

Reproducido en www.relats.org

LA VIOLENCIA COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES. APÚNTES PARA TEJER LA TRAMA DE UN DERECHO LABORAL FEMINISTA

María Martha Terragno

1.- Introducción.

Para que se reconozcan los derechos de las mujeres a lo largo de la historia fue necesaria la elaboración de nuevos conceptos que dieran cuenta de la situación de subordinación, desigualdad y opresión que la mujer vive en un sistema social, económico y cultural patriarcal. El valor explicativo de ciertas consignas y dar nombre a las violencias y discriminaciones ha sido un objetivo central de la lucha del movimiento feminista y ha dado un vuelco en la cultura jurídica que aún pervive en constante producción.

La práctica del derecho del trabajo, aún encuentra dificultades para entrelazarse con algunas de dichas concepciones cuyas resistencias son inherentes al sistema patriarcal arraigado en nuestras sociedades, pero también a la tensión que se vislumbra entre el capital y el trabajo.

En tal sentido, las violencias contra las mujeres, cuyo aumento es debido a un sistema social, económico y laboral cada vez más regresivo e injusto, implica pensar en un nuevo derecho antidiscriminatorio que tenga permiso de entrada a todos los ámbitos donde las mujeres desarrollan su vida, como así también tenga lugar a la hora en que los tribunales judiciales juzguen cuestiones referidas

a las problemáticas de las mujeres, haciéndolo con perspectiva de género.

Este trabajo pretende ser un pequeño aporte que permita de modo transversal otorgar herramientas para eliminar las barreras que impiden a las mujeres ejercer sus derechos para ser más libres.

2.- Los hilos de la trama.

Poner en práctica un derecho del trabajo con perspectiva de género no siempre resulta ser una tarea fácil. El derecho del trabajo, nacido en la mayoría de los países del mundo a inicios del siglo XX, al calor de las luchas obreras para combatir la explotación y la muerte, en muchos casos omite entrelazarse con los derechos de las mujeres cuyas reivindicaciones fueran del mismo tiempo y con idénticos objetivos, pero cuyo reconocimiento por la comunidad jurídica internacional fuera 80 años después.

En efecto, fue en el año 1979 cuando la Organización de Naciones Unidas (ONU) adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW), mediante la que se definió la expresión “discriminación contra la mujer”, y fue recién la III° Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, que se celebró en la Ciudad de Nairobi en 1985, la que denunció por primera vez el carácter sistémico de la violencia contra las mujeres, aprobando 8 años después la Asamblea General de las Naciones Unidas la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), reconociéndose por primera vez la responsabilidad de los Estados en las violaciones de los derechos humanos de las mujeres y la necesidad de legislar al respecto.

La historia de la lucha por la conquista de los derechos liberales, políticos y sociales también tuvo como protagonistas a las mujeres, pero no a la hora de sistematizar sus derechos.

La revolución francesa, que reconociera principios tan loables conquistados como los de libertad, igualdad y fraternidad no tuvieron nada que ver con las mujeres, sino todo lo contrario. Efectivamente, cuando se redactó la Declaración de los Derechos del Hombre, no hubo un uso sexista del lenguaje, realmente cuando escribieron “hombre” no se quiso decir ser humano o persona, se refería exclusivamente a los varones. Ninguno de esos derechos fue reconocido a las mujeres. Fue Mary Wollstonecraft –considerada la madre del feminismo- quien en 1790 a consecuencia de tal injusta y discriminatoria exclusión escribió “Vindicación de los derechos de la mujer”, y al año siguiente, en 1791, fue otra mujer, Olimpia de Gouges quien escribió “Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana”, como una copia exacta de la redactada por los revolucionarios franceses, sólo cambiando la palabra hombre por la palabra mujer, y Olimpia fue guillotizada por eso.

La historia de lucha de las sufragistas -mujeres que luchaban por sus derechos políticos-, no duró mucho menos tiempo que la de las revolucionarias francesas, casi cien años tuvieron que pasar hasta que lograron el reconocimiento de sus derechos en la vida política.

