



ORMUSA

Seminario regional

Violencia laboral e

Interseccionalidad

una categoría de análisis para
la justicia de género e inclusión

Organización convocante



ORMUSA, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la paz, fue creada en 1983 por varias mujeres, campesinas, obreras y profesionales de diferentes municipios del país, que se reunían de manera voluntaria, en medio del conflicto armado; para llevar a cabo actividades que promovían los derechos humanos de las mujeres, potenciando al mismo tiempo su desarrollo económico y social.

Fue el 13 de julio de 1985, cuando a raíz de la inauguración de la primera casa taller, el grupo de mujeres se denominó formalmente como ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ. Hasta la fecha, esta iniciativa ha puesto en marcha decenas de proyectos beneficiando directa e indirectamente a miles de mujeres y otras personas en estado de exclusión en diferentes lugares de El Salvador.

MISIÓN

Promover el ejercicio de ciudadanía activa para lograr el empoderamiento político, sociocultural y económico de las mujeres en su diversidad, a través de acciones de incidencia política, la facilitación del acceso a la justicia y la promoción del desarrollo local y nacional, desde un enfoque de inclusión, derechos humanos, equidad e igualdad de género.

VISIÓN INTERNA

Ser una organización de mujeres feminista con reconocimiento a nivel local, nacional e internacional con capacidad de incidir en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.

VISIÓN EXTERNA

Mujeres empoderadas, participando, liderando e incidiendo en procesos de desarrollo humano sostenible locales y nacionales, viviendo en una sociedad justa, segura, equitativa, respetuosa de los derechos y libertades de las mujeres, atendiendo a su diversidad y su curso de vida.

CONTACTOS

Carmen Urquilla/Coordinadora Programa Justicia laboral y económica/ Correo:

carmen.urquilla@ormusa.org Móvil: +503 7989 8157

Antecedentes

Desde hace algunos años, la interseccionalidad se ha convertido en la expresión utilizada para designar la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder. Este enfoque no es novedoso dentro del feminismo y, de hecho, actualmente existe un acuerdo para señalar que las teorías feministas habían abordado el problema antes de darle un nombre.

El concepto mismo de interseccionalidad fue acuñado en 1989 por la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw en el marco de la discusión de un caso concreto legal, con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples dimensiones de opresión experimentadas por las trabajadoras negras de la compañía estadounidense General Motors. Con esta noción, Crenshaw esperaba destacar el hecho de que en Estados Unidos las mujeres negras estaban expuestas a violencias y discriminaciones por razones tanto de raza como de género y, sobre todo, buscaba crear categorías jurídicas concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles. En numerosas oportunidades Kimberlé Crenshaw ha aclarado que su aplicación de la interseccionalidad ha sido y continúa siendo contextual y práctica, y que su pretensión nunca fue crear una teoría de la opresión general, sino un concepto de uso práctico para analizar omisiones jurídicas y desigualdades concretas. Sin embargo, el hecho es que, en los contextos académicos anglófonos, la interseccionalidad parece haberse convertido en el tropo feminista más difundido para hablar ya sea de identidades o de desigualdades múltiples e interdependientes (Brah y Phoenix, 2004, Bilge, 2010).

Kathy Davis (2008) advierte que hoy en día es inimaginable que un programa de estudios de las mujeres o de estudios feministas se centre solo en el sexo, y Leslie McCall presenta la interseccionalidad como la “contribución más importante que los estudios de las mujeres han hecho hasta ahora” (McCall, 2005, p. 177). Como han señalado Maria Carbin y Sara Edenheim (2013), la interseccionalidad pasó de ser una metáfora, y un signo de conflicto y amenaza para un feminismo al que se le reveló su carácter “blanco”, a convertirse en la teoría feminista por excelencia. Desde su punto de vista, el éxito de este significado consensual deriva en gran parte de su falta de teorización sobre el tema del poder; así, una parte de la teoría interseccional que ellas denominan constructivista ignora la existencia del feminismo que ha trabajado sobre el carácter multidimensional del poder desde un marco ontológico distinto al de la interseccionalidad. Esta ausencia le permitiría borrar los conflictos epistemológicos que han opuesto el feminismo estructuralista al feminismo posestructuralista, el *black feminism* al feminismo blanco, el feminismo poscolonial y decolonial al feminismo occidental que parten de premisas diferentes y utilizan estrategias distintas. Para Carbin y Edenheim, la interseccionalidad inclusivista anularía conflictos necesarios y productivos dentro del feminismo.

Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, el trabajo de abogacía y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades. En su mayoría, los marcos conceptuales de género se centran únicamente en las relaciones de género. Si bien es habitual afirmar que las mujeres no son un sector homogéneo, las implicaciones de ello suelen perderse al momento de la aplicación. Más bien, se tiende simplemente a señalar que “las mujeres pobres

son las más afectadas” y que “las mujeres de otras razas tienen experiencias diferentes”. Como resultado, ciertos asuntos y experiencias permanecen oscurecidas o invisibles. Problemas que afectan única o principalmente a determinadas mujeres pueden quedarse sin una respuesta apropiada o adecuada. De manera similar, muchos enfoques de tipo legal conciben la discriminación sobre una base de múltiples factores, que se afectan entre sí, donde cada uno agrega su peso a la carga general de la desigualdad. Pero dichos enfoques no reconocen la unicidad del fenómeno que ocurre allí donde se cruzan los distintos tipos de discriminación. Cuando se pierde de vista el contexto y el carácter cualitativo de la discriminación en tanto experiencia, también se pierde el sentido veraz del reclamo.

La interseccionalidad es una estrategia que sirve para vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio. Por ejemplo, debido a su sexo, las mujeres a veces pueden ser excluidas de trabajos que se consideran más apropiados para los hombres. Pero también pueden resultar excluidas de trabajos que se consideran apropiados para mujeres debido a su raza. Así, mujeres que pertenecen a minorías étnicas resultan excluidas de posibles empleos. Pero, además, cuentan con pocos mecanismos para enfrentar esta forma de discriminación, ya que no hay bases legales para argumentar que ello se debe ya sea a discriminación sexual o a discriminación racial.

Violencia en el mundo laboral.

Es imposible conceptualizar la violencia laboral y no introducir el concepto del ejercicio del poder en espacios de organización del trabajo, a través de diferentes mediaciones o instrumentos. Primero, debe reconocerse que las relaciones laborales se dan entre desiguales, siendo los actores principales la parte patronal, como persona natural o como empresa, y la persona trabajadora, encontrándose la segunda en una mayor situación de vulnerabilidad. Las relaciones de poder entre dueños del capital y trabajadoras y trabajadores, definen por un lado el uso de los recursos y la apropiación de la producción y, por otro lado, la determinación de las condiciones de trabajo (tiempo de trabajo, salarios, prestaciones). Esto implica que con el fin de asegurar mayores niveles de productividad se hace necesaria la dominación del factor trabajo y la aplicación de formas de organización orientadas a lograr los mayores niveles de disciplina a través de normas, y el establecimiento de niveles jerárquicos mediante la interiorización de dicha disciplina.

La comprensión cada vez mayor del problema explica el creciente número de voces que reclaman medidas urgentes para hacer frente a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. La cuestión es hoy objeto de una máxima atención a nivel mundial, tras la reciente adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), que pide al respecto: lograr el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, según la meta 8.5; reducir la desigualdad en y entre los países, según el objetivo 10; garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, según el objetivo 3; y lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, según el objetivo 5. 11. La Comisión de expertos de la OIT coincidieron en la necesidad de adoptar un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que establezca responsabilidades claras para los empleadores en los sectores público y privado, los trabajadores y sus organizaciones respectivas y los gobiernos, y propicie estrategias conjuntas y modalidades de colaboración (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 16 a 29, y capítulo 8). Los expertos también coincidieron en la necesidad de contar con un nuevo instrumento o instrumentos

que permitan abordar las diversas realidades socioeconómicas, los distintos tipos de empresas y las diferentes formas de violencia y acoso, así como los

diversos contextos (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 17 y 18). Es así como en la 108.a Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT adoptó un convenio y una recomendación contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. el Convenio señala que la violencia y el acoso también se consideran "una amenaza para la igualdad de oportunidades" que es "inaceptable e incompatible con el trabajo decente".

El propósito de esta nueva norma internacional es proteger a los trabajadores, independientemente de su situación contractual, e incluye: a las personas que desempeñen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, los trabajadores a los que se les haya rescindido su contrato, las personas que realicen tareas de voluntariado o las que busquen trabajo.

La norma abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral comprendida en: los lugares donde se paga a un trabajador, donde descansa o come, o usa instalaciones sanitarias de lavado o de cambio de indumentaria, durante viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional, las comunicaciones relacionadas con el trabajo (en particular las relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación), en alojamientos proporcionados por el empleador, y cuando se desplaza desde y hasta el lugar de trabajo.

OBJETIVOS

- 1) Posicionar la perspectiva de interseccionalidad e inclusión como una alternativa de análisis de la realidad, donde confluyen diversos indicadores y determinantes sociales de diversas poblaciones que históricamente han sido marginadas y excluidas del desarrollo humano y económico.
- 2) Propiciar discusiones y evidenciar las complejidades de la discriminación de forma específica las que se viven en los espacios de trabajo donde las personas se ven expuestas a múltiples formas de violencia laboral.
- 3) Contribuir al fortalecimiento de capacidades de las personas titulares de derechos y de obligaciones para un abordaje ético e integral en la atención de las personas víctimas de violencia y discriminación, en especial la violencia sexual ocurrida en el ámbito privado y laboral, la discriminación a causas de la identidad, expresión de género y orientación sexual, discapacidad y curso de vida.

