha encontrado, por parte principalmente de los hombres.[7] Paradójicamente o quizás como consecuencia de ello, el movimiento feminista y la lucha contra la violencia de género ha adquirido en los últimos años una masividad sin precedentes en muchos países y particularmente en Argentina.

En el ámbito laboral, la violencia de género tiene una manifestación muy específica cuando toma **ribetes de tipo sexual**. Las dos formas básicas de violencia de tipo sexual en el trabajo son el **abuso sexual** y el **acoso sexual**. En Argentina se llama **«abuso sexual»** al contacto físico de contenido sexual sin consentimiento de la víctima; la violación es el abuso sexual más grave. Por otra parte el **«acoso sexual»** se produce cuando no hay contacto físico, con actitudes o palabras de contenido sexual, con sentido intimidatorio o humillante; cuando se produce a cambio de favores laborales y el victimario es una autoridad del lugar de trabajo, se agrava el delito o la infracción. La gran mayoría de las víctimas de abuso sexual y acoso sexual son mujeres o niñes, y la gran mayoría de los agresores son varones, pero también pueden serlo hombres, especialmente con orientaciones o identidades LGBT+.

La lucha contra la violencia de género, en gran parte cultural, está llena de malentendidos conceptuales, a veces de buena fe y a veces de mala fe, pero que en un caso y en el otro generan confusión y permiten que el machismo y la violencia de género subsistan apoyadas en un sustrato de micromachismos.

En esta sección vamos a precisar algunos de los elementos claves que intervienen en la violencia de género a saber: sexo, género, identidad de género, binarismo, patriarcado, feminismo, LGBT+/queer, homotransfobia, femicidio.

10.1. Sexo

[7] Vasallo, Marta (20 de octubre de 2015). «La persistencia del machismo», Haroldo. https://revistaharoldo.com.ar/nota.php?id=74

El **sexo** de las personas es un componente de la **biología** de las personas y es una parte de su **sistema reproductivo**. Como otros seres vivos que también utilizan la reproducción sexual, las personas pueden nacer con un sexo masculino, un sexo femenino, o tener características intersexuales. A su vez la intersexualidad puede presentarse de diversas formas.

El sexo de las personas está integrado por varios componentes: genético, hormonal, genital y las llamadas características sexuales primarias y secundarias. Se debate en la ciencia si el sexo de las personas también está configurado por componentes psíquicos.

La cultura occidental es **binaria** y solo reconoce la existencia de personas de sexo masculino a los que denomina hombres y de sexo femenino, a los que denomina mujeres. En la práctica el sexo se determina según el componente genital, sin tener en cuenta los componentes genético, hormonal ni las características sexuales secundarias; menos aún el componente psíquico. A las personas intersexuales se les asigna uno de aquellos dos sexos, casi siempre por medio de una intervención quirúrgica.

Algunos países, como Australia, han establecido por ley el «estatus intersexual», diferenciándolo de los sexos masculino y femenino. Gran cantidad de culturas no occidentales, desde antiguo, han reconocido sistemas de sexualidad no binarias.

10.2. Género

El **género** de las personas, a diferencia del sexo, **no es biológico, es cultural**. Son las características culturales diferentes que cada cultura asigna a las personas según su identidad sexual. Típicamente el género de las personas se expresa en la vestimenta, la forma de llevar el cabello, los roles sociales, los nombres, determinados comportamientos, como las maneras de caminar, hablar o relacionarse con personas de otros géneros, etc.

Cada cultura e incluso cada generación, utiliza distintos componentes de género. Por ejemplo en una cultura las mujeres llevan el pelo largo y los hombres el pelo corto; en otras culturas no. En unas culturas las mujeres usan falda y los hombres pantalón. En otras culturas no. En unas culturas las mujeres no integran los ejércitos, en otras culturas no. En unas culturas las mujeres son las responsables de la salud, en otras culturas no. En unas culturas los sacerdotes solo pueden ser hombres, en otras culturas no. En unas culturas las mujeres no pueden tomar la iniciativa erótico/amorosa, en otras culturas no. Todos estos son componentes culturales que definen el género de las personas.

Las nociones de **«masculinidad»** y **«femeneidad»** son básicamente nociones de género, que no dependen del sexo de cada persona, sino de las características que las personas deberían tener para ser «más masculinos» y «más femeninas», grados que carecen de todo sentido con relación al sexo.