En la actualidad, no obstante ser reconocida una igualdad formal entre hombres y mujeres, los derechos laborales siguen siendo una deuda pendiente en materia de equidad de género.

El Resumen Ejecutivo de la OIT 2016 referido a las Mujeres en el Trabajo dice que *“a escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos*

*porcentuales menor que la de los hombres*¹. Asimismo, establece dicho documento que la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23 por ciento, es decir las mujeres ganan un 77 por ciento de lo que ganan los hombres por realizar el mismo trabajo, ampliándose la brecha en algunos países, como en la Argentina, en un 25 por ciento.

Las mujeres desempeñan mayoritariamente aquellas tareas que tienen que ver con el rol que la sociedad les asigna, en roles de asistencia, de cuidado, que por lo general son mal remunerados; enfermeras, docentes y secretarias son puestos de trabajo donde la ocupación femenina es mayoritaria. En Argentina, algunos Convenios Colectivos de Trabajo incluso tienen un uso sexista para calificar los puestos de trabajo, mientras todas las categorías las establecen en masculino, las de Secretarias o Camareras lo hacen en femenino².

Las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado familiar siempre están en cabeza de la mujer, como un rol claro indiscutido de que son ellas quienes deben realizar ese trabajo³.

Las reformas laborales que se suceden en distintos países del mundo, tienen como blanco de tiro profundizar la desigualdad y la precariedad del trabajo de las mujeres, “monetarizando” incluso el valor sus vidas y las vidas de sus hijxs, como sucedió con la reforma

¹ *“Las Mujeres en el Trabajo”* Tendencias de 2016. Resumen Ejecutivo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2016, pág. VIII.

² El CCT 244/94 de la “Industria de la alimentación” regula la categoría de cocinero con calificación masculina y le garantiza un mayor sueldo, calificando en femenino la categoría de camarera, encargadas, ayudantes de cocina, categorías a las cuales les otorga un sueldo menor. El CCT 303/98 de la “Industria de la confección empleados” establece las categorías en masculino salvo la categoría de secretaria.

³ La economía feminista llama a dichos trabajos (que no son considerados como tales por la sociedad) la economía de “sostenimiento de la vida” que, a diferencia de la economía ortodoxa por medio de la cual se producen los bienes y servicios, es la economía que se sostiene a partir de ese trabajo que no es remunerado, como es el trabajo doméstico y de cuidado, y que es necesario para que la economía funcione.

del art. 394.A del Código de Trabajo Brasileño que permite el empleo de mujeres embarazadas en lugares de trabajo insalubres con el aval de un certificado médico que las habilite.

La tardía historia del reconocimiento de los derechos de las mujeres, lo que devela es que uno de los cimientos, uno de los pilares donde se erige el poder es el patriarcado⁴. Y aún hoy lo sigue siendo pese a contar con una próspera legislación en materia de género⁵.

Frente a esta realidad desajustada, entre los derechos reconocidos en materia de género y la praxis, cabe sino preguntarnos qué es lo que sucede para que la mujer no salga de esa situación de subordinación. En la gran mayoría de los países de Latinoamérica, hemos tenido avances significativos en materia legislativa, esa legislación no ha erosionado las bases de acumulación capitalista, pero sin embargo los Estados no diseñan políticas públicas, no se asigna presupuesto para la defensa de los derechos y hay cada vez mayor violencia hacia las mujeres.

Los mandatos de masculinidad -sobre lo que debe ser un “hombre”, fuerte, seguro, quien lleve el pan a la casa- y los mandatos

⁴ Comparto la definición de patriarcado elaborada por Amalia Valcárcel que dice *“El patriarcado es el sistema de dominación genérico en el cual las mujeres permanecen genéricamente bajo la autoridad a su vez genérica de los varones; sistema que dispone de sus propios elementos políticos, económicos, ideológicos y simbólicos de legitimación y cuya permeabilidad escapa a cualquier frontera cultural o de desarrollo económico”* (Valcárcel, Amalia. *“Sexo y filosofía. Sobre “mujer” y “poder”*”. Anthropos, Barcelona, 1991, pág. 142). Rita Segato es quien enuncia con absoluta claridad que *“la presión desatada en todo el continente por demonizar y tornar punible lo que acuerdan en representar como “la ideología de género” y el énfasis en la defensa del ideal de familia como sujeto de derechos a cualquier costo transforma a los voceros del proyecto histórico del capital en fuentes de prueba de lo que he venido afirmando: que lejos de ser residual, minoritaria y marginal, la cuestión del género es la piedra angular y eje de gravedad del edificio de todos los poderes”* (Segato, Rita Laura. *“La guerra contra las mujeres”*. Ed. Traficantes de Sueños. Madrid, 2017, pág. 15/16).

