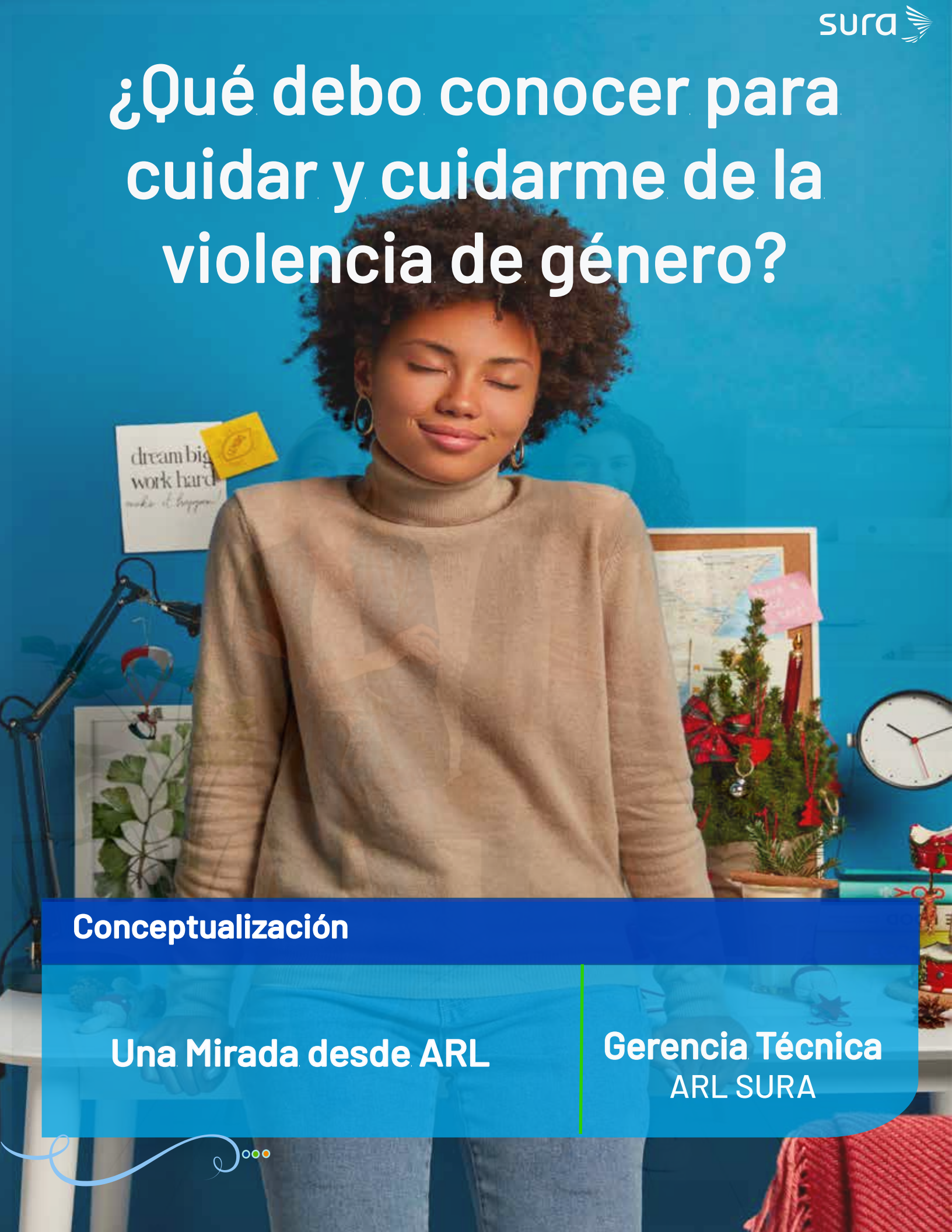
¿Qué debo conocer para cuidar y cuidarme de la violencia de género?



Conceptualización

Una Mirada desde ARL

Gerencia Técnica
ARL SURA

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros." (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 1)

La violencia contra las mujeres es un fenómeno altamente complejo y multidimensional, cuya comprensión debe incorporar una visión del mismo como un problema socialmente producido y resultado de un orden cultural y de valores avalado, legitimado y perpetuado en el tiempo, que se expresa a su vez en los sistemas social, institucional, familiar, y personal, generando devastadores efectos, consecuencias y costos directos e indirectos en las víctimas de la violencia y en la sociedad en su conjunto.