10.3. Cisgénero

Se llama **cisgénero** cuando una persona siente que su sexo y su género se corresponden. Simplificando y para ejemplificar, una **mujer cisgénero** (o simplemente una mujer cis), es aquella que teniendo sexo femenino se siente bien vistiéndose y comportándose como se

visten y comportan las mujeres. Un **hombre cisgénero** (o simplemente una hombre cis), por su parte, es aquel que teniendo sexo masculino, se viste y comporta como los hombres.

10.4. Falta de correspondencia de sexo y género

Más allá de las personas intersexuales, cuya realidad biológica no se corresponde con el sexo atribuido por el Estado, desde siempre han existido personas que han sentido que su sexo no se corresponde con su género.

Estas personas suelen decir que son «hombres encerrados en cuerpos de mujeres», o «mujeres encerradas en cuerpos de hombres» y que desean cambiar sus componentes sexuales y/o el género que se les ha asignado, para que exista correspondencia entre ambos.

10.5. Cambios de sexo y género

El sexo, por tratarse de una realidad biológica (genética, hormonal, genital y de caracteres sexuales secundarios), cambiar los componentes sexuales de cada persona es técnicamente difícil. Sin embargo desde muy antiguo las culturas más diversas han realizado intervenciones quirúrgicas para cambiar la composición sexual de las personas, como ha sucedido con los eunucos, que ingresaban en una categoría de no hombre/no mujer, y las personas intersexuales, quienes eran y siguen siendo transformadas en hombres o mujeres, según el tipo de intervención quirúrgica. Los avances de la medicina y la tecnología han ampliado las opciones de cambio de los componentes sexuales de las personas, principalmente los genitales y los hormonales.

El género, por tratarse de una realidad cultural es mucho más factible de ser cambiado. Basta con vestirse y comportarse como lo hacen las personas que no tienen el mismo género que se le asignó a la persona. Claro que el proceso de transición tiene desafíos sociales y psicológicos complejos y difíciles, porque se trata de la identidad de las personas.

La célebre «moda unisex» de los años ‘60, aún subsistente en ciertos aspectos, fue un movimiento que buscó eliminar, al menos en ciertos aspectos, el género como factor de diferenciación entre las personas.

10.6. Feminismo

El feminismo es un movimiento histórico, surgido en Occidente de manera más o menos simultánea con la Revolución Francesa, para luchar por la igualdad de derechos para hombres y mujeres, en tanto seres humanos.

A lo largo de más de dos siglos el feminismo ha logrado derechos que las mujeres no tenían, como el derecho de las mujeres a estudiar, a ejercer profesiones, a votar y ser votadas, el derecho a administrar sus bienes sin autorización del esposo, el derecho a la patria potestad de sus hijos e hijas, el derecho a abortar, el derecho a no ser discriminadas por ser mujeres.

El feminismo ha luchado también para que el Estado castigue con severidad y efectividad la tradicional violencia de los hombres contra las mujeres, los mal llamados «delitos sexuales» y el femicidio.

El feminismo no es lo opuesto al machismo. El machismo busca mantener la supremacía del hombre sobre la mujer. El feminismo no busca establecer un mundo en el que los hombres estén dominados por las mujeres, sino un mundo en el que las mujeres y los hombres tengan iguales derechos y oportunidades efectivas.

10.7. Patriarcado

El patriarcado es el régimen social en el que los hombres, como grupo social, tienen supremacía sobre las mujeres, como grupo social. Actualmente y desde hace al menos diez siglos, como enseña Gerda Lerner en su libro clásico *La creación del patriarcado* (1986), todas las civilizaciones del mundo han sido patriarcales, en mayor o menor grado.

Históricamente, la civilización occidental se ha caracterizado por haber establecido un régimen patriarcal extremista. Siguiendo las normas del Derecho Romano, las mujeres fueron asimiladas a los esclavos bajo el poder del padre de familia (pater familiae), quién tenía derecho a matarlas, si así lo decidía. La actual violencia de género y el femicidio es un moderno resabio de ese antiguo derecho que se encuentra en el origen de la civilización occidental.

Hace apenas cinco siglos la civilización occidental produjo el único genocidio femenino conocido: la mal llamada de modo eufemístico «caza de brujas». Decenas de miles de mujeres fueron quemadas… ¡Quemadas! Quemadas por mostrar conductas y tener conocimientos fuera del control de los hombres. Quemadas para imponer un estado de terror entre las mujeres y lograr un grado de dominación masculina de un grado extremo.[8]

El genocidio de mujeres coincidió en el tiempo con otros dos genocidios que fundaron la modernidad occidental: el genocidio indígena durante el primer siglo de la Conquista de América y el genocidio de los esclavos africanos secuestrados para reemplazar a los indígenas desaparecidos.