⁵ En Argentina en los últimos quince años fueron sancionadas muchas leyes que implicaron un avance en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, tales como la Ley de cupo femenino para cargos electivos (Ley 24.012), Ley de cupo femenino para cargos de representación sindical en Comisiones Directivas y en la negociación colectiva (Ley 25.674), Ley de Parto Humanizado (Ley 25929), Ley de Protección Integral a las Mujeres en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (ley 26485), Ley del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (ley 25673), Ley del Programa Nacional de Educación Sexual Integral (Ley 26150), Ley sobre el derecho ligadura de trompas-vasectomía (Ley 26130), Ley derecho de identidad de género de las personas (Ley 26743).

de femineidad -sobre lo que debe ser una “mujer”, sumisa, madre, cuidadora-, y las consecuentes violencias que se ejercen sobre las mujeres para cumplir dichos mandatos, siguen arraigados en nuestras sociedades pese a contar las mujeres con numerosas leyes en los planos internacionales y nacionales que reconocen sus derechos.

Afirma Rita Segato que *“el sufrimiento y la agresión impuestos al cuerpo de las mujeres, así como la espectacularización, banalización y naturalización de esa violencia constituyen la medida del deterioro de la empatía en un proceso adaptativo e instrumental a las formas epocales de explotación de la vida”*⁶.

En definitiva, lo que revela la violencia de género son formas de dominación y abuso de las que el capitalismo depende para aleccionar, para desensibilizar, para que no haya empatía, reciprocidad, para que no haya reconocimiento de la igualdad más allá del sexo con el que cada uno de nosotros/as hemos nacido. Y la respuesta del porqué de la profundización de la violencia hacia las mujeres la encontramos a la vuelta de la esquina del camino que transitamos quienes nos dedicamos a defender lxs derechos de lxs trabajadorxs: el ejercicio de la violencia es la manifestación directa de la precarización de la vida, de la precariedad de la falta de trabajo, de empleos inestables y mal remunerados.

En este marco, resulta evidente que el derecho laboral tiene deudas pendientes con las mujeres. Para ser precisa, lxs operadorxs jurídics, polítics y sindicales son quienes no quieren o no logran comprender que la lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos atraviesa la relación capital-trabajo, como la trama que

⁶ Segato, Rita, op. cit., pág. 102.

pasa por los hilos paralelos de la urdimbre y sólo así puede formarse el tejido, en este caso el tejido de la justicia social.

En tal sentido, definiendo aquí que no se pueden cambiar las desigualdades de la clase trabajadora sin resolver las desigualdades de género, así como tampoco se podrán resolver las desigualdades de género sin cambiar las desigualdades de clase. Pensar y construir un derecho laboral en clave feminista, implica revisar los cimientos que construyeron nuestra historia y nuestra cultura que desigualan, precarizan y violentan a las mujeres trabajadoras.

En el informe de la ONG Oxfam publicado en el mes de enero de 2018 titulado “Premiar el trabajo, no la riqueza”, por el que se denuncia como el aumento de la riqueza extrema de unos pocos se erige sobre el trabajo peligroso y mal remunerado de una mayoría, se enuncia esta íntima vinculación entre la desigualdad económica y la desigualdad de género *“La desigualdad económica y la desigualdad de género están estrechamente relacionadas. Si bien cuando se habla de brecha de género suele referirse a la brecha salarial, la desigualdad en riqueza suele ser aún mayor. En todo el mundo, la tenencia de la tierra, las acciones y otros activos están mayoritariamente en manos de los hombres; los hombres reciben salarios más altos que las mujeres por hacer un mismo trabajo, y también son ellos los que ocupan la mayoría de los puestos mejor remunerados y con mayor reconocimiento social. No es casualidad que las mujeres estén sobrerrepresentadas en los trabajos mal remunerados e inseguros. En todo el mundo, las reglas sociales, las actitudes y las creencias infravaloran las capacidades de las mujeres y su papel en la sociedad, e incluso justifican la violencia y la discriminación contra ellas, al mismo tiempo que establecen qué empleos pueden hacer y a cuáles no pueden aspirar. La desigualdad*

