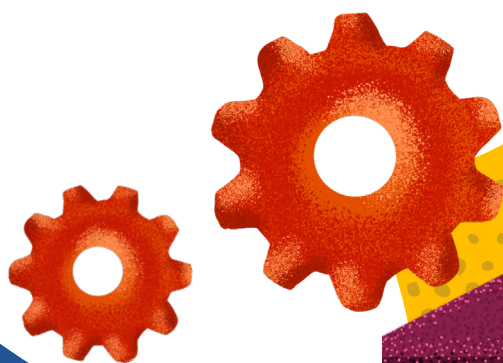




TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL  
**LA VIOLENCIA  
LABORAL EN  
EL MARCO DEL  
CONVENIO 190  
DE LA OIT**

INFORME GENERAL

2022



 **GROW**  
Género y trabajo

**FRIEDRICH  
EBERT**  
  
**STIFTUNG**

**FESMINISMOS**

LA VIOLENCIA LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN EL MARCO  
DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

La situación actual en la región y los principales desafíos

ISBN: 978-956-6138-24-2

**Líderes de investigación:**

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

**Coordinación general:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

**Análisis cuantitativo:**

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

**Análisis cualitativo:**

Marisol Andrés.

**Elaboración de informes:**

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

**Edición:**

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

**Edición de estilo:**

Guillermo Riveros Álvarez

**Diseño:**

María Elvira Espinosa Marinovich

**Diagramación:**

Alejandro Délano Águila

**Coordinación de comunicaciones:**

Estefanía Avella Bermúdez

**Colaboraciones:**

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Mónica Sladogna (FES Argentina), Waldeli Melleiro (FES Brasil), Línea Sousa e Silva, Natalia Flores y Claudia Donaire, Argerie Sánchez (FES América Central), Kruskaya Hidalgo (FES Ecuador), Isabel Messina (FES América Central), Jennifer Erazo (FES América Central), Inés González (FES México), Anastacio Rodríguez (FES América Central), María del Pilar Sáenz (FES Perú), María Fernanda López (FES Caribe), Viviana Barreto (FES Uruguay), Anais López (FES Venezuela)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

# ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	9
3. MARCO CONCEPTUAL	11
3.1 <i>Tipos de violencia</i>	11
4. MARCO LEGISLATIVO	13
4.1 <i>Dimensiones de análisis</i>	13
4.2 <i>Síntesis</i>	19
5. SITUACIÓN LABORAL	20
5.1 <i>Contexto sociopolítico y laboral de la región</i>	20
5.2 <i>Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas</i>	21
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	23
6.1 <i>Violencias experimentadas</i>	23
6.2 <i>Violencias desde un enfoque interseccional</i>	25
6.3 <i>Tipos de violencias experimentadas</i>	26
6.4 <i>Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral</i>	36
6.5 <i>Reacciones frente a la situación de violencia</i>	37
6.6 <i>Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral</i>	39
6.7 <i>Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica</i>	40
7. PERCEPCIONES SOBRE LAS BARRERAS EN LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	42
8. CONCLUSIONES	44
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 OIT	46
REFERENCIAS	48
ANEXO A	52

» La violencia laboral afecta al 71% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres y a las personas de otras identidades de género en comparación con los hombres.

» La violencia psicológica, la económica y la simbólica son las más frecuentes, aunque también hay una alta incidencia de la violencia sexual entre las mujeres y las personas de otras identidades de género, respecto de los hombres.

» La situación laboral se caracteriza por niveles altos de informalidad (49%) y una baja tasa de sindicalización (9,5%).

» Solo 5 de los 14 países que forman parte de la investigación han ratificado el Convenio 190. A nivel legislativo, se han encontrado puntos complejos para avanzar en la ratificación, como el enfoque inclusivo, la incorporación de las personas de otras identidades de género y de los/as trabajadores/as informales y la adopción del enfoque integrado.



## RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tuvo como objetivos principales averiguar cuál es la situación de la violencia laboral en América Latina y el Caribe y reconocer oportunidades de incidencia para lograr la ratificación e implementación efectiva del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización del Trabajo, OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190, las normativas y los convenios internacionales ratificados por cada país involucrado en la investigación considerados estratégicos para el tratamiento de la violencia; una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as y respondida por 5.992 personas, y 57 entrevistas en profundidad a referentes sociales y sindicales, así como también a autoridades públicas y representantes del sector privado.

A partir de la investigación realizada, se observa que el **marco legislativo de América Latina y el Caribe** puede ser dividido en dos grandes grupos: aquellos países que cuentan con legislaciones provistas de definiciones de violencia en el ámbito laboral y/o que ya han ratificado el Convenio 190 y que, por lo tanto, se encuentran más cerca de los principios que propone el Convenio; y aquellos países que solo cuentan con definiciones de violencia contra las mujeres, sin contemplar la violencia en el ámbito laboral para ellas ni para otras identidades de género (sin excluir a los hombres), para los que aprobar el Convenio 190 implica mayores desafíos ya que son necesarios el reconocimiento de la temática en la agenda pública, la sanción de instrumentos legales y la formación de los sectores involucrados en el mundo del trabajo, entre otros aspectos.

Con relación al **enfoque inclusivo**, si bien todos los países disponen de algún tipo de ley de protección para las mujeres, no todos lo hacen respecto a identidades de género no binarias, dejando a estas personas en una situación de mayor vulnerabilidad. Por su parte, se ha reparado también en que cada país identifica distintos grupos en situación de vulneración social.

Por lo concerniente a la legislación de **violencia doméstica**, todos los países poseen definiciones que introducen esta violencia desde el ámbito intrafamiliar, destacando que estas relaciones de abuso de poder afectan mayoritariamente a las mujeres. Sin embargo, son pocos los países que reconocen el impacto que esta violencia provoca en el trabajo.

En cuanto al **mercado de trabajo**, el **nivel de desempleo** regional se acerca al 9,1%, con mayor incidencia en las mujeres. La Cepal (2021), estima que la tasa de ocupación femenina está muy por debajo de la masculina, en tanto, de acuerdo con la OIT (2021), los **niveles de informalidad** alcanzaron un 49% en el tercer trimestre de 2021, por lo que alrededor de uno/a de cada dos trabajadores/as en la región efectúa sus labores en condiciones de informalidad.

Paralelamente, la región se caracteriza por una baja tasa de sindicalización. A pesar de que no se recabaron cifras oficiales consolidadas, según los indicadores de condiciones de trabajo de la OIT en el año 2019, solo el 9,5% de las personas asalariadas se encontraba sindicalizada.<sup>1</sup>

De acuerdo con los datos de **incidencia de la violencia laboral que arroja la encuesta**, esta afecta a un gran porcentaje de quienes responden (71%), lo que ha sido confirmado como un problema relevante por las y los referentes de los distintos sectores entrevistados (público, privado, sindical y sociedad civil). En particular, se ha identificado importantes brechas entre los géneros. Las personas de otras identidades de género (83%), y las mujeres (76%), son quienes más reconocen padecer o haber padecido violencia laboral, en comparación con los hombres (58%). Desde una mirada interseccional, se ha registrado que las personas con discapacidad son quienes más atraviesan situaciones de violencia laboral; más aún, si son mujeres.

Entre las **personas que ejercen la violencia**, predominan quienes integran la propia organización, especialmente, los jefes directos y los compañeros masculinos. Estas situaciones **suelen producirse en los espacios compartidos de trabajo, ocurriendo mayoritariamente en la cotidianidad**.

Con respecto a las **reacciones**, es importante mencionar que, en general, las personas que experimentan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo. En segundo lugar, recurren a amistades ajenas a la institución. Adicionalmente, la mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto.

Al consultar por el **conocimiento acerca de espacios y/o canales de denuncia**, más de la mitad de las personas encuestadas manifiesta saber a dónde recurrir para realizar una acusación de violencia laboral, con brechas en perjuicio de mujeres y personas de otras identidades de género. Sin embargo, al preguntar por opciones dentro de sus espacios de trabajo, la mayoría de las personas responde que no existen medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones, o que no saben si la organización las ha puesto en práctica. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son bajos ya que no se suelen considerar efectivos.

Por otro lado, se ha indagado sobre las reacciones de las personas que sufren violencia doméstica. Según la encuesta, la gran mayoría no lo comunica a su organización empleadora.

Frente a los **mayores desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT**, las personas entrevistadas acusan escaso diálogo tripartito, baja sindicalización, cambios en la agenda política de los distintos gobiernos, la necesidad de una transformación cultural, la concepción existente sobre el Convenio en lo relativo a denuncias, sanciones y costos –reveladores del desconocimiento sobre el mismo, y, especialmente, sobre el enfoque preventivo que propone–, y los escasos datos estadísticos que permitan dimensionar la problemática de la violencia laboral en los distintos países.

Ante este contexto, se propone una serie de **recomendaciones** para la ratificación y/o implementación del Convenio 190, tanto para los Estados, las organizaciones empleadoras, los sindicatos y la sociedad civil, disponibles en la sección 9.

1 Países incluidos: Bolivia, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras (hasta el año 2017), México, Paraguay, República Dominicana.



## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el **Convenio 190 y la Recomendación 206, sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019)**, que marca un hito histórico al ser la primera vez que los países involucrados han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito, ya que involucra al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Asimismo, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y la transformación cultural.

Sumado al hecho de que incorpora la noción de **trabajo decente** como un derecho humano, se declara por primera vez que este se debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del deber de no dañar, este cambio de paradigma se centra en la protección de la dignidad humana.

Por su parte, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como las mujeres, como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de desarrollo.<sup>2</sup> En particular, la Recomendación 206 acoge a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas, con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Así mismo, comprende el impacto que la violencia doméstica provoca en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este convenio internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. Esto supone un abordaje que involucra diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento y, por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al trabajo decente se cumpla efectivamente.

En este marco, situado un entorno internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, **conocer cuál es la situación de la violencia laboral en la región** y, por el otro, **identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación e implementación efectiva del Convenio**.<sup>3</sup> Los datos utilizados en este informe corresponden a los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

La investigación realizada supuso el análisis de las legislaciones de cada uno de los países mencionados, entrevistas en profundidad a representantes del sector privado, público, sindical y a referentes de organizaciones sociales, y una encuesta online a trabajadores/as para recoger su percepción sobre la problemática de la violencia laboral.

Con el fin de poder interpretar adecuadamente las posibilidades de ratificación y/o implementación de cada país, así como también para conocer los desafíos y las resistencias existentes, este estudio también consideró la posición adoptada por los sectores público, sindical y privado en la votación por la adopción del Convenio 190 en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019). Recordemos que al inicio de este proyecto solo Argentina, Ecuador, y Uruguay lo habían ratificado y que, durante el desarrollo del mismo, se sumaron México, El Salvador y Perú. Por su parte, recientemente el presidente chileno Gabriel Boric ha firmado el proyecto de ley que ratifica el Convenio 190, habilitando de este modo su ingreso al Congreso.

La estructura del informe presenta, en primer lugar, las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado. Luego, examina el marco legislativo existente en América Latina y el Caribe, en función de los principios del Convenio 190 de la OIT. Adicionalmente, describe, a nivel regional, el contexto sociopolítico en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral y las percepciones relativas al proceso de ratificación e implementación del Convenio. En este sentido, es importante tener presente que el informe está basado en la situación de los 14 países que han participado de la investigación. Al finalizar, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación, y los principales desafíos para la efectiva puesta en marcha del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones, según la información relevada.

<sup>2</sup> El concepto de la interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su **sexo/género**, sino también según otras razones, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, **identidad de género**, **orientación sexual**, procedencia, **edad**, **discapacidad**, carga de tareas de cuidado, etc.

<sup>3</sup> Este documento se desprende de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT. Además, por cada país se ha desarrollado un informe con la información relevada correspondiente al mismo.





## 2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Como lo señalábamos anteriormente, la presente investigación involucra 14 países de América Latina y el Caribe, presentados en la Tabla 1. Para llevar adelante el análisis, se ha desarrollado un **relevamiento legislativo** comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales de cada país y otros convenios internacionales ratificados que son considerados estratégicos. Nuestro análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal de los países de la región y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

Con relación a la metodología cualitativa, se han realizado **57 entrevistas en profundidad** a representantes del sector público, sindical y privado, como también a referentes/as de la sociedad civil, para identificar su nivel de conocimiento sobre la violencia laboral, sus percepciones respecto de la problemática en cada país y los desafíos pendientes para la ratificación e implementación del Convenio 190.

**Tabla 1** Cantidad de entrevistas según sector y país\*

PAÍS	SECTOR ECONÓMICO			
	Público	Privado	Sindical	Sociedad civil
Argentina	2	2	2	0
Brasil	1	1	1	2
Chile	2	1	3	0
Colombia	1	0	4	0
Costa Rica**	1	1	1	0
Ecuador	1	0	3	1
Guatemala***	0	1	2	0
Honduras	0	1	4	1
México	2	1	2	0
Perú	0	0	1	0
República Dominicana	2	1	2	0
Uruguay	2	0	2	0
Venezuela	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>4</b>

\*En Panamá no se realizaron entrevistas.

\*\*En Costa Rica también se realizó un focus group con la Mesa Sindical de Mujeres.