En ese contexto se produjeron la Revolución Francesa y los movimientos de independencia de las colonias americanas. Y dentro de esos movimientos históricos, surgió el movimiento feminista para impulsar los reclamos democráticos de libertad, igualdad y fraternidad más lejos de lo que estaban reclamando los hombres blancos euroamericanos.

Luego de dos siglos y medio de lucha, la tendencia a reducir el poder del patriarcado es evidente en todo el mundo y por primera vez en la historia de las civilizaciones es posible pensar que el patriarcado está relativamente cerca de ser abolido.

Pero el patriarcado es como un corset puesto a la sociedad, como un entramado normativo de hierro inserto a todo lo ancho y largo del cuerpo social, que establece roles, mandatos, estereotipos, comportamientos, prohibiciones, derechos, instituciones, delitos, vestimentas, modas, conocimientos, mitos, posturas, gramáticas, formas de hablar, para las personas, diferenciadas según sean hombres o mujeres, con el fin de preservar la supremacía de los varones sobre las mujeres. Está en todas partes, incrustado en el cuerpo social.

[8] Federici, Silvia (2004). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria.*

El Foro Económico Mundial de Davos calculó en 2017 que aún hace falta un siglo para alcanzar la igualdad real entre hombre y mujer. Un siglo es mucho para las espectativas actuales, razón por la cual la ONU Mujeres está impulsando el proyecto «Acelerar Igualdad». Pero si se tiene en cuenta que el patriarcado es el régimen establecido por todas las civilizaciones del mundo desde hace diez mil años, cien años es apenas un pestañeo del tiempo. Gracias a la lucha feminista nos encontramos en vísperas de la mayor transformación de la sociedad humana en lo que lleva de existencia.

10.8. Héteronormatividad

La héteronormatividad o héteronorma es la norma escrita o no escrita que establece que la única sexualidad correcta y sana es la heterosexual, es decir aquella que se produce entre un hombre y una mujer. La héteronormatividad puede estar impuesta por ley, por la costumbre, por las normas médicas y psicológicas, o por la normas religiosas.

La héteronormatividad es binaria, es decir solo reconoce la existencia de dos sexos con sus correspondientes géneros, y busca impedir que las personas cambien de género o que mantengan relaciones eróticoafectivas con personas del mismo sexo.

Para imponer la heterosexualidad, se vale de:

- leyes y normas que penalizan o sancionan prácticas como la homosexualidad y el travestismo;
- criterios médicos y psiquiátricos que establecen que determinados deseos constituyen enfermedades, «trastornos sexuales» o «parafilias» (homosexualidad, fetichismo, travestismo, sadomasoquismo), aún cuando las relaciones estén consensuadas entre las partes;
- costumbres sociales y obras culturales que descalifican, se burlan y sancionan a las personas que no son o no aparentan ser heterosexuales;
- sistemas educativos que transmiten a les niñez que la única sexualidad existente es la heterosexual.

Es la presión heteronormativa la que ha creado el llamado **«clóset»**, esto es la decisión de las personas que no tienen una sexualidad heterosexual tradicional, de mantener en absoluto secreto los aspectos públicos de su sexualidad, como los besos, tomarse de la mano, dar a conocer quienes son las personas con que se relacionan eróticamente y afectivamente, vestirse y comportarse de acuerdo a su género autopercibido, tal como hacen las personas heterosexuales.

10.9. LGBT+

LGBT es la sigla que que une los colectivos de **L**esbianas, **G**ays, **B**isexuales y **T**rans (travestis, transgénero y transexuales). La sigla en sí misma resultó de una decisión inclusiva, porque originalmente se usaba el término «gay» u «homosexual», para referirse al movimiento de personas con sexualidades «diversas» o «alternativas». Pero en los últimos años otras sexualidades pidieron también ser incluidas: intersexuales, asexuales, kinky, queer, swinger, poliamor, osos, fetichistas. Con el fin de incluir a todas las sexualidades e identidades de género «alternativas», se le ha agregado el siglo más: **LGBT+**. También empieza a predominar el reemplazo de la sigla LGBT por la letra **Q**, correspondiente a

teoría «queer» (traducible como «raro/a»), que sostiene que las personas tienen sexualidades y erotismos tan variados y complejos que no pueden ser encerradas en etiquetas.