El impacto de la violencia es único para cada mujer, sin embargo, su respuesta y forma de resistencia parecen depender de un número de factores que incluyen, entre otros: la frecuencia, severidad y rango de los abusos experimentados, el contexto en que ocurren los abusos; si la víctima se siente en condiciones de decirlo de manera directa; si las otras personas la creen, y de la calidad del cuidado, apoyo y protección que recibe de inmediato de los miembros de su familia, de los servicios y redes existentes, de sus lugares de trabajo y de los miembros de la comunidad donde vive.

La violencia de la mujer en el ámbito Internacional

La declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada´´.

Además incluye aspectos relacionados con la violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas

ONU (2014)

La Convención Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979) y la convención de Belém do Pará (1994) obligan a los Estados a que eliminen barreras discriminatorias y a que erradiquen todas las formas de violencia de que son objeto las mujeres a fin de garantizar la realización de sus derechos humanos.

Para dar respuesta a estas desigualdades históricas, sociales y culturales el movimiento de mujeres demando un marco regulatorio internacional para el cumplimiento efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Estas demandas se han fortalecido en diversos instrumentos internacionales, entre ellos, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. (Rodríguez, M.2001).

En América Latina y el Caribe, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), aprobada por la Organización de los Estados Americanos en 1994.

La violencia de la mujer en el ámbito international

La violencia cualquiera sea su forma, sujetos de la violencia, lugar de la violencia, constituyen una forma de discriminación contra las mujeres y una violación a los derechos humanos que provoca un daño no solo a la víctima/sobreviviente, sino al desarrollo económico y social de los pueblos .

(ONU Mujeres, PNUD, FODM, 2013).

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, tuvo como objetivo elaborar un Programa Mundial de Igualdad orientado a la protección de los derechos humanos de las mujeres con independencia de sus características individuales de raza, etnia, edad, condición social, estado civil, religión y cultura.

En ella, se reconoce que la violencia contra la mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz entre los pueblos que impide que las mujeres disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales, recomendando a los Estados que asuman medidas con un enfoque interdisciplinario e integral en el afrontamiento de la violencia contra las mujeres, haciendo especial hincapié en la prevención de esta y en el enjuiciamiento a los responsables

(Beijing, 1995)

¿Qué es la violencia contra la mujer?

Se define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos, siendo "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (cap. I, art. 1.º), reconociendo de este modo la diversidad de expresiones de violencia, perpetradores y ámbitos en los que puede ejercerse la violencia contra las mujeres, en la familia, la comunidad y el espacio público, incluyendo aquella por acción, omisión e inacción del Estado" (cap. I, art. 2.º)",

(PNUD,ONU Mujeres, 2013).

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

(Art 13. Constitución de Colombia 1991)

Algunas referencias legislativas:

- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Sentencia C-285 de 1997: declaró inexequible la consagración de una menor pena para la violencia sexual ejercida por el marido contra su esposa.
- Sentencia C-355/06: hace alusión al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, despenalización del aborto.
- Ley 1010 de 2006: adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: Comités de convivencia labora.
- La ley 1257 de 2008: se dictan normas de sensibilización, prevención, atención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Se reforman los códigos penal, de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- AUTO No. 092 de 2008: Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado.
- Decreto 4463/2011: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 /2008.

Desde la LEY 1257 DE 2008, CONGRESO DE LA REPÚBLICA Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Daño psicológico- emocional

Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

También se considera daño psicológico como toda acción u omisión que inflige o intenta infligir daño a la autoestima, la identidad o el desarrollo de la persona. Incluye los insultos constantes, la negligencia, la humillación, no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigos y familiares, ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar negativamente, y otros.

Violencia física

Daño o sufrimiento físico de la integridad corporal de una persona. Es un acto ejercido por una persona que está en una relación de poder con respecto de otra, inflige o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de objeto o arma, que pueda provocar o no lesiones externas, internas o ambas.