de género no es ni nueva, ni fruto de la casualidad: nuestras economías han sido construidas por hombres ricos y poderosos en su propio beneficio. El modelo económico neoliberal no ha hecho más que empeorar estas dinámicas: recortando los servicios públicos, bajando los impuestos a los más ricos y estableciendo una carrera a la baja en salarios y condiciones laborales que han perjudicado más a las mujeres que a los hombres. Nuestra prosperidad económica también depende de la enorme contribución no reconocida que realizan las mujeres a través del trabajo de cuidados no remunerado. En Perú, por ejemplo, se estima que esta contribución podría ser de hasta el 20% del PIB. Las mujeres pobres están abocadas a asumir más trabajos de cuidados no remunerados que las mujeres ricas. Para abordar la desigualdad económica extrema, es necesario terminar con la desigualdad de género. De la misma manera, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario reducir drásticamente la desigualdad económica”⁷.

En consecuencia, construir un derecho del trabajo en clave “feminista” implica que no empujemos las dificultades que atraviesan las mujeres al rincón residual de la historia, como un tema puntual, menor, sólo de mujeres, sino que es necesario revisar el patrón patriarcal que mueve nuestra cultura para obtener la justicia social que pretendemos y por la cual luchamos.

3.- El nacimiento de un concepto.

⁷ Oxfam Internacional, “Premiar el trabajo, no la riqueza”, enero de 2018, pág. 15. Puede consultarse en https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp-reward-work-not-wealth-220118-es.pdf

Concebir la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación, puede parecer una obviedad a simple vista, no obstante resulta ser un concepto complejo, que fuera la expresión de un hecho político en el movimiento feminista, y cuyo abordaje en la praxis del derecho en general, y del derecho del trabajo en particular, merece algunas consideraciones que vale la pena destacar.

El primer organismo internacional que legisló el tema de la discriminación fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien a través del Convenio N° 111 sobre Empleo y Ocupación del año 1958 estableció que la “discriminación” comprende *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* (art. 1 inc. a).

En el año 1979 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, mediante la que se acuñó por primera vez el concepto de discriminación contra la mujer. El art. 1° de la citada Convención establece que *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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 cualquier otra esfera”*.

La incorporación en el mundo jurídico del concepto “discriminación hacia la mujer” fue muy importante atento que las Constituciones de las naciones de mediados de 1800, inspiradas en

principios de libertad e igualdad “formal” (—somos todos iguales ante la ley-) no contemplaban la cuestión social, que tuviera en cuenta que en la realidad existen desigualdades sociales que impiden a las partes encontrarse en el mismo nivel para negociar, por lo que es necesario que el Estado intervenga fijando pisos mínimos de derechos⁸.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer determinó que la discriminación hacia las mujeres implica un ataque al corazón de sus derechos humanos. Sin embargo, la violencia no figura como forma de discriminación.

Fue tras años de presión del movimiento y de las organizaciones de mujeres, y con el impulso de la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985 que, el Comité encargado de velar por el cumplimiento de la Convención, en 1992 y a través de la Recomendación General N° 19 (11° período de sesiones) por la que se efectuaron observaciones sobre disposiciones concretas de la Convención, determinó que *“La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”* (párrafo 1°), y que *“La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación, tal como se entiende en el*

⁸ La legislación laboral, en el caso de Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo del año 1974, reformada en el año 1976, marcó avances importantes en la materia al prohibir *“cualquier tipo de discriminación por ...razones de sexo”* (art. 17 Ley 20.744) y establecer que *“el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones”*, considerando que *“existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo ...”* (art. 81 Ley 20744).