El movimiento LGBT como tal se considera iniciado a fines de la década de 1960 en una revuelta contra la policía como consecuencia de una redada policial en un bar LGBT ubicado en la calle Stonewall de Nueva York.

El movimiento LGBT se extendió mundialmente con cinco objetivos centrales:

- derogar las normas que criminalizaban (y aún criminalizan) las sexualidades alternativas;
- eliminar de la lista de enfermedades o «desórdenes sexuales» a las sexualidades alternativas;
- promover la «normalización» de las sexualidades alternativas por medio de eventos públicos en los que las personas LGBT+ se negaban a encerrarse en el «clóset» y mostraban abiertamente su «orgullo» de ser quienes eran;
- oponerse a toda discriminación por causa de la orientación sexual o la identidad de género;
- permitir legalmente que las personas cambien el género que les fue asignado, por aquel que cada persona autoperciba.

El 17 de mayo de 1991 la OMS eliminó la homosexualidad de su lista de enfermedades mentales. Se trató de un logro mayúsculo del movimiento LGBT+ que abrió el camino a la despatologización de las demás sexualidades, en tanto y en cuanto sean consensuadas. Por esa razón ese día es considerado el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.

En las últimas dos décadas el movimiento LGBT+ ha avanzado notablemente en todo el mundo, incluir la orientación sexual entre las causas prohibidas de discriminación, logrando realizar anualmente marchas del orgullo en cada vez mayor cantidad de países, derogando las leyes que criminalizaban las sexualidades y géneros alternativos, admitiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo, sancionando leyes que permiten el cambio de género e incluso de sexo.

10.10. Homofobia, transfobia

Se denomina **«homofobia»** al odio hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo. Usualmente se utiliza el término para abarcar el odio hacia las personas LGBT+, pero más recientemente han aparecido términos específicos como **«transfobia»** y **«bifobia»**.

10.11. La cuestión del lenguaje inclusivo

La evolución del lenguaje con el fin de evitar discriminar e invisibilizar a las mujeres y las personas con géneros trans o no binarios, así como evitar ofender a las mujeres y personas LGBT+, es un proceso que se da en todo el mundo.

Por supuesto que se trata de un proceso evolutivo complejo y a veces polémico, porque el lenguaje, que cambia constantemente, necesita que los cambios cuenten con un consenso más o menos general.

Algunos de los cambios que ya han logrado un amplio consenso, están referidos a la aceptación de términos femeninos para referirse a cargos, profesiones y oficios. Por ejemplo presidenta en español, o *firefighter* (combatiente del fuego) en lugar de *fireman* (literalmente «hombre de fuego»*)*, para referirse a los bomberos y bomberas.

Otros cambios que han logrado amplio consenso se refieren a tratar a las personas trans según el género autopercibido, reemplazando expresiones como «los travestis», en masculino, por «las mujeres trans».

Más problemático en el español es el llamado «masculino genérico», una regla gramatical que la Real Academia Española defiende a rajatabla, que obliga a usar exclusivamente el masculino, cuando se refiere a un conjunto de hombres y mujeres. Pese a ello es cada vez más común omitir esa regla y hablar de «companeros y compañeras», «hermanos y hermanas», «niños y niñas», «argentinos y argentinas», «trabajadores y trabajadoras». También es cada vez más común utilizar la palabra «persona», que es neutra, o recurrir a fórmulas gramaticales que omitan los contenidos de género, como por ejemplo expresiones impersonales (en lugar de decir «el solicitante deberá presentar», decir «se deberá presentar»).

Actualmente se encuentra en plena expansión variaciones al lenguaje que incluyan a personas que no se identifican como hombres ni mujeres. En español se utiliza la x, la @, o la e, para tal fin. El uso de esas fómulas aún no está generalizado, aunque se ha expandido considerablemente. En inglés se usan las expresiones «they» y «ze» como terceras personas del singular, junto al «he» para los varones, y al «she» para las mujeres.

La importancia creciente del lenguaje inclusivo ha hecho que las Naciones Unidas haya dictado una guía de «Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género».