\*\*\*En Guatemala también se realizó una entrevista a un abogado experto en derecho laboral.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha utilizado una **encuesta online**, basada en una pauta elaborada previamente por Grow: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia

y Género (ELA), y Fundación AVON.<sup>4</sup> Dicha encuesta presenta un **diseño descriptivo-exploratorio** cuyo objetivo es conocer la situación de cada país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultar si las personas han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos); y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia, clasificando las situaciones vividas.

La encuesta fue respondida por un **total de 5.992 personas**: 4.326 se autoperceben como mujeres; 1.621, como hombres y 45, como personas de otras identidades de género. A partir de un mínimo de 18 respuestas, se incluirán los valores porcentuales relevados entre personas de otras identidades, a nivel regional, en tablas y gráficos.

Dado que el diseño de la muestra fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en la región. Del mismo modo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.<sup>5</sup>

La encuesta se introdujo en cada uno de los países de América Latina y el Caribe ya mencionados, entre los meses de mayo y diciembre de 2021. Su **difusión** se realizó principalmente a través de los siguientes canales:

- » envío de correo masivo a los contactos de la base de las oficinas de FES de cada país;
- » publicaciones en redes sociales: Facebook, Instagram, y Twitter;
- » envío vía WhatsApp y correo electrónico;
- » difusión a través de contactos y centrales sindicales;
- » publicaciones dirigidas a hombres con la finalidad de incrementar la tasa de respuesta, dada la dificultad para obtener respuestas de los mismos;
- » difusión mediante organismos públicos; y
- » publicidad en redes sociales.

4 Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto específico de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

5 Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.



### 3. MARCO CONCEPTUAL

Al referirnos a la **violencia laboral** en el presente informe, se utilizará la definición presentada por el **Convenio 190** de la OIT (2019) en su primer artículo:

**Conjunto de comportamientos** y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **una sola vez o de manera repetida**, que tengan **por objeto, que causen o sean susceptibles de causar**, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el **acoso por razón de género**.<sup>6</sup>

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la recibe, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones, sin necesidad de la repetición,<sup>7</sup> o de que se haya generado un daño. Al tratarse de un conjunto o, en la traducción literal del inglés, rango, comprende el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a las personas afectadas por violencia laboral, para lo cual es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. Un **enfoque de género binario** permite visibilizar que las mujeres, en comparación a los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Un **enfoque de género diverso** extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, quienes también sufren desproporcionadamente violencia respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un **enfoque interseccional** permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

Además, el Convenio clarifica el **ámbito de aplicación** de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el

trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados por la institución. Así mismo, incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso y egreso de personal.

Respecto a **quienes acoge** esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que alcance a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, es decir, a las personas en formación, pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de acoger a las personas en situación de informalidad.

#### 3.1 Tipos de violencia

En cuanto a los **tipos de violencia**, tal como la indica la definición del Convenio, existen varios, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, sino que, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar más de un tipo de manera simultánea. Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

**VIOLENCIA FÍSICA:** toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, pudiendo incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

**VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo; incluyendo también la inequidad salarial.

**VIOLENCIA SIMBÓLICA:** la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

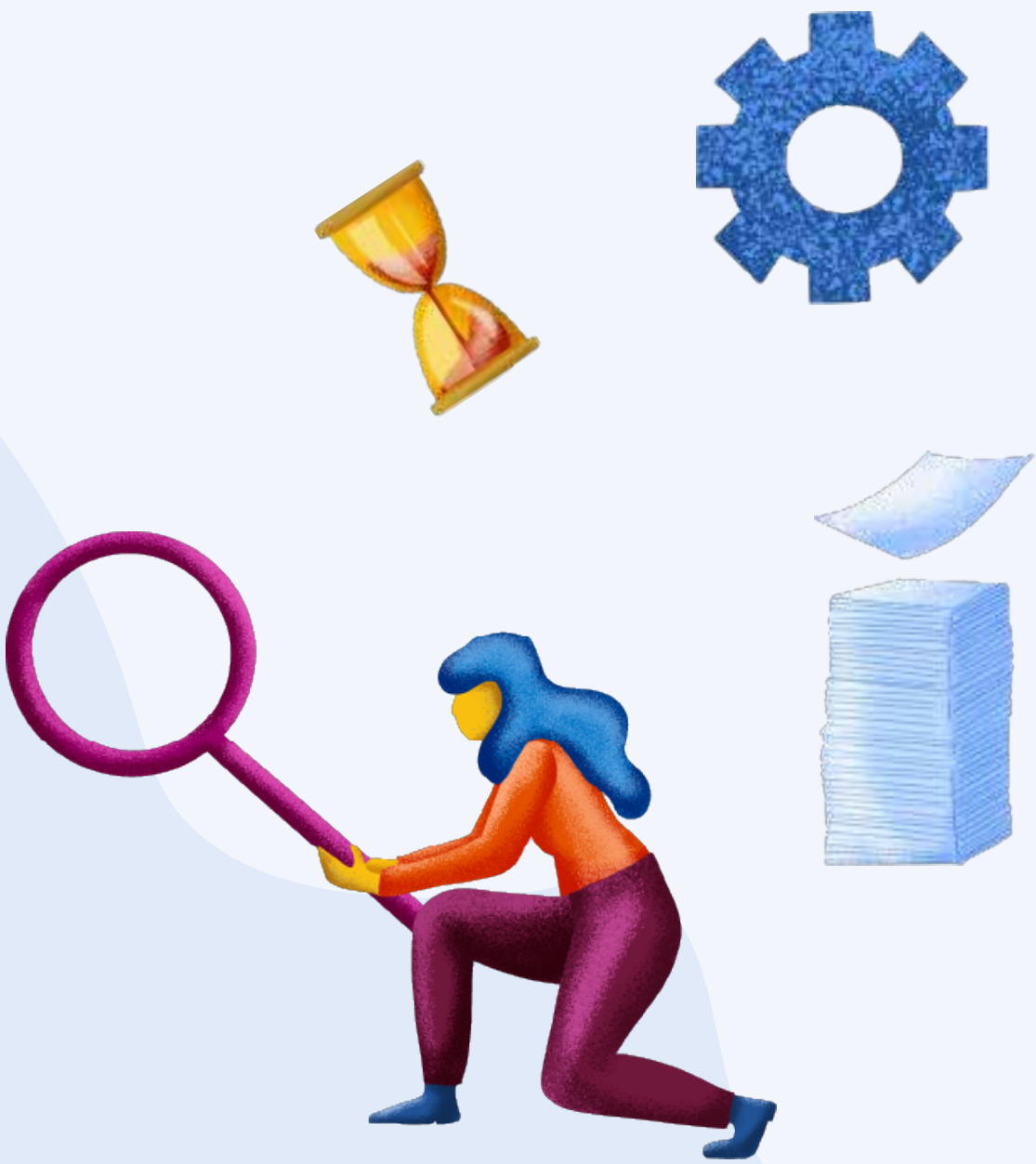
**VIOLENCIA SEXUAL:** toda conducta o comentario de carácter sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en **hostigamiento y/o acoso laboral**.

Es importante destacar que, si bien en el presente trabajo se abordará **la violencia en el ámbito laboral**, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros.

<sup>6</sup> Los destacados con negritas son nuestros.

<sup>7</sup> Es importante mencionar que este fue un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.



## 4. MARCO LEGISLATIVO

En este apartado, se explora el marco legislativo existente en los diferentes países en función de dos grandes ejes: los principios del Convenio 190 de la OIT y la definición de violencia laboral que propone, dado que aporta términos más amplios que los anteriormente considerados. Tal como se señala en el marco conceptual,<sup>8</sup> el Convenio introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de las situaciones de violencia y a la protección de todas las personas en todos los ámbitos del mundo del trabajo.

A continuación, se acometerá las siguientes dimensiones de análisis: (1) existencia de abordajes previos sobre violencia laboral y/o de género; (2) tipo de conceptualización sobre la violencia laboral y/o de género; (3) tipos de respuestas propuestas en la legislación actual ante situaciones de violencia laboral; (4) enfoque de género utilizado; (5) alcance de la legislación sobre violencia laboral; (6) inclusión e integralidad en la legislación; (7) derechos fundamentales; (8) prevención, protección y control de aplicación; (9) formación, orientación, líneas de asesoramiento; (10) abordaje de la violencia doméstica en los ámbitos laborales, y (11) nivel de conocimiento social sobre la legislación, para las que se realizarán diferentes agrupaciones de países, según sus características, razón por la cual un mismo país puede ubicarse en diferentes grupos, en cada una de las dimensiones abordadas.

### 4.1 Dimensiones de análisis

#### #1. EXISTENCIA DE ABORDAJES PREVIOS SOBRE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA REGIÓN

A nivel regional, los países pueden ser divididos en dos grandes grupos: aquellos que **cuentan con legislaciones provistas de definiciones de violencia en el ámbito laboral o que ya han ratificado el Convenio 190** (Grupo A), y aquellos que **no cuentan con leyes con una definición de violencia laboral o que no han ratificado el Convenio 190** (Grupo B). En la Tabla 2 se puede observar los países que pertenecen a cada grupo:

**Tabla 2** División de países analizados por legislación

	Grupo A	Grupo B
<b>Características</b>	Sus legislaciones cuentan con una definición de violencia en el ámbito laboral y/o han ratificado el Convenio 190 (RC <sup>9</sup> ).	Sus legislaciones no tienen una definición de violencia o no han ratificado el Convenio 190.
<b>Países</b>	Argentina (RC 2021), Brasil, Chile, Colombia, Ecuador (RC 2021), México (RC 2022), Panamá, Perú (RC 2022), Uruguay (RC 2020) y Venezuela.	Costa Rica, Guatemala, Honduras y República Dominicana.

Fuente: Elaboración propia con base en nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país. Universo: países analizados en esta investigación.

Partiendo del análisis realizado, se ha podido identificar que los países del Grupo A se encuentran más cerca de los principios que propone el Convenio, habiendo desarrollado legislaciones relacionadas con la violencia laboral, han ratificado y/o están en proceso de implementación del Convenio 190. En cambio, para el Grupo B aprobar el Convenio 190 implica mayores desafíos ya que es necesario el reconocimiento de la temática de violencia laboral en la agenda pública, la sanción de instrumentos legales y la formación de los sectores involucrados en el mundo del trabajo, entre otros aspectos.

En relación a los países del Grupo A, cabe destacar el caso paradigmático de Perú, que ha logrado ratificar el Convenio tras la conformación de un nuevo gobierno que implicó un cambio político, a pesar de que sus leyes, políticas y medidas aún no se acercan a lo propuesto por la OIT.

Otro aspecto a tener presente es la existencia de **legislación sobre violencia de género en el ámbito laboral**. Pese a que todos los países gozan de algún tipo de ley de protección a las mujeres, solo siete de ellos –Argentina, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Uruguay y Venezuela–, contemplan en estas legislaciones alguna forma de protección dentro del ámbito laboral. Cabe mencionar que estos países también forman parte del Grupo A, es decir, que han adoptado el enfoque de género en el abordaje de la violencia laboral, entendiendo que esta afecta en mayor medida a las mujeres. En cambio, los países del Grupo B no se ocupan de la protección a las mujeres en ámbitos laborales, y suponen mayores desafíos a la hora de visibilizar e incorporar la perspectiva de género en la agenda sobre la violencia laboral.

Como reflexión adicional, al estudiar la situación únicamente en los **países que ya ratificaron el Convenio 190**, nos encontramos con que Argentina, Ecuador, México y Uruguay poseen legislaciones que protegen a las mujeres en el ámbito laboral, mientras que Perú carece de legislaciones o políticas que respondan a todos los tipos de violencia laboral que atraviesan las mujeres, más allá del acoso sexual en el lugar del trabajo.

Es importante remarcar la influencia existente entre las legislaciones enfocadas en violencia laboral y/o en violencia de género, ya que abordar dichas temáticas permite resignificar las relaciones de poder en todos los espacios.

De esta manera, se evidencia que en algunos países los avances legislativos en materia de violencia laboral se ven influenciados por las conquistas de los movimientos de mujeres, entendiendo que la fuerza de los movimientos feministas latinoamericanos de los últimos años ha sido capaz de instaurar el debate sobre las desiguales relaciones de poder y la violencia, al mismo tiempo que propicia el terreno para la sanción de instrumentos legales vinculados con esta temática.

8 Ver apartado 3.

9 RC: Ratificó el Convenio 190.

Como se aprecia en el Esquema 1, entre los años 2011 y 2013, en el marco del inicio de la llamada “Cuarta Ola Feminista”<sup>10</sup>, se han implementado siete políticas públicas en distintos países de la región dirigidas a abordar la violencia laboral<sup>11</sup> (reconocibles a partir del **verde aguamarina**, en el Esquema 1), y cuatro políticas enfocadas en la violencia de género hacia las mujeres<sup>12</sup> (identificadas con el color **granate**).

## #2. TIPO DE CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO

Entre los países analizados, existen claras distinciones respecto de los términos que se utiliza para hacer referencia a la **violencia laboral**. Al observar las definiciones existentes dentro de su legislación,<sup>13</sup> se puede identificar cuatro grandes categorías: 1) acoso u hostigamiento sexual; 2) acoso u hostigamiento laboral; 3) violencia laboral, y 4) sin definición (Tabla 3). Cabe aclarar que algunos países utilizan una o más categorías para definir los comportamientos violentos dentro del ámbito laboral.