artículo 1 de la Convención. Estos derechos y libertades comprenden, entre otros: a) el derecho a la vida; b) el derecho a no ser sometida a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; c) el derecho a la protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno; d) el derecho a la libertad y la seguridad de las personas; e) el derecho a la protección igual de la ley; f) el derecho a la igualdad en la familia; g) el derecho al nivel más alto posible de salud física y mental; h) el derecho a condiciones de empleo justas y favorables” (párrafo 7°). En el año 1993 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), mediante la que se declaró el derecho de la mujer *“a verse libre de todas las formas de discriminación”* (art. 3).

Posteriormente, en el año 1994, en el sistema interamericano se sancionó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer conocida como la "Convención de Belém do Pará", en tanto fuera adoptada en la Ciudad de Belém do Pará, Brasil, en la que se determinó –siendo norma para los Estados que integran la Organización de Estados Americanos (OEA)- que *“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”* (art. 6).

Por otra parte, cabe destacar que fue justamente a través de la Recomendación General N° 19, en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,

la primera vez que se considera la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo, reconociendo que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia de género dirigida contra las mujeres y que puede perjudicar seriamente la igualdad en el empleo y puede constituir un problema de salud y de seguridad (art.11). Aún hoy cuando existe un cierto número de iniciativas de las Naciones Unidas centradas en la violencia doméstica y la protección de las mujeres contra el abuso sexual, rara vez abordan el tema de la violencia desde una perspectiva laboral, por lo que lo expuesto en dicha observación general del Comité resulta trascendente en dicho sentido. Cabe destacar al respecto que ningún instrumento de la OIT menciona explícitamente la violencia laboral, aún cuando se haya avanzado en la regulación de la violencia laboral en el sector de salud⁹ y existan Convenios, como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que incluye algunas disposiciones sobre medidas aplicables para promover la salud y la seguridad en general¹⁰. La Convención de Belém do Pará también incluye entre la violencia física, sexual y psicológica la que tenga lugar en el trabajo -acoso sexual en el lugar de trabajo- (art. 2 inc. b)¹¹.

Sin perjuicio de lo antedicho, puede verse como en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer para definir la discriminación se

⁹ El Consejo Internacional de Enfermeras, la Internacional de Servicios Públicos, la OMS y la OIT colaboraron con miras a la adopción de un conjunto de directrices sobre la violencia laboral en el sector de la salud (Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016), Organización internacional del Trabajo (OIT), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, 2016, pág. 35).

¹⁰ Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, op. cit., pág. 32.

¹¹ *“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: ... b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros ... acoso sexual en el lugar de trabajo”* (art. 2)

requiere de la lógica comparativa (en este caso con el hombre), circunstancias que en el caso de la violencia no se puede cumplir porque no hay trato para comparar individualmente.

Es por ello que tanto la Recomendación N° 19 como la “Convención do Belém do Pará” al definir que la violencia es una forma de discriminación contra la mujer, y –viceversa- establecer que la discriminación es una forma de violencia contra la mujer, respectivamente, han determinado un avance profundo en la cultura jurídica y en el reconocimiento del derecho de las mujeres, estableciendo nuevos parámetros del derecho antidiscriminatorio, los que ahondaremos seguidamente.

Al concebirse a la violencia como forma de discriminación lo que se hace es cristalizar la ruptura de la igualdad que se configura en un sistema social, económico y cultural patriarcal.

Ello porque lo que revela la identidad de la violencia como una forma de discriminación hacia las mujeres es el contexto de dominación que rodea a la mujer¹², y que no sucede en todos los casos de discriminación. Es decir, podríamos decir que en la mayoría de los plexos normativos, la prohibición discriminatoria se refiere siempre a actos u omisiones que importan un trato desigual en igualdad de situaciones o condiciones y en el caso de la violencia contra la mujer, no se parte de ese piso de igualdad.