11. Racismo

El **racismo**, junto al machismo, es una de las fuentes de violencia contra la que mayores esfuerzos se pone en el mundo. Vale aclarar que las razas no existen en la especie humana (existen unas 4000 etnias). Pese a ello muchas personas y relaciones son «racializadas», con el fin de establecer supremacías y sometimientos. En Argentina una de las formas racistas más extendidas es la racialización de los sectores populares, tratados despectivamente como «negros» y «negras», o «grasas», a veces con connotaciones políticas.

El racismo abarca tanto la racialización de las personas, la desvalorización y promoción del odio contra determinadas etnias, como sucede con el antisemitismo, como la actitud peyorativa contra personas de ciertas nacionalidades o regiones.

En la actualidad el racismo suele presentarse de manera más sutil. A veces encubierto con chistes (como los chistes de gallegos).

12. ¿Qué es y cómo funciona el *mobbing*?

***Mobbing, bulling* laboral o acoso laboral** son en los hechos la misma cosa. Algunas personas reservan el término *mobbing,* para el acoso laboral, y el término *bulling*, para el acoso escolar entre pares. Mobbing es una palabra de viene de «*mob*», término que en este caso puede traducirse como «patota» y que por lo tanto debiera traducirse como «patoterismo» (patotear), mientras que *bulling* es un término que viene de «*bull*», que en este contexto se refiere al «matón» y por lo tanto su traducción es «matonismo» (matonear). Técnicamente el patoterismo o *mobbing* se refiere al acoso que sufre una persona por un grupo agresivo o patota, mientras que el matonismo o *mobbing* se refiere al acoso de una persona por parte de un matón, o persona particularmente agresiva. En los hechos ambos términos se usan en forma intercambiable con «acoso» o, como se ha dicho, reservando *bulling* para el ámbito escolar y *mobbing* para el ámbito laboral. Aquí, para evitar confusiones vamos a utilizar siempre el término **«acoso laboral»**.

El acoso laboral puede producirse de manera vertical descendente (de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal), de manera vertical ascendente (del personal hacia las autoridades del centro laboral) o de manera horizontal (entre pares). Cuando el acoso laboral se produce de manera horizontal, suele también estar avalado, tolerado o impulsado por las jefaturas, combinándose así con el acoso vertical descendente.

Aún cuando puedan concurrir no debe confundirse el acoso laboral, con el stress laboral o el llamado «*burn out*» (agotamiento físico/mental/emocional). El acoso laboral siempre debe ser intencional y tener como fin dañar a la víctima. El *burn out* usualmente sucede por negligencia de quienes gestionan un centro laboral, y suele tener como intención aumentar el rendimiento laboral. Ello no quita que una situación de acoso laboral, no genere *burn out* en la víctima.

El acoso laboral se produce de manera continuada y tiene como fin intencional hacer sufrir al trabajador o trabajadora para provocar su renuncia. Puede estar combinado con racismo o violencia de género. Es habitual que se produzca contra trabajadores o trabajadoras que han mostrado un alto rendimiento o una alta capacidad. Suele ser sutil y encubierto con situaciones aparentemente humorísticas.

El acoso laboral suele manifestarse por un conjunto de situaciones, como la prohibición de hablar con los compañeros y compañeras de trabajo, tergiversaciones, exclusión de las reuniones sociales, aislamiento, comentarios malintencionados, burlas, cuestionamientos y rechazos sistemáticos a su trabajo y propuestas, responsabilización por errores ajenos o del grupo, desinformación o transmisión de informaciones erróneas, asignación de trabajos por debajo de su calificación, controles excesivos, invisibilización, etc.

El acoso sexual tiene efectos devastadores sobre la salud física y mental del trabajador o la trabajadora. Habitualmente las víctimas no cuentan, ni denuncian lo que les sucede. No entienden qué está pasando. Suele tener miedo a las represalias, a que las agresiones se

intensifiquen y a que su futuro profesional se deteriore. Y suele creer que es culpable de la situación.

13. La represalia

La represalia es un fenómeno típico de la lucha contra la violencia y la discriminación, que resulta de particular importancia en el ámbito laboral. Se trata de tomar medidas laborales (suspensiones, despidos, traslados, sumarios, postergación de los ascensos, calificaciones insatisfactorias) contra les trabajadores que han realizado denuncias o dado a conocer situaciones de violencia laboral, bajo la apariencia de que se trata de medidas puramente organizativas.

Las represalias suelen ser realizadas con un fuerte asesoramiento legal y ser muy difíciles de dejar en evidencia. Estados Unidos ha establecido la regla de inversión de la carga de la prueba en casos de represalias por realización de denuncias.