Violencia sexual

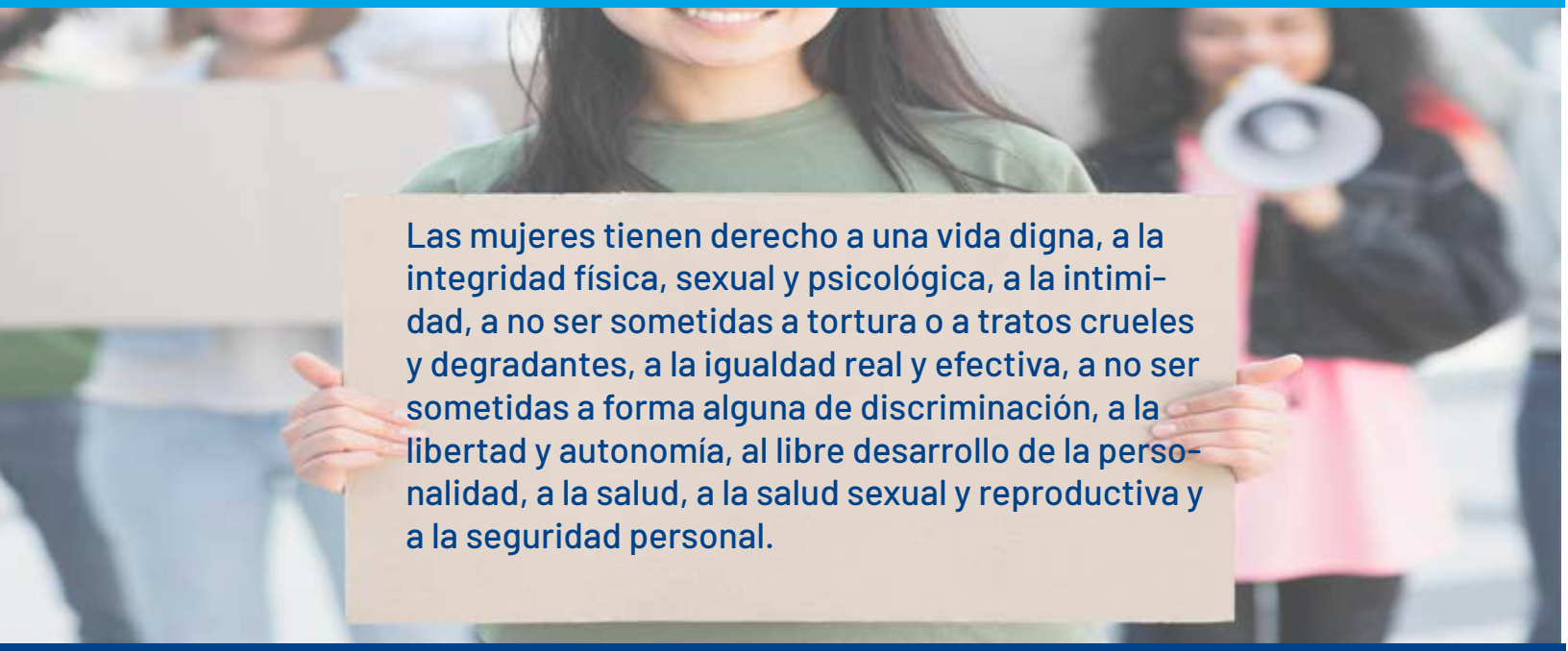
Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

Violencia económica

Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

También se considera daño a todas las medidas tomadas por el agresor u omisiones que afectan a la sobrevivencia de la mujer y sus hijas/os o, el despojo o destrucción de sus bienes personales o de la sociedad conyugal. Esto implica la pérdida de la casa habitación, los enseres y equipamiento doméstico, la tierra, otros bienes muebles o inmuebles, así como los efectos

Derechos de la mujeres



Las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA. Toda víctima de alguna de las formas de violencia previstas en la presente ley, además de los contemplados en el artículo 11 de la Ley 906 de 2004 y el artículo 15 de la Ley 360 de 1997, tiene derecho a:

A Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.

B Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia. Corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública.

C Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.

Derechos de la mujeres

D Dar su consentimiento informado para los exámenes medico legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.

E Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.

F Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

G Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.

Derechos sexuales: incluyen el derecho de mujeres y hombres a tener control respecto de su sexualidad, incluida su salud sexual y reproductiva, y a decidir libre y responsablemente sin verse sometidos a coerción, discriminación, o violencia. Supone unas relaciones sexuales igualitarias entre mujeres y hombres, que garanticen el pleno respeto a la integridad de la persona y el consentimiento mutuo, asumiendo de forma compartida las responsabilidades y consecuencias.