Un primer grupo de países se inclina por definir la violencia en el ámbito laboral a través del **acoso u hostigamiento sexual**. Tanto Costa Rica, como Perú, República Dominicana y Uruguay en sus legislaciones laborales la acotan exclusivamente a esta tipología. Cuando esto ocurre y los países se centran exclusivamente en el acoso u hostigamiento de tipo sexual, todos los demás tipos de comportamientos que, si bien no son sexuales, constituyen violencia en el ámbito laboral, resultan invisibilizados.

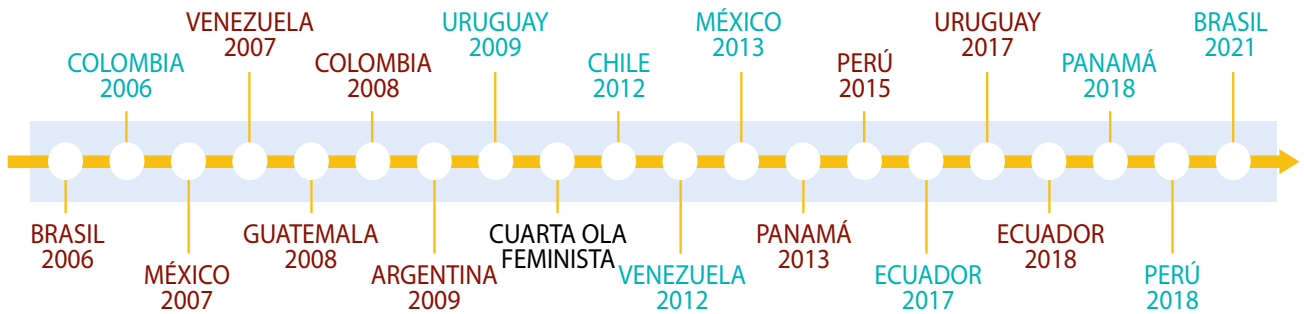
Un segundo grupo, que agrupa a ocho de los países investigados (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Venezuela), define la violencia laboral a partir del concepto de **acoso u hostigamiento laboral**, relativo a una acción que debe ser continua o reiterada para ser aceptada como un comportamiento agresivo y/o inadecuado dentro de una relación de subordinación con la víctima.

Por su parte, **Venezuela** utiliza ambas definiciones, estableciendo el **acoso sexual y laboral** dentro de la misma ley, en tanto República Dominicana define el acoso sexual y otras prácticas desleales o contrarias a la ética del trabajo dentro de las que incluye la violencia.

En un cuarto grupo, hallamos a **Argentina**<sup>14</sup> y **Brasil**, que son los únicos países que utilizan los términos **violencia y acoso laboral en un sentido amplio e integral**, definiéndola a partir de los comportamientos que pueden ocasionarse solo una vez, abarcan todos los tipos de violencia, y utilizan en algunas legislaciones definiciones de **acoso laboral** para ocuparse de los comportamientos reiterados.

Finalmente, **Honduras** y **Guatemala** nombran el concepto de violencia en sus Códigos de Trabajo, aunque carecen de **definiciones** de cualquier tipo.

Esquema 1 Línea de tiempo de políticas sobre violencia de género y laboral



Fuente: Elaboración propia con base en nuestro relevamiento sobre violencia laboral y de género en cada país. Universo: países analizados en esta investigación.

10 Entendemos por “Cuarta Ola Feminista” el período comprendido desde el año 2011 hasta la actualidad.

11 La Ley 20.607 (2012), en Chile; la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en Venezuela; la Ley Federal del Trabajo (1970), en su reforma de 2015, en México; la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral (2017), en Ecuador; la Ley 7, Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones (2018), en Panamá; el Decreto Legislativo 1.410 (2018), en Perú, y el Proyecto de Ley 1399 (2021), ya ratificado en Brasil.

12 Ley 82, Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer (2013), en Panamá; la Ley 30.364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2015), en Perú; la Ley 19.580 de Violencia hacia las Mujeres basada en Género (2017), en Uruguay; y la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), en Ecuador.

13 Se tiene en cuenta únicamente las definiciones identificadas en leyes, Códigos de Trabajo, Constituciones nacionales o similares.

14 El término violencia laboral es usado en la Ley 26.485 (2009), como también en las leyes provinciales 13.168 (2004), 1.225 (2003), 9.671 (2006), y otras legislaciones provinciales incluidas en el Anexo B del informe de violencia laboral en Argentina (GROW: Género y Trabajo & FES, 2021a).

Sobre el debate respecto a cuál es el concepto que mejor identifica los comportamientos a tratar, una representante del sector empresarial afirmó que en las sociedades que presentan índices de violencia muy altos, es difícil identificar e interpretar la violencia laboral y lo que esta implica, dada la naturalización de la violencia. Por ello, utilizan expresiones como acoso u hostigamiento, términos más cercanos, utilizados en la vida cotidiana, que generan menores resistencias. El desafío en estos casos es acabar con la concepción de la violencia entendida como “repetición de los comportamientos dentro del ámbito laboral” y visibilizar las situaciones de violencia que se producen por única vez.

**Tabla 3** División de países analizados por definiciones de violencia laboral

Categorías de definiciones	Países
<b>Acoso u hostigamiento sexual</b>	Costa Rica (en el ámbito laboral) Perú (sexual) República Dominicana Uruguay (en el ámbito laboral) Venezuela
<b>Acoso u hostigamiento laboral</b>	Argentina Brasil Chile Colombia Ecuador México Panamá Venezuela
<b>Violencia laboral</b>	Argentina Brasil
<b>No cuenta con ningún tipo de definición</b>	Guatemala Honduras

Fuente: Elaboración propia con base en nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país. Universo: países analizados en esta investigación.

En cuanto a la **violencia de tipo sexual**, específicamente, todos los países la prohíben de alguna forma, utilizando el concepto de **acoso sexual** para identificarla.

Con relación al abordaje de la **violencia sexual desde una perspectiva de género**, de los países examinados, solo seis gozan de algún tipo de ley de protección de las mujeres que define el “acoso sexual”, asumiendo que las afecta de manera desproporcionada; estos son: Argentina, Ecuador, México, Panamá, Uruguay y Venezuela (todos, países integrantes del Grupo A).

Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Perú y República Dominicana poseen algún tipo de ley contra la violencia hacia las mujeres o de violencia doméstica que define el acoso sexual, o al menos lo menciona, aunque sin explicitar que son las mujeres quienes sufren esta violencia de manera desproporcionada.

Chile solo define el “acoso sexual en el ámbito laboral”, dado que no dispone aún de una ley de protección específica para las mujeres.

Cabe destacar que a través de la encuesta ejecutada a nivel regional, se puede advertir cómo la violencia sexual afecta en mayor medida a las mujeres (37% vs. el 13% de los hombres), lo que refuerza la necesidad de abordarla desde una perspectiva de género en todos los países de la región.

### #3. TIPOS DE RESPUESTAS PROPUESTAS EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL ANTE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

Las distinciones son evidentes en el **enfoque de respuesta a las situaciones de violencia** en las legislaciones. Es posible identificar sanciones hacia quien ejerce la violencia y reparaciones hacia quien padece la situación de violencia, tal como se describe en la Tabla 4. Con el fin de prevenir y erradicar la violencia en el trabajo, el Convenio 190 prioriza velar porque quienes atraviesan la violencia tengan acceso a vías de recurso y reparación, y a medidas de apoyo por encima de sanciones, comprendiendo que las mismas no constituyen la solución al problema.

**Tabla 4** Ubicación de cada país según las acciones de respuesta a la violencia y el foco de la legislación

Dimensión: respuesta a la violencia	Dimensión: foco de la legislación	
	Hacia quien ejerce violencia	Hacia quien atraviesa una situación de violencia
Solo sanciones	Brasil, Chile y Honduras	
Sanciones y reparaciones	Argentina, México, Panamá y Venezuela	Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Perú y Uruguay
Solo reparaciones		Colombia
No corresponde (sin legislación)	República Dominicana	

Fuente: Elaboración propia con base en nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país. Universo: países analizados en esta investigación.

### #4. ENFOQUE DE GÉNERO UTILIZADO

El **enfoque de género** propuesto por el Convenio 190 señala que “la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas” (Preámbulo), y que, por lo tanto, estas situaciones deben abordarse considerando las relaciones de poder desiguales en las que se apoyan.

En aquellos países que han legislado acerca de la violencia hacia las mujeres, o con legislaciones sobre acoso sexual o que hacen referencia a la violencia laboral se utiliza una concepción binaria del género, dejando desprotegidas a las personas de otras identidades de género.

La ausencia de un enfoque de género inclusivo e interseccional que contemple la discriminación que afecta a personas de otras identidades de género, encuentra su correlato en la escasez de leyes que garantizan los derechos de esta comunidad. Solo cuatro de los 14 países analizados disponen de una ley de identidad de género: Argentina, Chile, Uruguay y la mitad de los Estados de México: Baja California Sur, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Estado de México, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora y Tlaxcala.

## #5. ALCANCE DE LA LEGISLACIÓN SOBRE VIOLENCIA LABORAL

En torno al **ámbito de aplicación**, observando únicamente aquellos países del Grupo A que poseen leyes que definen la violencia en el ámbito laboral o similar, se ha identificado que todos aluden al sector privado y público,<sup>15</sup> a excepción de Argentina, Brasil y Chile. La legislación argentina únicamente establece su definición de violencia laboral en torno al sector público,<sup>16</sup> mientras que la brasileña no alude explícitamente a su ámbito de aplicación. Finalmente, la legislación chilena aplica al sector privado, ya que cuenta únicamente con instructivos y guías de conducta o similares para el sector público.

Finalmente, sobre la inclusión de trabajadores/as del sector informal, México es el único país que alude explícitamente a ellos/as, dentro de sus definiciones, dado que Argentina, si bien cuenta con un régimen de trabajo agrario, así como uno especial para el servicio doméstico, no define al sector informal de manera general dentro de las legislaciones.

**Tabla 5** Alcance de la legislación existente

	Sector público y privado	Solo sector público	Solo sector privado	No explícita
No incluye al sector informal	Colombia, Ecuador (RC), <sup>17</sup> Panamá, Perú (RC), Uruguay (RC) y Venezuela	Argentina (RC)	Chile	Brasil
Incluye al sector informal	México (RC)	-	-	-

## #6. INCLUSIÓN E INTEGRALIDAD EN LA LEGISLACIÓN

Como ya se mencionó anteriormente, el Convenio 190 propone un **enfoque inclusivo e integrado** para prevenir y erradicar la violencia laboral, centrado en un amplio alcance de la protección, considerando que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. A su vez, identifica a los grupos vulnerables, es decir, aquellos más expuestos a la violencia y el acoso, y/o que se ven afectados de manera desproporcionada por la misma.

Por lo que se refiere al **enfoque inclusivo**, cada país identifica a distintos grupos como vulnerables. Por un lado, la mayoría de los países adopta un enfoque de **género** (tal como se desarrolla en el punto #3), pero no así a identidades de género no binarias, salvo Argentina y Uruguay. Por otro lado, se puede encontrar este tipo de enfoques a propósito de las **personas con discapacidad** en todos los países de la muestra de la región (a excepción de México que no cuenta con cupos/ cuotas obligatorias para contratar personas con

discapacidad), como también respecto a la **población afro y afrodescendiente**, en Uruguay. En otros países como, por ejemplo, República Dominicana, se reconoce el acceso al trabajo de **personas con VIH/sida**.

**Tabla 6** Grupos en mayor situación de vulnerabilidad

Mujeres	LGBTIQ+	Personas con discapacidad	Afro
Todos, menos Honduras	Argentina y Uruguay	Todos los países (a excepción de México)	Uruguay

El **derecho a la igualdad y a la no discriminación** también ha sido legislado en todos los países analizados, a excepción de Honduras, que constituye un caso particular dado que su Código de Trabajo no contempla los motivos de discriminación relativos al género (aunque cabe destacar que su Constitución sí lo hace), con un régimen especial de trabajo de menores de edad que también alcanza a las mujeres, lo que contradice su política de no discriminación en el empleo, al afectar el derecho al trabajo de las mujeres.

## #7. DERECHOS FUNDAMENTALES

El **enfoque integrado** que propone el Convenio 190 advierte que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarla en todos los ámbitos, basándose en una temprana identificación, rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones, con un abordaje que involucra diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral; la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento; la seguridad y la salud en el trabajo; la migración y el ámbito penal, así como también a través de la negociación colectiva y, por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al trabajo decente se cumpla. Dentro de este enfoque integrado, se incluye la presente dimensión a analizar y las dos siguientes (8 y 9).

La dimensión de derechos fundamentales indica, por un lado, que todos los países han ratificado los convenios internacionales atinentes a los derechos fundamentales del trabajo –**libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil y tripartidismo**–, con excepción de Brasil, que ni siquiera ha ratificado el Convenio 87 de libertad sindical, de 1948.

En lo que respecta a la **negociación colectiva**, todos los países garantizan este derecho, ya sea en la Constitución, el Código de Trabajo u otras legislaciones. Sobre el **trabajo infantil**, todos los países lo prohíben, a pesar de que se observan algunas discrepancias en torno a la edad. Mientras que Costa Rica es el país que regula el trabajo infantil/ adolescente a más temprana edad –admitiéndolo a partir de los 12 años bajo un modelo especial–, Argentina y Brasil se ubican en el extremo contrario, al permitirlo a partir de los 16 años.