¹² Dicho sistema de dominación se patentiza en las observaciones a los artículos 2 f), 5 y 10 c) 11, explicitadas en el art. 11 de la Recomendación General N° 19, cuando establece que: *“Las actitudes tradicionales según las cuales se considera a la mujer como subordinada o se le atribuyen funciones estereotipadas perpetúan la difusión de prácticas que entrañan violencia o coacción, tales como la violencia y los malos tratos en la familia, los matrimonios forzosos, el asesinato por presentar dotes insuficientes, los ataques con ácido y la circuncisión femenina. Esos prejuicios y prácticas pueden llegar a justificar la violencia contra la mujer como una forma de protección o dominación de la mujer. El efecto de dicha violencia sobre la integridad física y mental de la mujer es privarla del goce efectivo, el ejercicio y aun el conocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Si bien en esta observación se hace hincapié en la violencia real o las amenazas de violencia contra la mujer, sus consecuencias estructurales básicas contribuyen a mantener a la mujer en un papel subordinado, a su escasa participación en política y a su nivel inferior de educación y capacitación y oportunidades de empleo”*

4.- Una vuelta de mirada al derecho antidiscriminatorio.

En el tema de la violencia contra las mujeres no hay trato para comparar individualizadamente que es como opera el derecho en el derecho antidiscriminatorio, entonces, ¿Cómo puede ser calificada jurídicamente la violencia de género como una forma de discriminación?

En relación a este punto, la profesora de la Universidad del País Vasco María Ángeles Barrére Unzueta destaca que, a resultas de esta introducción, es decir, de la violencia como una forma de discriminación, se ha cambiado el concepto de discriminación en relación al de la cultura jurídica dominante: la discriminación deja de ser una cuestión de *trato* y se convierte en una cuestión de *estatus*¹³.

Con el término “violencia contra las mujeres”, “violencia machista” o “violencia patriarcal” lo que se pretende denunciar es que las mujeres son en la sociedad objeto de una violencia específica, con un significado concreto, que no puede ser interpretada como hechos individuales, aislados o personales, y sin el reconocimiento de un sistema que instituye estructuras y relaciones injustas de poder hacia las mujeres -entre otras- en forma de violencia¹⁴.

Los sexos no son iguales socialmente, por lo que el derecho debe valerse de construcciones lingüísticas y jurídicas para captar una realidad que de otro modo se escurriría de la mano del concepto de la igualdad formal. En este sentido, la justificación de la violencia como una forma de discriminación depara el nacimiento de una

¹³ María Ángeles Barrere Unzueta, “*Género, discriminación y violencia contra las mujeres*”, publicado en *Género, violencia y derecho*, Laurenzo, Patricia, Maqueda, María Luisa, Rubio, Ana, Coordinadoras, Ed. del Puerto, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2009, pág. 18.

¹⁴ Las manifestaciones sociales gestadas en la Argentina bajo el lema de “Ni una menos” a partir del mes de junio de 2015 dio cuenta de dichas violencias ante la necesidad de decir “basta de femicidios” porque en Argentina cada 30 horas asesinan a una mujer por el hecho de ser mujer.

nueva conceptualización, cuyas consecuencias en la praxis jurídica entiendo deben ser valoradas.

El concepto de igualdad de la cultura liberal no tiene en cuenta los sistemas de dominación; ello se vislumbra, por ejemplo, en el art. 16 de la Constitución Nacional Argentina cuando establece que “todos sus habitantes son iguales ante la ley”, dicha concepción no contempla las situaciones de distintos grupos socialmente desaventajados tales como lxs mujeres, pero también lxs niños, lxs ancianxs y las personas con discapacidad. Mediante el avance en el reconocimiento de los grupos sociales vulnerables se acuñaron nuevas definiciones como el principio de igualdad de oportunidades y de trato, que también fue reconocido en la legislación mediante la necesidad de promoción de acciones positivas que puedan establecer “iguales puntos de partida”¹⁵.

Calificar a la violencia hacia las mujeres como una forma de discriminación no es otra cosa que conceptualizar que dicha discriminación es la manifestación individualizada de un sistema de opresión/dominación, circunstancias que no se configuran en todos los hechos y actos discriminatorios, de ahí la importancia que arroja el concepto.