Derechos reproductivos: son el derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número y espaciamiento de hijos y a disponer de la información, la educación y los medios para ello; el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva y el derecho a adoptar decisiones sobre la reproducción sin sufrir discriminación, coerción y violencia.

Acoso Laboral en ámbito Internacional

El acoso sexual es siendo un grave problema social y un desafío para alcanzar la igualdad de oportunidades en el empleo y el trabajo. En el ámbito internacional, el primer precedente que reconoce legalmente esta situación como un grave problema en el ámbito laboral es el Convenio n.º 111 de la OIT, sobre discriminación en materia de empleo y que reconoce la necesidad de promover medidas preventivas y correctivas en contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad.

Otras disposiciones internacionales para la prevención del acoso laboral son:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994).
- La Declaración y Programa de Acción de la *Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).
- La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995).
- El Convenio nº 169 de la OIT.

El Convenio n.º 161 de la OIT, promueve la prestación de los servicios de Salud en el trabajo, del año 1985, establece progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores proponiendo acciones preventivas para asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, y asesoras sobre la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Acoso Laboral en el ámbito Nacional

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Ley 1010 de 2006

Modalidades de acoso laboral

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Modalidades de acoso laboral

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

Se produce discriminación directa cuando la diferencia de trato se funda directa y expresamente en distinciones basadas de manera exclusiva en el sexo y en características del hombre y de la mujer que no pueden justificarse objetivamente.

Se produce discriminación indirecta cuando la ley, el principio o el programa no tienen apariencia discriminatoria, pero producen discriminación en su aplicación. Ello puede suceder, por ejemplo, cuando las mujeres están en situación desfavorable frente a los hombres en lo que concierne al disfrute de una oportunidad o beneficio particulares a causa de desigualdades preexistentes.

¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Los comités de convivencia laboral es una de las estrategias que se promueven implementar en las organizaciones, con el fin de fomentar el buen trato, a través de políticas y acciones que demuestren el interés de la prevención de acoso laboral , el cual es definido por la (Resolución 2646 de 2008, MInisterio de la Proteción Social Art. 14 numeral 9 1.7) la cual contribuye a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.

¿Quiénes conforman el Comité?

- Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.
- Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
- El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección

¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores?

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores los eligiran a través de votación secreta en donde se exprese libremente y espontanea la elección de sus integrantes.

¿Por cuánto tiempo se eligen y cada cuánto se deben reunir?

La duración de los miembros es por dos años y deberá reunirse cada 3 meses o de manera extraordinaria cuando se requiera.

¿Cuáles deben ser las competencias de los miembros?

Respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información, ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

¿Cuáles son las funciones del Comité de Convivencia?

- **Recibir y dar trámite a las quejas** presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- **Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales** en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- **Escuchar a las partes involucradas** de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- **Adelantar reuniones** con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- **Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones** dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

"Inmersos en la belleza de la creación, es el reconocimiento de la vida como don sagrado lo que debe movilizar el respeto de nuestros derechos como seres humanos, sin ningún tipo de discriminación"

Jenny Brome

Bibliografía y Cibergrafía

Alianza de ONU Mujeres y de la Oficina del Pacto Mundial de la ONU. Principios para el empoderamiento de las mujeres, La igualdad es un buen negocio.2010". obtenidas de: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf

Allison J.Petroziello. Santo Domingo República Dominicana. ONU MUJERES.2012 Pág. 25

EL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA. Emanuela Lombardo Universidad Complutense de Madrid lombardo@unizar.es elombardo@cps.ucm.es Publicado en Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID Recuperado de: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/ docs/dm_

Resolución 0652, abril 30 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de Convivencia Laboral.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Transversalización de género en el desarrollo. Manual de entrenamiento. PNUD – Consejería Presidencial para la equidad de la mujer. Colombia. http://www.colombiaaprende.edu.co/ html/productos/1685/articles-301437_destacado.pdf"

Vargas Trujillo Elvia, Gambara D Errico. Evaluación del grado de sensibilidad frente al enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género. Red Universitaria de investigación sobre cooperación para el desarrollo Madrid. 2012.ISBN 978-84-8319-686-1.Catarata

https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/7-Principios-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres.pdf

Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción total o parcial de ninguna parte de esta obra, ni su comercialización ni publicación en cualquier medio, sin el permito previo y escrito de SURA S.A.

©Propiedad Intelectual de SURA S.A.2021.