OBJETIVOS COGNITIVOS

Durante el desarrollo de los diferentes eventos programados en el marco del seminario, se pretende lograr los siguientes objetivos:

Nivel	Objetivo cognitivo	Momento metodológico
Conocimiento	Identificar la categoría de interseccionalidad, a partir de la evolución del concepto y sus bases epistemológicas.	Conferencia Magistral
Comprensión	Interpretar el concepto de interseccionalidad a través de la comparación de discriminaciones y violencias cotidianas en los ámbitos de la salud, el trabajo, la educación u otros.	Paneles
Aplicación	Brindar ejemplos cotidianos sobre las categorías promovidas en la conceptualización de la interseccionalidad. Utilizar ejercicios prácticos sobre el cruce de determinantes, asándose en experiencias reales de aplicación del análisis de interseccionalidad.	Paneles y talleres
Análisis	Categorizar los diversos tipos de discriminación y violencia, estableciendo relaciones de intersección entre diferentes poblaciones afectadas.	Paneles y talleres
Síntesis	Explicar de manera resumida y basándose en un caso específico, como se aplica la perspectiva de interseccionalidad.	Paneles y talleres
Evaluación	Proponer a partir de la experiencia y nuevos conocimientos: conclusiones, recomendaciones y demandas a los titulares de obligaciones sobre la identificación de los derechos vulnerados.	Construcción del Manifiesto y Talleres

PARTICIPANTES

Las personas participantes serán mujeres de organizaciones feministas de la región centroamericana, organizaciones sociales y sindicales que promueven la defensa de derechos laborales, organizaciones y colectivos LGBTI, instituciones públicas garantes de derechos laborales, como: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Fiscalía General de la República, juzgados de lo laboral, juzgados especializados para una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres, Agencias de naciones unidas, Organización Internacional del Trabajo, mecanismos centroamericanos: Sistema de Integración Centroamericana-SICA, CC-SICA, FEMICA, COMMCA, CIDH, Parlamento Centroamericano - PARLACEN, medios de comunicación, marcas, academia y mujeres trabajadoras de distintos sectores económicos; además, en el seminario se espera contar con personas expertas internacionales en los temas a desarrollar. En total se espera un aproximado de 250 personas participando en las distintas actividades del seminario.

De igual manera al grupo de sociedad civil, se sumarán representantes de organizaciones de sociedad civil centroamericanas con experiencia específica en diferentes áreas del desarrollo y defensa de derechos humanos.

ACTIVIDADES Y METODOLOGIA

DÍA 1 [18 de noviembre 2019]

FORMATO	DESARROLLO	DURACIÓN
Conferencia magistral	Conferencia Magistral: La interseccionalidad y su potencia como concepto académico y político.	45 min
PANEL 1 El paradigma de la interseccionalidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis interseccional desde las determinantes sociales de la salud. – Maestra Andrea López Quijano (El Salvador) 2. Poblaciones prioritarias en el enfoque de inclusión (análisis interseccional) - Rodrigo Campos (Costa Rica) 3. La perspectiva interseccional en las relaciones laborales – Rebeca Torada Mañez (España) 	1 h 45 min
PANEL 2, Identidades sociales intersecciones y sus sistemas de opresión, dominación y discriminación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interseccionalidad desde las personas LGBTI – Mikel Otxotorena (España) 2. Interseccionalidad desde las Juventudes – Shi Alarcón (Costa Rica) 3. Embarazo y maternidad infantil forzado desde la interseccionalidad – Susana Chiarotti Boero (Argentina) 4. Interseccionalidad desde las Mujeres y el desarrollo sostenible – Ingrid Haunsinger (Heinrich-Böll-Stiftung en El Salvador) 	1 h 45 min
PANEL 3. Influencia de la interseccionalidad como categoría de análisis en las políticas públicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La interseccionalidad en el Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos - Andrea Catalina Zota Bernal (Colombia) 2. Impacto económico de la discriminación y determinantes sociales en El Salvador - Hugo González (UNFPA El Salvador) 3. Experiencia de aplicación de la interseccionalidad dentro de las políticas públicas de Uruguay - Josefina González (Coordinadora de la División de DDHH del Ministerio de Desarrollo Social / Uruguay) 	1 h 45 min

DÍA 2 [19 de noviembre 2019]

TALLER	Taller con organizaciones defensoras de derechos humanos de población LGBTI.	6 h
TALLER	Taller con organizaciones defensoras de Derechos Humanos	6h
TALLER	Taller con funcionariado de instituciones titulares de obligaciones.	6 h

DÍA 3 [20 de noviembre 2019]

CONVERSATORIO	Un conversatorio con medios de comunicación	2 h
CONVERSATORIO	Conversatorio con tomadores de decisión sobre propuestas para la prevención y atención de la violencia laboral. (Por confirmar)	4 h