15 En el caso de Colombia y Brasil, se rige con las mismas leyes laborales al sector privado y al sector público. Colombia, con el Código Sustantivo del Trabajo, y Brasil, con la Consolidación de Leyes del Trabajo.

16 Cuenta con la Ley 13.168 (2004), de la provincia de Buenos Aires, y la Ley 1.225 (2003), de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entre otras.

17 RC: Ratificó el Convenio 190.



Finalmente, en torno a la **consulta tripartita**, pese a que todos los países analizados la han firmado y ratificado, solo algunos cuentan con legislaciones específicas más allá del Convenio (Argentina, Guatemala, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay). Otros, en cambio, cuentan con una comisión de acuerdo tripartita o similares (Guatemala, Panamá y República Dominicana). Por su parte, Uruguay dispone de un Consejo Superior Tripartito de coordinación de las relaciones laborales; México, una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y Argentina, de la Consulta Tripartita del Convenio 190, que acoge las visiones de los diversos actores sociales en el marco del Convenio 144 de la OIT.

## #8. PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y CONTROL DE APLICACIÓN

La gran mayoría de los países del Grupo A, que cuenta con legislaciones sobre violencia laboral (diez de 14), establece además la obligación del empleador de prevenirla. Colombia y Guatemala (Grupo B), lo hacen exclusivamente en referencia a la violencia contra las mujeres, junto con Argentina que, aparte, estipula la obligación del Estado de contar con programas de capacitación y desarrollo por parte de quienes emplean.

Con respecto a la existencia de **oficinas estatales de asesoramiento sobre violencia laboral**, únicamente Argentina, Costa Rica, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela cuentan con una, mientras que en Colombia la Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales no respalda a los/as empleados/as, sino que brinda orientación a las empresas afiliadas en el desarrollo de medidas que prevengan la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

Continuando con las **capacidades de seguimiento y control**, y con las **vías de recursos y reparaciones**, aquellos países en donde existe un control de aplicación en materia de violencia laboral son: Argentina, Ecuador, México, Panamá y Venezuela. Brasil, Colombia y Perú únicamente cuentan con estos mecanismos con relación las mujeres, por lo que sus legislaciones necesitan de avances en la protección de todas las personas que sufren violencia laboral para estar en conformidad con el Convenio 190. Finalmente, Costa Rica instituye la responsabilidad de las comisiones investigadoras de tramitar y conocer las denuncias.

## #9. FORMACIÓN, ORIENTACIÓN, LÍNEAS DE ASESORAMIENTO

En cuanto a políticas de **orientación, formación y sensibilización**, podemos observar dos grupos de países: 1) aquellos que en sus leyes hablan de "orientación", entendiéndola como información hacia quienes atraviesan situaciones de violencia; y 2) aquellos que se refieren a la "formación y sensibilización", como la prevención a través de la capacitación a profesionales.

En la Tabla 7, se puede identificar que, de los 14 países, diez describen acciones de formación y sensibilización en sus legislaciones mientras seis abordan la estrategia de orientación. Por lo tanto, cuatro de ellos (Colombia,

Panamá, República Dominicana y Venezuela) incluyen estas dos acciones de modo conjunto.

Por otra parte, se destaca que República Dominicana ha dispuesto de orientación, formación y sensibilización exclusiva para la violencia contra las mujeres. En la misma línea, Ecuador y Venezuela solo cuentan con formación y sensibilización para los casos de violencia contra las mujeres.

**Tabla 7** Políticas de orientación, formación y sensibilización según país

PAÍS	DIMENSIONES ANALIZADAS		
	Cuenta con legislación de violencia laboral y/o ratificación del C190	Se refiere a "orientación" en su legislación	Se refiere a "formación y sensibilización" en su legislación
Argentina	X		X
Brasil	X		
Chile	X		X
Colombia	X	X	X
Costa Rica			X
Ecuador	X		X
Guatemala			X
Honduras			
México	X	X	
Panamá	X	X	X
Perú	X	X	
República Dominicana		X	X
Uruguay	X		X
Venezuela	X	X	X

Fuente: Elaboración propia con base en nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país. Universo: países analizados en esta investigación.

En lo que concierne a la existencia de **líneas telefónicas de asesoramiento** (Tabla 8), se ha identificado que todos los países emplean este tipo de recurso, destinándolo a canalizar no solo la violencia laboral, sino también el acoso sexual y la violencia contra las mujeres.

Argentina, Colombia, México, Panamá, Uruguay y Venezuela han introducido líneas de asesoramiento exclusivas para la atención de los casos de violencia laboral y, además (a excepción de Venezuela), líneas de asesoramiento para la violencia contra las mujeres, que también abordan la violencia laboral.

Las líneas implementadas por Costa Rica, Panamá y Perú, existen para consultar y/o denunciar casos de acoso u hostigamiento sexual, si bien Panamá también ha introducido una plataforma digital que acoge las acusaciones laborales. Finalmente, en el caso de Colombia, únicamente permite la comunicación con el Ministerio de Trabajo cuando fallan las resoluciones empresariales respecto a la violencia experimentada.

**Tabla 8** Alcance de las líneas telefónicas de asesoramiento según país

PAÍS	CUENTA CON			
	Legislación de violencia laboral y/o ratificación del C190	Línea de asesoramiento de violencia laboral	Línea de asesoramiento de acoso sexual	Línea de asesoramiento por violencia contra las mujeres
Argentina	X	X		X
Brasil	X			X
Chile	X			X
Colombia	X	X		X
Costa Rica			X	X
Ecuador	X			X
Guatemala				X
Honduras				
México	X	X		X
Panamá	X	X	X	X
Perú	X		X	X
República Dominicana				X
Uruguay	X	X		X
Venezuela	X	X		

Fuente: Elaboración propia con base en nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país. Universo: países analizados en esta investigación.

### #10. ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LOS ÁMBITOS LABORALES

La mayoría de los países ha desarrollado definiciones acerca de la violencia doméstica, introduciéndola desde el ámbito intrafamiliar y destacando que estas relaciones de abuso de poder afectan mayoritariamente a las mujeres. Sin embargo, son pocos los que reconocen el impacto de este tipo de violencia en el trabajo. Solo nueve países analizados disponen de alguna licencia laboral y/o acompañamiento en la inserción laboral en casos de violencia doméstica (Tabla 9).

Cabe mencionar que, en las entrevistas realizadas, los/as representantes del sector empresarial han manifestado que el abordaje de la violencia doméstica en el ámbito laboral implica un costo económico demasiado elevado. En este sentido, se ha evidenciado un desconocimiento sobre qué es lo que pueden hacer o cuál es su rol en el acompañamiento de esta problemática ya que, entre las herramientas para resguardar a las personas que atraviesan situaciones de violencia doméstica en el caso de empleadas, se encuentran: cambios de horarios, licencias para lo que requieran realizar y aumento de la seguridad en el espacio de trabajo. Mientras que, como parte de su responsabilidad institucional podrían promover la inserción en el mercado laboral de las mujeres en situaciones de violencia doméstica.

Por su parte, las legislaciones de Argentina y Uruguay y Venezuela prevén licencias por violencia doméstica, mientras que Perú en su legislación justifica las inasistencias y Panamá,

por su parte, promociona “los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, en particular, cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo, para dar cumplimiento a requerimientos profesionales, administrativas o emanadas de decisiones judiciales” (Ley 27, 1995, art. 29.4).

Entre los países que promueven la inserción laboral de las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica, Chile disfruta de una norma (Faúndez et al., 2013), que desarrolla medidas de prevención, detección y derivación de personas que viven violencia intrafamiliar, y el Estado de São Paulo de Brasil cuenta con una Ley Municipal (17.341, 2020), que promueve la contratación de mujeres que forman parte del proyecto Tem Saída, cuyo objetivo es “apoyar la autonomía financiera de las mujeres en situaciones de violencia doméstica, a través de su inserción en el mercado laboral”.

**Tabla 9** Licencias e inclusión laboral para víctimas de violencia doméstica según país

DIMENSIONES ANALIZADAS	
Países con licencias por violencia doméstica	Países que aseguran inclusión laboral a las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica
Argentina, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela	Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Venezuela

Fuente: Elaboración propia con base en nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país. Universo: países analizados en esta investigación.

### #11. NIVEL DE CONOCIMIENTO SOCIAL SOBRE LA LEGISLACIÓN

Sobre este punto, en la encuesta se consultó a las personas si conocían la existencia de legislación sobre violencia laboral en su país de residencia. A partir de las respuestas obtenidas, se identifica que más de la mitad de las personas respondientes (62%), refiere tener conocimiento, sin grandes diferencias entre hombres y mujeres, aunque estos números varían cuando responden personas de otras identidades de género, ya que solo el 48% de ellas conoce legislación sobre la temática, lo que revela una situación de mayor desprotección y vulnerabilidad frente a la violencia laboral.

## 4.2 Síntesis

A modo de síntesis de los principales hallazgos, se ha podido identificar que la existencia de legislaciones que aborden la violencia y el acoso en el ámbito laboral desde la perspectiva del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, podría favorecer su ratificación y/o avanzar en la erradicación de la violencia en ámbitos laborales. Sin embargo, también se ha identificado países que, sin contar con legislaciones semejantes a los principios del Convenio 190, han logrado la ratificación debido a los avances en la agenda pública y/o a diferentes intereses políticos y sociales del contexto de cada país.

Por otro lado, se han encontrado puntos más complejos para avanzar en la ratificación, como el enfoque inclusivo, la incorporación de las personas de otras identidades de género, de los/as trabajadores/as informales y, en menor medida –porque la mayoría de los países ya lo contempla–, la necesidad de considerar la desigualdad estructural que soportan las mujeres.

Con relación al enfoque integrado, se evidencia la dificultad de los actores intervinientes (el Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales), de apartarse desde una mirada punitivista, que solo busca sancionar a quien ejerce la violencia, a una mirada integral, más enfocada a la reparación de quien vive la violencia.



## 5. SITUACIÓN LABORAL

### 5.1 Contexto sociopolítico y laboral de la región

En lo que concierne al **contexto general de la región**, tras más de dos años de pandemia de covid-19, con un impacto sanitario y humanitario sin precedentes, los gobiernos de la región han experimentado cambios profundos, fruto de la polarización ideológica existente en Latinoamérica y el mundo. De acuerdo con esto, podemos dividir los países analizados en esta investigación en dos grandes grupos: aquellos que pretenden robustecer los derechos de los/las trabajadoras/es y están más cerca del Convenio, y aquellos que advierten en el Convenio una amenaza o un peso adicional para la clase empresarial y que, por ende, son más reticentes a su aprobación y eventual implementación.

Argentina, México y Panamá son los gobiernos más orientados a la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as, a los que se les suma Chile, Colombia, Honduras y Perú, tras los últimos resultados electorales. Como contraste, Uruguay y Brasil son los países con la gestión más cercana a los intereses del mercado, a los que se sumaron en el período pandémico los gobiernos de Costa Rica, Ecuador y Guatemala. En el caso de República Dominicana, su gobierno parece ser un conglomerado de figuras favorables al capital y a los/as trabajadores/as, simultáneamente, situándolo en el centro del espectro político. Venezuela, pese a ser catalogado como un gobierno de extrema izquierda, no ha mantenido una línea favorable a los sindicatos, llegando incluso a enfrentarse con estas organizaciones. En conclusión, no se puede hablar de una tendencia ideológica particularmente clara en la región.

En cuanto al **mercado laboral**, según un informe de la Cepal (2021), el **nivel de desempleo** regional se acerca al 9,1%, con mayor incidencia en las mujeres (11,1% vs. 7,6% de los hombres). Esto implica que la diferencia en la tasa de desocupación entre hombres y mujeres ha aumentado de 2,7 a 3,5 puntos porcentuales (tercer trimestre de 2019, comparado con el tercer trimestre de 2021). En la misma línea, la tasa de ocupación femenina está muy por debajo de la masculina (45,2% vs. 68,2%, respectivamente) (Cepal, 2021). De acuerdo con dicho informe, la crisis producto de la pandemia tuvo un impacto diferencial en los sectores más feminizados del mercado laboral, a lo que se suma el hecho de que muchas mujeres salieron del mismo por la necesidad de atender tareas de trabajo no remuneradas –o porque sus trabajos no eran considerados esenciales–, y no han retomado la búsqueda de otro empleo remunerado o no han podido encontrarlo.

Así mismo, según la OIT, los niveles de **informalidad** alcanzaron el 49% en el tercer trimestre de 2021, cercanos al registro de 2019 (OIT, 2021). Es decir, casi uno/a de cada dos trabajadores/as en la región efectúa sus labores en

condiciones de informalidad. Este fenómeno, que afecta a la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe, es denunciado como uno de los principales desafíos por las personas referentes de los distintos sectores entrevistados.

En consonancia con esta información, según testimonios de distintas autoridades públicas, el desempleo y la informalidad crecieron con la crisis sanitaria que derivó también en una **crisis económica**. Los/as referentes sindicales de varios países han asegurado que esta problemática afecta en mayor medida a las mujeres.