Destaca Celia Amorós que para que los casos de violencias contra las mujeres no fueran considerados como hechos aislados

¹⁵ En la Argentina, luego de la reforma constitucional del año 1994 en la que adquirieron jerarquía constitucional numerosos Tratados Internacionales de Derechos Humanos mediante el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional Argentina se dio un paso en materia de igualdad, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato, al establecer: “*Corresponde al Congreso: ... Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad*”.

hubo un trabajo constante del pensamiento y del movimiento feminista para otorgarle una unidad homogénea a las violencias que padecen las mujeres, para poder pasar de la anécdota a la categoría, de modo de poder elaborar conceptos¹⁶.

Sin definiciones se obstaculiza la intervención del derecho para responder a las demandas de las mujeres; así como no se pueden categorizar cantidades heterogéneas, no pueden existir intervenciones unificadoras del derecho de lo que no se nombra. Son los conceptos los que visibilizan ciertas problemáticas, y es partir de dicha visibilización en que el derecho puede intervenir eficazmente.

En Argentina, en el año 2009, fue sancionada una ley de una importancia singular para el reconocimiento de las violencias hacia las mujeres. Se trata de la Ley de de Protección Integral de las Mujeres para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, Ley N° 26.485.

Mediante dicha ley se puso “nombre” a las violencias que -hasta su sanción- no tenían nombre, pero que las mujeres padecen bajo diversas modalidades y en diversos ámbitos donde desarrollan sus vidas¹⁷

Asimismo, mediante dicha Ley y su decreto reglamentario se evidenció el origen de las desigualdades hacia las mujeres y los objetivos de las políticas públicas cuya puesta en práctica constituye un deber para los Estados.

¹⁶ Amorós Celia, *“Conceptualizar es politizar”*, publicado en *“Género, violencia y derecho”*, Laurenzo, Patricia, Maqueda, María Luisa, Rubio, Ana, Coordinadoras, Ed. del Puerto, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2009, pág. 18.

¹⁷ Así, se dio nombre a distintos tipos de violencia tales como la violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, en sus distintas modalidades tales como violencia doméstica, laboral, institucional, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

En efecto, cuando el art. 2 de la Ley 26.485 dice que tiene por objetivo, acorde con los estándares promovidos por la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación hacia la Mujer, y la Convención Interamericana de Belém Do Pará *“Remover los patrones que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres”*, y cuando en su Decreto reglamentario se establece que *“Se consideran patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género, las prácticas, costumbres y modelos de conductas sociales y culturales, expresadas a través de normas, mensajes, discursos, símbolos, imágenes, o cualquier otro medio de expresión que aliente la violencia contra las mujeres o que tienda a: 1) perpetuar la idea de inferioridad o superioridad de uno de los géneros; 2) promover o mantener funciones estereotipadas asignadas a varones y mujeres, tanto en lo relativo a tareas productivas como reproductivas; 3) desvalorizar o sobrevalorar las tareas desarrolladas mayoritariamente por alguno de los géneros; 4) utilizar imágenes desvalorizadas de las mujeres, o con carácter vejatorio o discriminatorio; 5) referirse a las mujeres como objetos”* (art. 2° inc. e) Decreto 1011/2010), lo que hace es poner en evidencia las relaciones estructurales de poder que no son afrontables con los únicos esquemas de los derechos individuales.

Es por ello que no es posible entender a la violencia como una forma de discriminación bajo la tríada de los conceptos clásicos de igualdad ante la ley/discriminación/derechos individuales.

Bajo esta consideración se encuentra una de las posibles respuestas de por qué las violencias hacia las mujeres no cesan pese al enorme avance en el reconocimiento de sus derechos en los plexos normativos internacionales y nacionales. Con el sólo

reconocimiento de los derechos no basta si no se modifican las estructuras sociales de poder que impiden que se ejerzan en igualdad. El Estado no sólo es responsable de instrumentar leyes que eliminen la segregación, sino además de gestionar políticas públicas que favorezcan la equidad de género y la justicia social.