Respecto al **grado de sindicalización**, no se recabaron cifras oficiales consolidadas a nivel regional. Sin embargo, según indicadores de condiciones de trabajo de la OIT (2020) en el año 2019, alrededor del 9,5% de las personas asalariadas en la región se encontraban sindicalizadas.<sup>18</sup> No obstante, es probable que el porcentaje sea mayor dado que Argentina, Chile y Uruguay no han sido incluidos en la muestra, y son los países con mayor tasa de sindicalización de la región.<sup>19</sup>

Por otra parte, si bien en los últimos años se han adoptado políticas y normativas que pretendían incorporar una perspectiva de género dentro de los sindicatos, no se ha podido obtener información estadística a nivel regional sobre la participación de las mujeres. No obstante, cabe recordar que, según las personas referentes del sector sindical entrevistadas, las posiciones de liderazgo en los sindicatos no suelen estar ocupadas por mujeres –fenómeno conocido como “techo de cristal”–, aun cuando la participación femenina crece continuamente. Los siguientes testimonios desnudan las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de tomas de decisión en las organizaciones sindicales latinoamericanas:



“Hay sindicatos con mayoría de mujeres donde el presidente es un hombre. No se relaciona participación con dirección. Esto tiene mucho que ver con el trabajo no remunerado.”

Testimonio de representante sindical colombiana.

“Mientras más se sube en la jerarquía, menos mujeres. Aunque el sindicato nace con identidad de género y una secretaria de la mujer, de 19 carteras solo cuatro son de mujeres.”

Testimonio de representante sindical mexicano.

<sup>18</sup> Países incluidos: Bolivia, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras (hasta el año 2017), México, Paraguay y República Dominicana.

<sup>19</sup> En Argentina, la tasa de sindicalización corresponde a un 39% de los/as asalariados/as registrados/as de los sectores privado y público (Tomada et al., 2018). En Chile, corresponde a aproximadamente el 20% de los/as trabajadores/a, aunque varía según el rubro económico (Dirección del Trabajo, s. f.). En Uruguay, la tasa es del 30%, una de las más altas de la región (Viesser et al., 2016).

Por todo lo mencionado en este apartado, es posible afirmar que los/as trabajadores/as de la región se vinculan con el mercado laboral de un modo particularmente precario, caracterizado principalmente por una alta informalidad del empleo y bajos niveles de sindicalización, lo que dificulta cualquier acción de incidencia efectiva que les permita conquistar y sustentar derechos, así como denunciar y obtener una respuesta adecuada frente a la violencia laboral. A todo esto, se agrega un escenario de crisis económica y vulneración de derechos que dificulta aún más el panorama del mercado laboral.

Finalmente, sobre el **Convenio 190 de OIT**, es importante reparar en cómo fueron las votaciones de los distintos sectores en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019), para poder analizar sus posibilidades de ratificación y/o implementación efectiva. Tal como se observa en la Tabla 10, el sector público y el sindical votaron a favor en todos los casos (a excepción de Ecuador, cuyos representantes sindicales no participaron). En la mayoría de los países, el sector privado se abstuvo de votar, a excepción de Costa Rica, Guatemala y República Dominicana, en que votó directamente en contra, y de Ecuador, que no participó. Más curioso resulta el caso de Venezuela, dado que ninguno de los tres sectores participó de la votación.

A nivel mundial, se registraron siete votos en contra en total, cuatro de ellos correspondientes al sector privado de países de América Latina (Costa Rica, El Salvador, Guatemala y República Dominicana).<sup>20</sup>

**Tabla 10** Votación por la adopción del Convenio según sector y estado actual según país<sup>21, 22</sup>

Países	Posicionamiento según sector (Ginebra, 2019)			Estado del Convenio (mayo, 2022)
	Público (G)	Sindical (T/W)	Empresarial (E)	
Argentina	A favor	A favor	Abstención	Ratificado
Brasil	A favor	A favor	Abstención	No ratificado
Chile	A favor	A favor	Abstención	No ratificado
Colombia	A favor	A favor	Abstención	No ratificado
Costa Rica	A favor	A favor	En contra	No ratificado
Ecuador	A favor	No votó	No votó	Ratificado
Guatemala	A favor	A favor	En contra	No ratificado
Honduras	A favor	A favor	Abstención	No ratificado
México	A favor	A favor	Abstención	Ratificado
Panamá	A favor	A favor	Abstención	No ratificado
Perú	A favor	A favor	Abstención	Ratificado
República Dominicana	A favor	A favor	En contra	No ratificado
Uruguay	A favor	A favor	Abstención	Ratificado
Venezuela	No votó	No votó	No votó	No ratificado

<sup>20</sup> Los otros tres votos desfavorables fueron del sector privado y sindical de Malasia, y del sector privado de Singapur.

<sup>21</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 2019.

<sup>22</sup> "No votó" implica que la persona responsable no estuvo presente al momento de la votación.

Ahora bien, fijando la atención en los países que han ratificado el Convenio 190 en la región –Argentina, Ecuador, México, Perú y Uruguay–, se puede observar que las abstenciones por parte del sector privado no parecieran representar un obstáculo determinante. En el mismo sentido, la existencia de un sector sindical fuerte no necesariamente funciona como facilitador, dado que el Convenio también ha sido ratificado en países en los que este tipo de organizaciones tiene baja capacidad de incidencia.

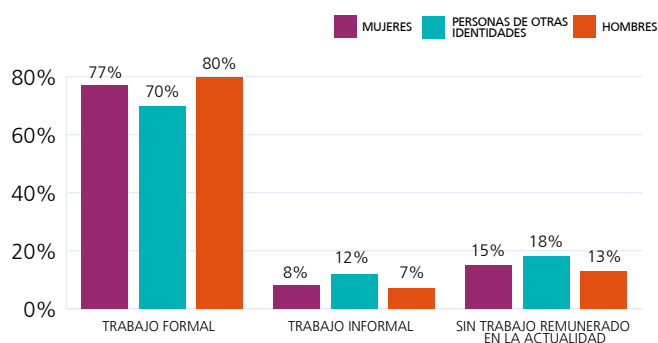
No obstante, sí es posible apreciar el rol fundamental del sector público, es decir, la necesidad de que exista voluntad política para acelerar el proceso de ratificación, lo que se ha repetido en varias entrevistas. Al respecto, también es importante recalcar que algunos países que en la Convención de Ginebra votaron a favor, han visto cambios en la configuración política de sus gobiernos (Costa Rica, Ecuador, Guatemala y Uruguay), que podrían implicar cambios en la agenda frente a la temática.

## 5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online, respondida por **5.992 personas** (4.326 mujeres, 1.621 hombres y 45 personas de otras identidades), el 86% posee actualmente un **trabajo remunerado**, ya sea formal o informal, con una mínima brecha a favor de los hombres (87% vs. 85%, entre las mujeres). Dicho valor es un número alto, seguramente relacionado con el diseño no probabilístico (difusión a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias), de la muestra.

A propósito del **trabajo formal**, como se observa en el Gráfico 1, es levemente mayor el porcentaje de hombres en esta situación (80% vs. 77%). De las 40 personas de otras identidades respondientes, el 82% tiene actualmente un trabajo remunerado, 70% del cual se efectúa en condiciones formales. Por su parte, respecto del **trabajo informal** no se han apreciado grandes diferencias de género (alcanza al 8% de las mujeres, al 7% de los hombres y al 12% de las personas de otras identidades).

**Gráfico 1** Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes.

Por otro lado, tal como se muestra en el Gráfico 1, del total de las personas encuestadas, el 13% de hombres, el 15% de mujeres y el 18% de las personas de otras identidades de género **no tienen trabajo remunerado en la actualidad**.

En este universo, lo más frecuente entre las mujeres y las personas de otras identidades que carecen de trabajo remunerado es haber sido despedidas durante la pandemia o en otro momento, situación que ocupa el segundo lugar entre los hombres (Tabla 11). En el caso de ellos, se ha observado como más habitual encontrarse en la búsqueda de empleo, que constituye la segunda opción más seleccionada por mujeres y personas de otras identidades.

La tercera razón más usual entre las mujeres es el hecho de realizar tareas de cuidado y domésticas, con una brecha de nueve puntos porcentuales (pp) frente a los hombres, lo que revela la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo, correspondiéndose con las tendencias registradas por la Cepal (2021), acerca de las tasas de desempleo de las mujeres y los hombres en América Latina y el Caribe, tal como se señala en la sección 5.1.

**Tabla 11** Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	30%	30%	28%
Estoy buscando empleo	26%	31%	29%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	18%	8%	9%
Estoy en formación	10%	23%	13%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	7%	8%	13%
Soy voluntario/a	6%	0%	5%
Estoy haciendo la práctica profesional	3%	0%	3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En cuanto a la **categoría ocupacional**, la gran mayoría de las personas encuestadas tiene o ha tenido un empleo asalariado (84%). En segundo lugar, hallamos a quienes trabajan en forma autónoma (11%). En ambos casos sin mayores distinciones entre hombres, mujeres y personas de otras identidades de género.

Con relación al **sector económico**, la mayoría corresponde al sector privado (47%) y al sector público (44%), sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. También se registra una respuesta menor de personas cuya actividad se desarrolla en organizaciones de la sociedad civil (9%). Por otro lado, de las 40 personas de otras identidades que han respondido la pregunta, más de la mitad se emplea en el sector privado (55%). En la Tabla 12 se encuentra la distribución por sector económico y género de las personas encuestadas.

**Tabla 12** Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
Sector privado	47%	55%	48%
Sector público	44%	30%	44%
Sociedad civil	9%	15%	8%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes.

Por último, se detecta un alto porcentaje de **sindicalización** en la muestra relevada, ya que el 39% de las mujeres y el 47% de los hombres está afiliada/o a este tipo de organizaciones, aunque solo el 23% de las personas de otras identidades de género lo esté. Estos porcentajes son mayores a los datos de la OIT presentados en la sección anterior, lo cual puede deberse a la difusión de la encuesta realizada principalmente a través de centrales sindicales de cada país, entre otros canales utilizados.

## 6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

### 6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 71% de las personas respondientes ha indicado vivir o haber vivido situaciones de violencia en sus espacios de trabajo. **Las personas de otras identidades (83%) y las mujeres (76%) son quienes más reconocen experimentar o haber experimentado violencia laboral** (vs. 58%, entre los hombres).

El nivel de incidencia registrado es bastante alto, dado que la mayoría de las personas encuestadas refiere haber sufrido situaciones de violencia laboral. No obstante, existe alguna probabilidad de que el método de difusión de la encuesta (bola de nieve) haya provocado algún sesgo al momento de responder. En este sentido, podría ocurrir que la mayoría de quienes han respondido sean personas que padecen o han padecido violencia en el trabajo, o bien, que sean capaces de identificar en mayor medida que otras personas situaciones de violencia laboral al estar más informadas acerca de la temática.

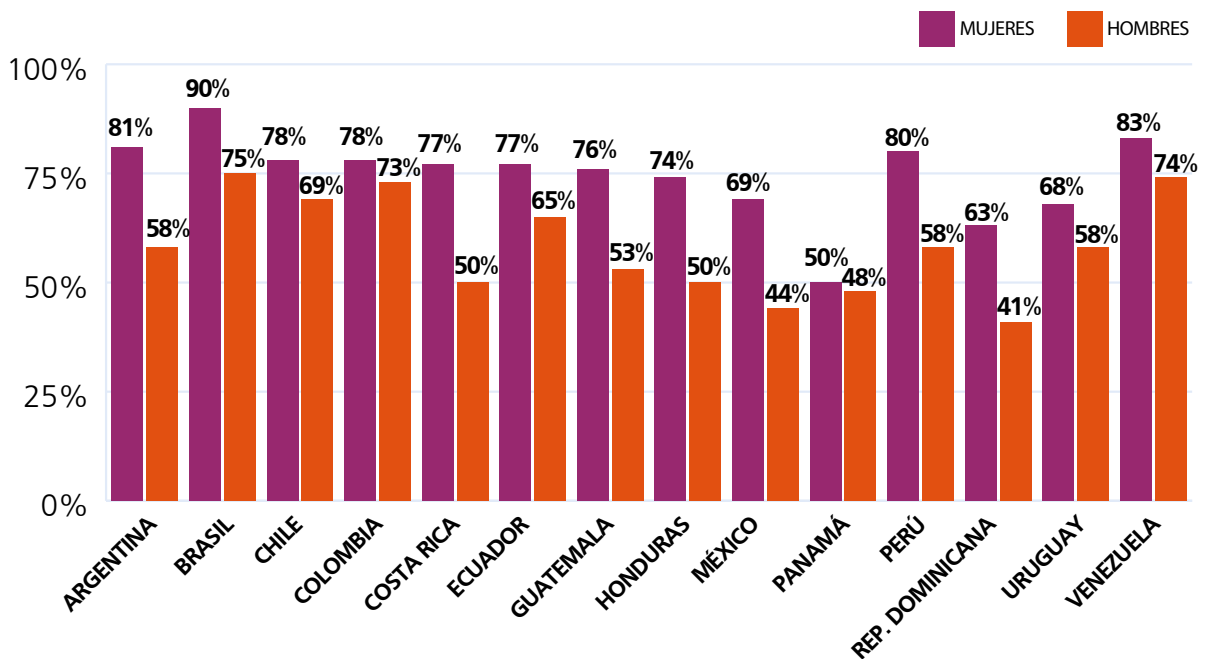
De todos modos, dichos resultados, arrojados por la propia encuesta, se alinean con las entrevistas desarrolladas. Las

personas entrevistadas de todos los países coinciden en que las mujeres son uno de los grupos más afectados por situaciones de violencia en el ámbito laboral. En algunos casos, incluso, se ha mencionado la doble y triple violencia que viven, ya que no solo perciben este tipo de situaciones dentro del ámbito laboral sino también en otros ámbitos, como el doméstico, el público y el educativo. La mayoría de las personas entrevistadas, además, ha destacado la gran exposición a situaciones de violencia laboral por parte de la población LGBTIQ+.

Los países que presentan mayores índices de violencia en el ámbito laboral son Brasil y Venezuela, con porcentajes que superan el 80%. Adicionalmente, más de la mitad de los países que forman parte de esta investigación ostentan niveles de violencia que oscilan entre el 65% y el 80%.

Por lo que se refiere a las diferencias entre los géneros, la brecha de identificación de violencia laboral entre mujeres y hombres por país varía de 10 pp a 30 pp, en perjuicio de las mujeres, quienes identifican vivir violencia en mayor medida que los hombres (Gráfico 2).

Gráfico 2 Violencia laboral experimentada entre mujeres y hombres por país<sup>23</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

23 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género por país, no se incluyó su situación desagregada.

Al revisar el **nivel de reconocimiento de las violencias**, se ha indagado en la diferencia entre quienes admiten haberla vivido y quienes afirman presenciarse en otras personas. Mientras que las mujeres registran prácticamente la misma tendencia de reconocimiento (76% atestiguada vs. 75% vivida), los hombres afirman que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (69% atestiguada vs. 57% vivida). Esto último también se identifica en las personas de otras identidades, quienes reconocen atestiguar violencia levemente en mayor medida de lo que admiten experimentarla (90% atestiguada vs. 83% vivida). Una posible hipótesis sobre estas diferencias consiste en que suele resultar más difícil reconocerse como víctima de la violencia y, por el contrario, que es más fácil identificar estas situaciones cuando les ocurren a otras personas.

Por otra parte, al consultar si se han vivido comportamientos puntuales que constituyen violencia, un mayor número de personas asintió (79%: 9 pp superior respecto a cuando se les pregunta directamente si viven o han vivido violencia laboral). Este hallazgo podría constituir un indicio de que hay comportamientos que no se identifican como violencia y, por lo tanto, ante la pregunta general, la respuesta suele ser que no se ha padecido violencia laboral. En cambio, cuando se brindan ejemplos concretos de situaciones que

representan violencia, el porcentaje de personas que afirma haber pasado por ellas, se incrementa.

Es importante aclarar que, en ciertos países, el menor nivel de identificación –tal como se ha mencionado en algunas entrevistas–, podría vincularse con el hecho de que el elevado nivel de violencia cotidiano podría estar invisibilizando la problemática en los espacios laborales, específicamente. Por otro lado, la existencia de instrumentos legales que designen esas prácticas como violencia de forma clara –es decir, que las aborden, las tipifiquen y las sancionen–, así como la existencia de canales de denuncia podría desempeñar un rol importante para relevar e identificar situaciones de violencia laboral.

Tal como se presenta en la Tabla 13, resulta de gran interés apreciar que, según las encuestas realizadas, los países que menor violencia registran son los que han optado por una definición de “hostigamiento”, como es el caso de México y Panamá, o de “acoso sexual” no centrado en el mundo laboral, como es el caso de República Dominicana. Por su parte, aquellos países con las definiciones más completas, como Brasil y Venezuela, son los que mayor nivel de violencia registran.

**Tabla 13** Marco legislativo y registro de violencia según país

PAÍS	VIOLENCIA LABORAL		VIOLENCIA DE GÉNERO	
	Define la violencia y/o acoso u hostigamiento	Porcentaje de personas que ha admitido padecer violencia	Cuenta con legislación sobre violencia de género y/o legislación de acoso sexual	Porcentaje de mujeres que ha admitido situaciones de violencia
Argentina	Sí (Violencia y acoso)	78%	Sí	81%
Brasil	Sí (Violencia y acoso)	87%	Sí	90%
Chile	Sí (Acoso)	76%	Sí	78%
Colombia	Sí (Acoso)	76%	Sí	78%
Costa Rica	Sí (Acoso)	70%	Sí	74%
Ecuador	Sí (Acoso)	74%	Sí	77%
Guatemala	No	72%	Sí	76%
Honduras	No	65%	Sí	74%
México	Sí (Acoso)	57%	Sí	69%
Panamá	Sí (Acoso)	49%	Sí	50%
Perú	Sí (Hostigamiento)	74%	Sí	80%
República Dominicana	Sí (Acoso)	56%	Sí	63%
Uruguay	Sí (Acoso)	66%	Sí	68%
Venezuela	Sí (Acoso)	82%	Sí	83%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021 y a nuestro relevamiento sobre violencia laboral en cada país que ha participado del conjunto de las investigaciones.



## 6.2 Violencias desde un enfoque interseccional

En esta sección, se analiza los niveles de violencia que atraviesan las personas encuestadas desde un **enfoque interseccional**. Dicha perspectiva se aplica con el objetivo de visibilizar cómo la violencia laboral afecta de forma diferencial a ciertos grupos de personas según distintas variables: género, raza y/o etnia, clase social, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, entre otras.

En cuanto a las **comunidades en situación de vulnerabilidad en la región**, según las personas entrevistadas, las mujeres son uno de los grupos más afectados por situaciones de violencia en el ámbito laboral. Sumado a ello, también han sido nombradas la población LGBTIQ+, las personas afrodescendientes, las personas pertenecientes a o descendientes de pueblos originarios y las personas migrantes.

En menor medida, las personas entrevistadas también han identificado como parte de las comunidades vulnerables a las personas mayores y a las jóvenes, a quienes tienen algún tipo de discapacidad, así como también a quienes se encuentran en zonas rurales y/o en condiciones de informalidad. También se hace alusión a que ciertos sectores de la economía están más expuestos a situaciones de violencia laboral, como es el caso de las trabajadoras del hogar, los/as docentes y los/as trabajadores/as de la maquila, principalmente, en Centroamérica. Algunas pocas personas también nombran a dirigentes sindicales dentro de las comunidades vulnerables.

De acuerdo con la encuesta, se ha identificado que todas las categorías sociales abordadas, a excepción de la condición de migrantes, agudizan las experiencias de violencia laboral, siendo las principales el género y la discapacidad (Gráfico 3).

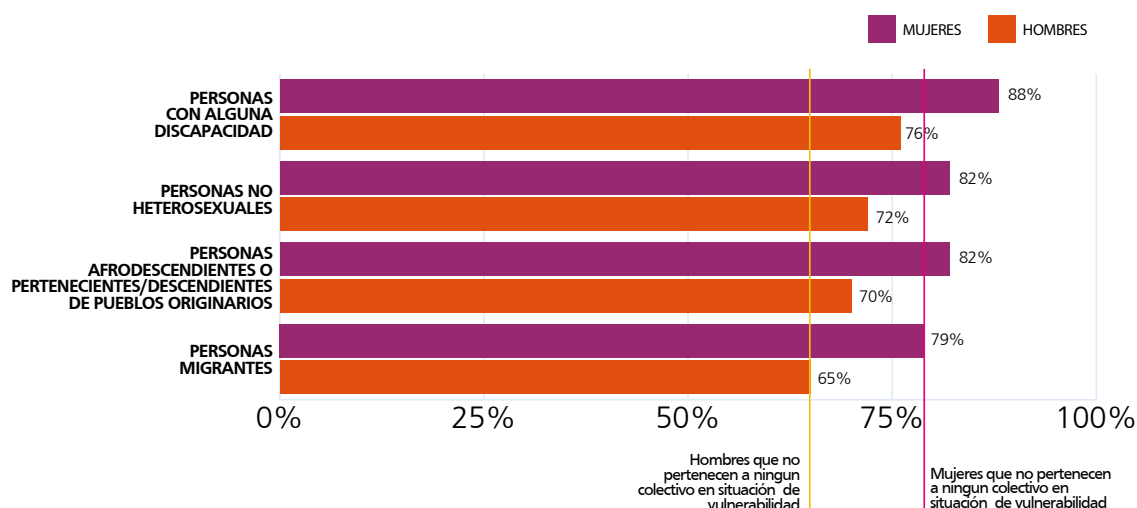
Respecto al **género**, podemos afirmar que las mujeres sufren más violencia laboral que los hombres, independientemente de otros factores de vulnerabilidad que puedan entrecruzarse.

Con relación a la **discapacidad**, se observa que, tanto para mujeres como para hombres, esta es la característica que más incrementa la incidencia de la violencia laboral, con una brecha de aproximadamente 10 pp respecto de mujeres y hombres que no manifiestan pertenecer a ningún colectivo en situación de vulnerabilidad.

Entre los hombres, se identifica levemente mayores niveles de violencia en el ámbito laboral cuando su orientación sexual no es heterosexual (7 pp), y/o cuando son afrodescendientes, pertenecientes a o descendientes de pueblos originarios (5 pp), respecto de aquellos que no pertenecen a ningún colectivo en situación de vulnerabilidad.

Por último, **no se ha observado que la condición de persona migrante incremente la cantidad de experiencias de violencia**, en comparación a quienes no pertenecen a ningún colectivo en situación de vulnerabilidad. Queda para indagar en futuros análisis si las expresiones de violencias padecidas son más graves que las vividas por quienes no son migrantes, así como la situación de personas de otras identidades de género desde un enfoque interseccional.

Gráfico 3 Violencia laboral experimentada, desde un enfoque interseccional<sup>24</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

24 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género dentro de cada uno de estos colectivos, no se incluyó sus respuestas en este gráfico.

### 6.3 Tipos de violencias experimentadas

La encuesta también se propuso indagar en los distintos tipos de violencia vividas. Las principales violencias identificadas a nivel regional son la violencia psicológica (57%) y la económica (57%), seguidas por la simbólica (50%). En cuarto lugar, aparece la violencia sexual (30%), y, por último, la física (7%).

Como presenta la Tabla 14, a partir del análisis por país se ha identificado dos principales tendencias respecto al orden de frecuencia en que se presentan los distintos tipos de violencia, donde se alternan como principales la psicológica y la económica. Luego, se presentan la simbólica, la sexual y la física, mayoritariamente en este orden.

Tabla 14 Principal tipo de violencia identificada, por países

PRINCIPAL TIPO DE VIOLENCIA	GRUPO DE PAÍSES
Grupo 1: Violencia psicológica	Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Honduras, México, República Dominicana y Venezuela.
Grupo 2: Violencia económica	Colombia, Ecuador, Guatemala, Panamá, Perú y Uruguay.

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021.

Universo: países que han participado de la investigación.

Por otra parte, si se toman en cuenta las entrevistas realizadas a personas referentes de los sectores público, privado, sindical y de la sociedad civil, la mayoría de ellas identifica a la violencia psicológica como la más reiterada. También se ha reparado en la alta incidencia y recurrencia

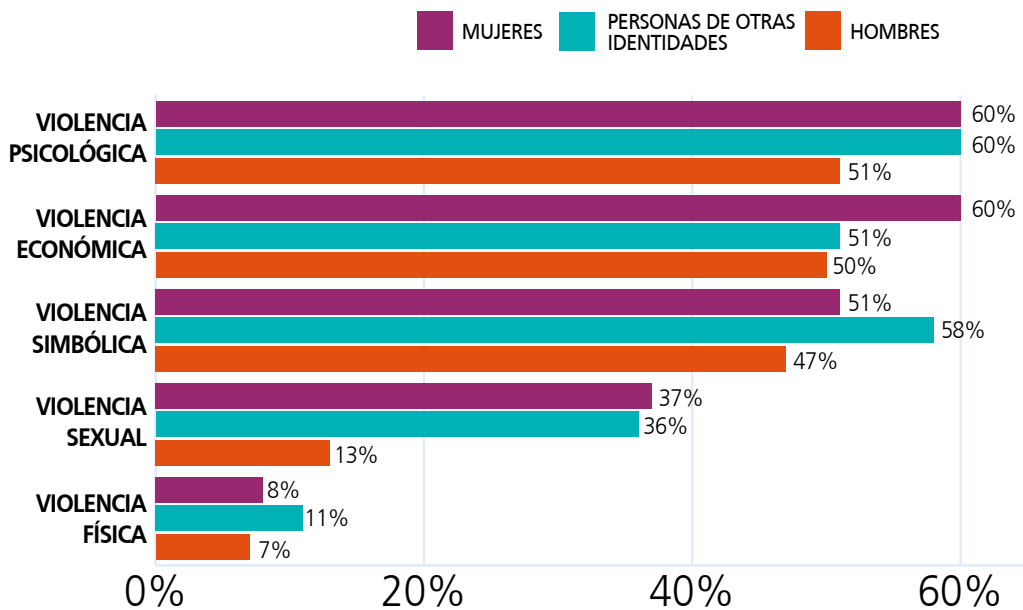
de la violencia sexual –dirigida principalmente hacia las mujeres–, casi a la par que la violencia económica. Cabe recordar que la violencia sexual es el tipo de violencia con mayor legislación en los diferentes países (véase la sección 4). Luego, una minoría sugiere la violencia simbólica, que prácticamente no se nombra. Y, en los casos en los que se menciona, por lo general no se utiliza dicha terminología.