Entonces, introducir la violencia de género como una forma de discriminación supone un paso adelante en la resignificación del principio de igualdad. Así como la introducción del concepto del género en el mundo del derecho dio cuenta de la necesidad de crear una categoría que articule la diferenciación, es la violencia como forma de discriminación a partir de la que se articula una nueva categorización en el derecho antidiscriminatorio.

Es decir, resulta necesario que el derecho vislumbre las violencias diferenciadas contra las mujeres como género para afrontar la discriminación que supone el mandato de las mujeres en nuestra sociedad.

Así como el derecho del trabajo no habría tenido nacimiento sin el reconocimiento de un sistema de explotación entre quienes detentan el capital por un lado, y sólo su fuerza de trabajo por otro, sería miope un derecho antidiscriminatorio que, en el caso de las mujeres, no reconociera un sistema de opresión o de subordinación.

Mediante este esquema es que Barrere Unzueta propone hablar de subdiscriminación para hacer referencia a estos actos discriminatorios y diferenciarlos así de los que en la cultura reciben tal denominación pero sin estar significados por tales sistemas¹⁸, entendiendo que el juicio de similitud sobre el que se asienta el

¹⁸ María Ángeles Barrere Unzueta y Dolores Morondo Taramundo, Igualdad y derecho antidiscriminatorio, Subdiscriminación y discriminación interseccional: Elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio, pág. 39.

derecho antidiscriminatorio no se basa en las pretendidas diferencias (de raza, sexo), sino en los sistemas (normas, estereotipos y roles) de opresión contruidos sobre ellas¹⁹

La Comisión Interamericana de DDHH aplicó por primera vez, la Convención de Belem do Pará en el caso *Maria Da Penha c/ Brasil*, fijando deberes especiales de protección estatal vinculados con el derecho a la vida y a la integridad física, en función de una interpretación del principio de igualdad²⁰ .

A su turno, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Fernández Ortega” estableció el valor probatorio fundamental del testimonio de las víctimas en aquellas situaciones como de violencia sexual que por su modalidad carecen de testigos u otras pruebas²¹.

Juzgar con perspectiva de género da cuenta de la necesidad de que magistrados y magistradas cuenten con esta mirada, tanto en la producción de los medios probatorios, como a la hora de argumentar sus sentencias determinando la nulidad de los actos discriminatorios, de modo de arrojar luz y justicia a un sistema de opresión patriarcal tan arraigado que necesita ser desnaturalizado.

5.- Conclusión

En el marco de escaladas de violencias que se suceden contra las mujeres, profundizar en el análisis de un derecho antidiscriminatorio entiendo que resulta un tema impostergable.

¹⁹ María Ángeles Barrere Unzueta, y Dolores Morondo Taramundo op. cit, pág. 40.

²⁰ Comisión IDH Informe 54/01 María Da Penha/Maia Fernández y otros de fecha 16 de abril de 2001

²¹ http://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=338&lang=es, sentencia de noviembre de 2010.

También creo que en tiempos de profunda regresividad de los derechos sociales, que ahondan aún más la brecha de géneros, el derecho laboral debería impregnarse de la lógica que sustenta el derecho antidiscriminatorio, dando a la violencia laboral una mirada más profunda, lejos de esquemas individuales, que por mirar el árbol, se olvidan de observar el bosque.

Las mujeres tienen derecho a no ser discriminadas ni violentadas dentro y fuera de su ámbito de trabajo. En tal sentido, la “monetarización” de la discriminación no hace más que cristalizar la discriminación, impidiendo desde ya cualquier cambio social.

La historia de los derechos de las mujeres dan cuenta del esfuerzo conceptual realizado para hacer patente las relaciones de subordinación y dominación que atraviesan las mujeres en un sistema de poder patriarcal, que coloca al hombre como medida de todas las cosas, y deja a las mujeres en un rol minorizado.

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación, y la discriminación se ejerce a través de la violencia.

Es sin duda un concepto que produjo un cambio en la cultura jurídica dominante, pero que aún encuentra profundas resistencias, por ello es indispensable centralizar el tema de la mujer, de la mujer trabajadora, para que sus derechos humanos fundamentales no se queden en la puerta de la oficina, de la fábrica o del local de trabajo, de modo de construir una sociedad más democrática y con mayor justicia social.