#### BRECHAS DE GÉNERO

Tal como se indica en el Convenio y se refleja en el Gráfico 4, a partir de la encuesta se ha registrado que las mujeres y las personas de otras identidades perciben un nivel de incidencia de la violencia laboral mayor que los hombres. En particular, la **violencia sexual** es el tipo de violencia que impacta de forma más desigual a mujeres y personas de otras identidades respecto de los hombres, superando los 20 pp de diferencia en su perjuicio. Luego le sigue, en el caso de las mujeres, una diferencia muy grande en cuanto a la **violencia económica**, en comparación a los hombres (10 pp), sin mayores diferencias entre hombres y personas de otras identidades encuestadas. A su vez, entre las personas de otras identidades, es posible detectar una amplia brecha sobre la incidencia de la **violencia simbólica** (11 pp, respecto de los hombres). En este caso, no se identifican mayores distinciones entre hombres y mujeres.

En tercer lugar, se ubica el impacto desigual de la **violencia psicológica** para las mujeres y personas de otras identidades, con 9 pp por encima de aquel registrado por los hombres. Finalmente, al examinar la **violencia física**, su presencia disminuye entre todas las personas encuestadas y prácticamente no se registran brechas entre mujeres, hombres y personas de otras identidades.

Gráfico 4 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que **los distintos tipos de violencia suelen interrelacionarse**. Es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque puedan contener más de una de modo simultáneo.

Asimismo, se identifica que **algunos factores**, como el género, la edad, el nivel socioeconómico, la condición de migrante, el estado civil, la maternidad (o la no maternidad) y la etnia, entre otros, **al entrecruzarse, pueden profundizar las experiencias de violencia en el ámbito laboral**, lo que deja en evidencia el impacto de la interseccionalidad y demuestra que no todas las personas se hallan en la misma situación frente a la violencia laboral.

## #1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La **violencia psicológica** constituye una de las dos violencias laborales más comunes. Al indagar en las diferentes prácticas incluidas en este tipo de violencia el 38% reclama que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales

y laborales. Tal como se observa en la Tabla 15, esto ocurre más a menudo entre las mujeres y las personas de otras identidades que entre los hombres (7 pp y 11 pp, respectivamente).

En segundo lugar, se identifican situaciones de maltrato psicológico –con insultos, agresiones verbales y humillaciones, entre otras–, con una brecha, en perjuicio de las mujeres y personas de otras identidades, de 7 pp y 6 pp, respectivamente. Manteniendo el orden de periodicidad, en tercer lugar, se identifican situaciones en donde las personas han sido excluidas de reuniones de trabajo o sociales, con una incidencia mucho mayor en personas de otras identidades (16 pp), y luego en mujeres (7 pp), respecto de los hombres.

Por último, es importante subrayar que haber recibido amenazas se registra en similar medida entre mujeres, personas de otras identidades y hombres.

**Tabla 15** Violencia psicológica: situaciones vividas, según género<sup>25</sup>

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
<b>Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales</b>	40%	44%	33%
<b>He sufrido maltrato psicológico</b> (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	32%	31%	25%
<b>Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales</b>	29%	38%	22%
<b>He sufrido acoso psicológico</b> (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	22%	24%	18%
<b>He recibido amenazas</b>	14%	13%	15%
<b>He sufrido ciberacoso<sup>26</sup></b>	10%	13%	7%
<b>Otra (especifique)</b>	5%	4%	4%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

<sup>25</sup> Se destaca con fondo gris los valores de frecuencia de los comportamientos más habituales.

<sup>26</sup> El ciberacoso incluye maltrato y persecución por medio de correo electrónico, redes sociales, *blogs*, WhatsApp, *websites*, teléfono, etc.

En términos generales, se observan testimonios de violencia psicológica diferenciados, según género. En las mujeres, se registran muchas situaciones donde se desprestigia y/o descalifica su trabajo o sus opiniones profesionales, lo que se acompaña, en muchos casos, de aislamiento o falta de acceso a la información necesaria para desempeñar su trabajo. También se registran testimonios de “constante mansplaining”,<sup>27</sup> o de “robo de ideas”, por parte de compañeros hombres y/o jefes.

Sumado a ello, se identifica que la edad, el estado civil de las mujeres (ser solteras), ser o no ser madres y/o su etnia (“no ser blanca”), pueden ser factores que profundicen estas prácticas en algunos países. Asimismo, muchas mujeres reciben comentarios humillantes por no ceñirse a los mandatos de apariencia física esperados, ya sea por su vestimenta o por usar o no usar maquillaje. Todos estos factores revelan **interrelaciones entre la violencia psicológica y la simbólica**, que se desarrolla más adelante, y cómo puede escalar hasta convertirse en una situación de violencia económica (impactando en su evaluación de desempeño, remuneración, posibilidades de mantener su trabajo, etc.).



“Mi jefe directo consulta con otros gerentes los informes que realizo, poniendo en duda mi trabajo. En las presentaciones, a los colegas hombres les da 40 minutos y a mí, diez minutos. Siempre me habla en forma condescendiente, como si fuera muy inexperta. Tengo 24 años de trabajo y soy líder en lo que hago.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mansplaining, permanente. Interrupción sistemática cuando hablo o propongo ideas de parte de los jefes hombres, que así menosprecian talento, inteligencia y creatividad de las mujeres.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Se refieren a mi persona como ‘La perrita’, porque entienden que por ser mujer no puedo tener una opinión firme.”

Testimonio de mujer encuestada.

“No me querían en su empresa porque no cumplía sus estúpidos estereotipos de belleza y me botaban o me echaban a la calle. Se unían entre todos ellos y armaban complots en contra mía para realizarme maldades. Varias veces tuve que salir de varios trabajos huyendo por gente violenta y mala.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi jefa directa me hostigaba constantemente por haber tomado cuidado de hijos y haber trabajado desde casa por pérdida de embarazo de 20 semanas, en 2020, y embarazo de ocho semanas, en 2021. Críticas con el equipo a mi persona por no haberme reincorporado de inmediato como ella pretende, en medio de duelo emocional y físico y hemorragias.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por otro lado, se observan testimonios por parte de todas las personas encuestadas de que han recibido gritos, insultos, violencia verbal, descrédito y comentarios humillantes que descalifican a las personas y su trabajo, “mandoneos”, “groserías”, faltas de respeto y maltrato. Dichas conductas suelen ser perpetradas principalmente por parte de superiores, pero también por parte de clientes. Se han registrado también casos de risas y de burlas, así como situaciones en las que se los/as ha ignorado, o bien, corregido hasta el último detalle, resaltando de mala manera errores en público o en privado. Más grave aún, se ha denunciado la presencia de amenazas de muerte o de deportación. En algunos casos, estas situaciones también han alcanzado medios digitales u otros ámbitos fuera del espacio laboral físico.

Adicionalmente, se han identificado instancias en las que algunos de estos comportamientos pueden presentar **interrelaciones con la violencia económica** cuando se amenaza, por ejemplo, con cambiar de sector, dejar sin trabajo, etc.



“Prohibían a mis compañeros o colegas hablar conmigo. Me acusaban injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos inconcretos y difusos. Se amplificaban y dramatizaban de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. Me humillaban, desprecian o minusvaloran en público y privado ante otros colegas o ante terceros. Recibía amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio. Se hacían bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Yo fui jefa de mi departamento y, cuando pedí rendición de cuentas a un colega, me respondió a gritos y amenazas, le denuncié ante mi jefe inmediato y no hizo nada.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Fui amenazada, como extranjera. Cuando me puse firme a defender mis derechos, el hombre se acercó, haciendo ademán de querer golpearme. No lo ejecutó, pero me dijo que si denunciaba me deportaría. Yo estaba indocumentada en esos momentos, tuve miedo y nunca denuncié.”

Testimonio de mujer encuestada.

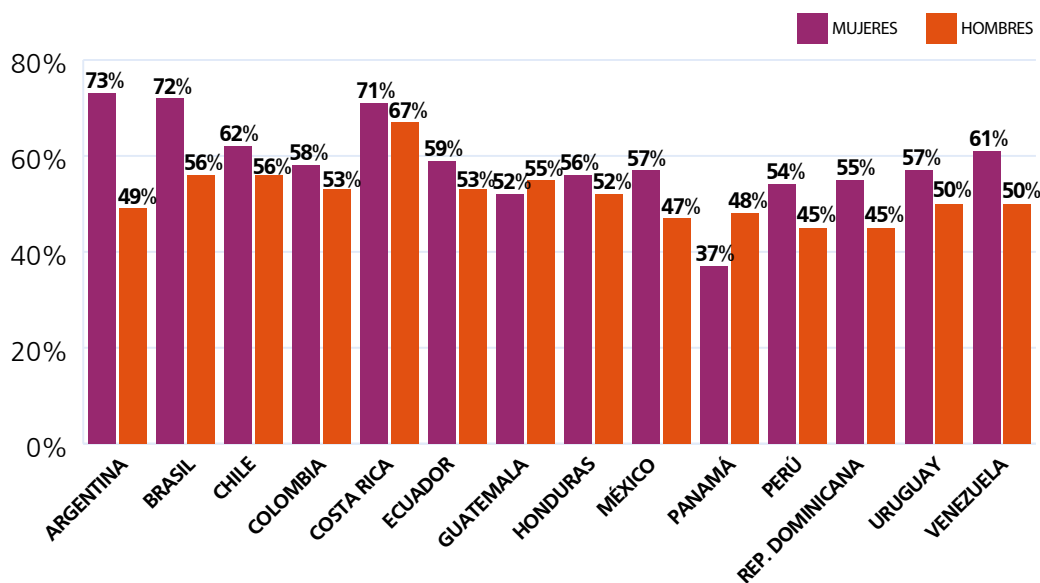
“Fui amenazado de muerte en el 2015, por lo cual mi hija tuvo que salir de Colombia... Aún persisten llamadas telefónicas amenazantes.”

Testimonio de hombre encuestado.

Al analizar la relevancia de la violencia psicológica en el ámbito laboral por país, Argentina, Brasil y Costa Rica, presentan los niveles más altos, mientras que Panamá es el país con menor nivel de este tipo de violencia (Gráfico 5). Así mismo, en la gran mayoría de los países es mucho mayor la frecuencia en las mujeres que en los hombres. Las mayores brechas identificadas son las de Argentina (24 pp), Brasil (16 pp), México (10 pp) y República Dominicana (10 pp).

27 Cuando los hombres, en especial en situaciones públicas, dan explicaciones y lecciones a las mujeres sobre un tema que ellas conocen y/o en el que son expertas.

Gráfico 5 Violencia psicológica entre mujeres y hombres por país<sup>28</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

## #2. VIOLENCIA ECONÓMICA

El siguiente tipo de violencia más común en la región, en base a las personas encuestadas, es la **violencia económica**. Como se observa en la Tabla 16, la situación más reportada es la disminución o sobrecarga drástica de tareas o, por el contrario, los cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes. Dicha situación se presenta en mayor medida en las mujeres (8 pp) y en las personas de otras identidades (10 pp), comparado con los hombres.

En segundo lugar, todas las personas, independientemente de su género, registran que han percibido un trato desigual en comparación con sus pares hombres, lo que implica, por ejemplo, menores beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios, con una brecha de 10 pp en perjuicio de las mujeres y de las personas de otras identidades (respecto de los hombres). Cabe subrayar que en la mayoría de las entrevistas a personas referentes de los países se han identificado situaciones de desigualdad salarial.

Tabla 16 Violencia económica: situaciones vividas, según género<sup>29</sup>

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas y/o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	34%	36%	26%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres <sup>30</sup>	31%	31%	21%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres <sup>31</sup>	18%	13%	13%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	15%	16%	12%
Otra (especifique)	12%	24%	10%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

29 Se destaca con fondo gris los valores de frecuencia de los comportamientos más habituales.

30 El trato diferencial puede incluir, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y salarios.

31 Ídem anterior.

28 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género por país, no se incluyó su situación desagregada en este gráfico.

Entre los testimonios de las mujeres, se identifica trato desigual, disminución de tareas y hasta la obstaculización de ascensos por el hecho de ser mujeres, lo que en muchos casos se interrelaciona con **violencia psicológica**.



“Me ha pasado que no confían ni delegan responsabilidades igual a las mujeres que a los hombres y se refleja en el salario y reputación. Los compañeros del mismo género no ayudan y reafirman ese machismo, creando mal ambiente laboral y una lucha constante de estar demostrando que sí se es capaz.”

Testimonio de mujer encuestada.

Entre todas las personas encuestadas, se han encontrado numerosos testimonios acerca de violencias ejercidas en torno al sueldo, como disminuciones sin justificación, aumentos selectivos, castigos económicos, o retrasos, recortes o retenciones en el pago. En algunos casos, estas discriminaciones suceden por la orientación sexual, por pertenecer a una organización sindical o por la opinión política. Esto último también deja en evidencia el **impacto de la interseccionalidad**, como se ha mencionado anteriormente.

Sumado a ello, también se registran casos de horas extra no remuneradas, comunicaciones fuera del horario laboral, con pedidos de tareas adicionales, cambios drásticos de objetivos y tareas, asignación de tareas por debajo de las competencias de su rol, incumplimiento de derechos laborales, como vacaciones y licencias, privación de acceso a seguros de salud, extrema sobrecarga laboral con extensas jornadas y/o amenazas de despido, y/o de suspensión de salarios. En muchos casos, **las violencias económicas se acompañan de violencias psicológicas**, por ejemplo, las amenazas o situaciones de acoso para que la persona afectada renuncie.



“Nos hacían firmar roles de pago por 1.079 dólares y recibíamos 700 dólares. Nunca nos aseguraron y, además de los 700 dólares, nos descontaban agua, luz, insumos de oficina.”

Testimonio de una persona de otra identidad encuestada.

“Descompensación salarial por ser homosexual. En el marco de la pandemia, yo no era prioridad de recibir salario inmediato por el supuesto de no tener hijos o responsabilidades, como las tienen personas heterosexuales.”

Testimonio de hombre encuestado.

“He recibido trato desigual por ser sindicalizada. Me aíslan, me quitan tareas que incluyan trabajo en equipo, para que no contamine con mis ideas sindicales a otras personas. Me dan comisiones o responsabilidades que no sean relevantes para que esté ocupada y ‘no moleste’.”

Testimonios de mujer encuestada.

“No nos reconocen las horas extras, nos hacen trabajar bajo una casi explotación laboral y no podemos hablar de eso porque nos despiden del trabajo sin razón alguna.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Marginación, con el propósito de que renunciara por mi negativa a participar en actividades proselitistas electorales, promovidas por la máxima autoridad. En esas actividades, se coaccionaba para aportar dinero y compra de licor.”

Testimonios de mujer encuestada.

Finalmente, también se registran casos de **violencia económico-patrimonial** en los que se ha dañado o escondido pertenencias personales o necesarias para trabajar.



“Me rompían todas mis cosas con cuchillos (...) daños graves al motor de mi vehículo.”

Testimonio de hombre encuestado.

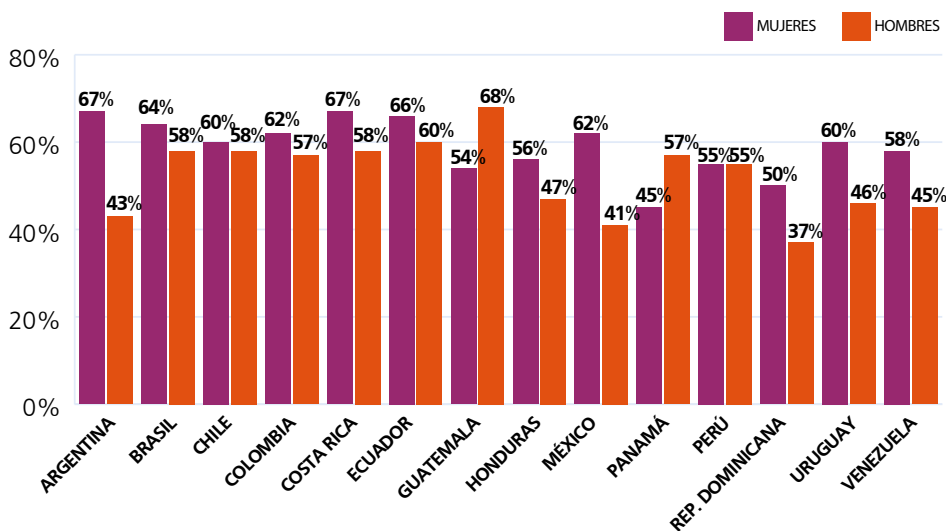
“He sufrido violencia pasivo-agresiva en mi puesto de trabajo, dejando basura en el mismo o tasas sucias, pisadas de zapato en mi silla.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me han sacado las cosas que utilizo en el trabajo de laboratorio.”

Testimonio de mujer encuestada

Gráfico 6 Violencia económica entre mujeres y hombres por país<sup>32</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Al revisar el impacto de la violencia económica en el ámbito laboral por país, se observa que Argentina, Brasil, Costa Rica y Ecuador presentan los niveles más altos (Gráfico 6). Por el contrario, el país con el menor nivel de incidencia de este tipo de violencia es República Dominicana. En la gran mayoría de los países es mucho mayor la incidencia en las mujeres que en los hombres. Las mayores brechas identificadas en perjuicio de las mujeres son las de Argentina y México (superiores a los 20 pp), seguidas por las de Venezuela, República Dominicana y Uruguay (superiores a los 12 pp).

Por el contrario, en Panamá y Guatemala se han identificado excepciones al verse la brecha de género invertida –los hombres admiten experimentarla en mayor medida que las mujeres–, mientras que en Perú no se han encontrado distinciones entre géneros.

### #3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

Respecto a la **violencia simbólica**, como se observa en la Tabla 17, las conductas más recurrentes son las bromas o comentarios inadecuados sobre la opinión política de las personas, sin distinción entre mujeres y hombres.

Por el contrario, entre las personas de otras identidades, las conductas más repetidas son las bromas o comentarios inadecuados por su orientación sexual, seguido de comentarios inadecuados por su identidad de género. En ambos casos, la periodicidad para las mujeres y los hombres es mucho menor respecto de las personas de otras identidades de género, con brechas que superan los 25 pp.

A continuación, sigue en orden de frecuencia para mujeres y personas de otras identidades, la asignación de tareas o

roles que las inferiorizan o son ajenas a sus responsabilidades con una brecha, con relación a los hombres, de 8 pp para las mujeres y de 16 pp para las personas de otras identidades. En el caso de los hombres, se ubican las bromas o comentarios inadecuados por su participación en organizaciones gremiales, con valores similares a las mujeres y a las personas de otras identidades.

Tabla 17 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género<sup>33</sup>

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	21%	27%	22%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenos a mis responsabilidades	19%	27%	11%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	18%	20%	12%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	15%	18%	18%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	9%	22%	7%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	7%	16%	6%
Otra (especifique)	7%	4%	4%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	6%	33%	4%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	4%	38%	6%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	3%	2%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	4%	3%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

32 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género por país, no se presenta un gráfico con su situación desagregada.

33 Se destaca con fondo gris los valores de frecuencia de los comportamientos más habituales.

Se han registrado situaciones de **violencia simbólica** que van desde bromas y comentarios inadecuados hasta ofensas y discriminaciones. Esto último sucede cuando la violencia simbólica se interrelaciona con violencias psicológicas, que también pueden incluir malos tratos, persecuciones y/o discriminación, entre otras. Más grave aún, como se ha mencionado anteriormente, se han recordado situaciones en las que la escalada de violencia ha terminado en **violencia económica**.

Por lo demás, en los diversos testimonios se han identificado otras razones por las cuales se ejerce violencia simbólica: aspecto físico, peso corporal, etnia (población o personas con rasgos afrodescendientes y/o indígenas), tez de la piel (colectivo marrón), salud mental y/o física, lugar de procedencia y residencia (barrio, zona geográfica), condición de migrantes, apellido extranjero, nivel de estudios alcanzados, profesión estudiada y la universidad en la que se estudió.

Las mujeres, además, padecen violencia simbólica por el mismo hecho de ser mujeres, mediante "chistes misóginos y sexistas", por tener hijos/as, por ser o no ser madres, por ser feministas, por su estado civil, por vivir solas, por su estatura y/o por no ceñirse a los cánones de apariencia física esperados, ya sea por su vestimenta, por el largo de su cabello o por usar o no usar maquillaje, etc.



"Todos los días, comentarios acerca de mi cuerpo: 'que no soy la misma que a los 20, cuando ingresé'. Tengo 30."

Testimonio de mujer encuestada.

"Me han tratado de 'marica' y 'gay', por no 'aguantar' jornadas laborales de más de 20 horas diarias"

Testimonio de hombre encuestado.

"He sufrido de maltrato y vejaciones por mi orientación sexual/afectiva, por parte de jefes o superiores en lugares exclusivos para las prácticas deportivas y en horas de prácticas"

Testimonio de persona de otra identidad de género encuestada.

"Escucho opiniones degradantes por venir de otro país. Hacen mofa del hablado o forma de vestir."

Testimonio de mujer encuestada.

"Como no terminé mis estudios profesionales, me lo restregaron en algunas oportunidades en la cara, sin embargo, nunca me dejé. He sido contestatario y hago valer mis derechos laborales y como ciudadano."

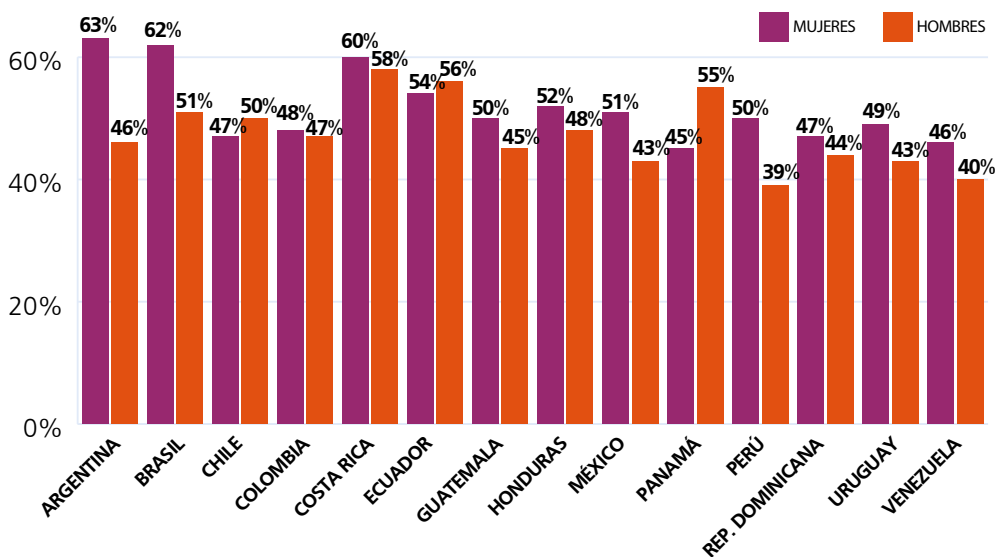
Testimonio de hombre encuestado.

"Solo una de mis compañeras de trabajo fue 'buena'. Las demás hablaban mal de mí y se quejaban. Yo apenas sí me enteré, cuando me despidieron. Todas éramos trabajadoras de una pastelería. Todas eran blancas, menos yo. Todas se maquillaban, menos yo."

Testimonio de mujer encuestada.

Tras analizar el nivel de incidencia de la violencia simbólica en el ámbito laboral por país, como se presenta en el Gráfico 7, los niveles más altos se registran en Argentina, Brasil y Costa Rica, mientras que el país con el menor nivel de vivencias de este tipo de violencia es Venezuela. Nuevamente, en la gran mayoría de los países es mucho mayor la incidencia en las mujeres que en los hombres. Las mayores brechas identificadas son en Argentina (17 pp), Brasil (11 pp) y Perú (11 pp).

Gráfico 7 Violencia simbólica entre mujeres y hombres por país<sup>34</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

34 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género por país, no se incluyó su situación desagregada por país.



#### #4. VIOLENCIA SEXUAL

En cuanto a la **violencia sexual**, si bien suele ser una de las menos frecuentes, contiene a las violencias más graves y, por lo general, comparada con los otros tipos, presenta un mayor consenso respecto a que es inadmisibile.

Las principales dos formas en que se presenta la violencia sexual son comentarios inadecuados sobre el cuerpo o vestimenta y acercamientos físicos inapropiados, que pueden implicar desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (Tabla 18). En ambos casos, se registra un impacto diferencial en perjuicio de las mujeres y de las personas de otras identidades de género, con brechas que rondan entre los 24 pp y 15 pp, respectivamente, en comparación con los hombres.

En este contexto, es importante mencionar que las mujeres y las personas de otras identidades experimentan en mayor medida que los hombres solicitud de favores sexuales o han sufrido contacto físico con violencia y sin consentimiento.

**Tabla 18** Violencia sexual: situaciones vividas, según género<sup>35</sup>

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	29%	33%	9%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados <sup>36</sup>	19%	22%	4%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	7%	2%	2%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	5%	2%	1%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	3%	4%	1%
Otra (especifique)	2%	2%	1%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021.

Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres que ejemplifican algunas de las situaciones exhibidas en la Tabla 18 y visibilizan otras formas de violencia sexual. En su mayoría, han sido ejecutadas por jefes y/o compañeros hombres, pero también suceden con clientes hombres. Hay un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual (“una vez mi jefe me indicó que usara pantalones porque mis piernas lo distraían”), hasta “miradas incómodas” o intimidantes, insinuaciones sexuales, propuestas de reuniones a horas inadecuadas, acercamientos y tocamientos sin consentimiento enmascarados como chistes, y en algunos casos, insistencia para mantener relaciones sexuales e, incluso, intentos de violación.

Frente a la resistencia, en algunos casos dichas conductas han sido acompañadas por represalias económicas, como despidos injustificados, o amenazas de retirar beneficios económicos

35 Se destaca con fondo gris los valores de frecuencia de los comportamientos más habituales.

36 Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

u obstáculos al desarrollo profesional. En esta línea, algunas personas entrevistadas y otras encuestadas, han denunciado la solicitud de “favores sexuales” a cambio de ascensos o mejoras en las condiciones laborales como prácticas muy difundidas y naturalizadas en algunos países, lo que constituye una **interrelación entre la violencia sexual, económica y psicológica**.

Sin embargo, no todas las personas se encuentran en las mismas circunstancias para enfrentar la violencia sexual en el ámbito laboral, ni a las represalias que podrían derivarse de la misma. Las mujeres jóvenes, por ejemplo, suelen hallarse más desprotegidas al no poder identificar en el mismo momento en que ocurren ciertos comportamientos, como violencia sexual. Por otra parte, en muchos casos la falta de poder dentro de la jerarquía institucional puede operar como otro factor de desprotección.

Tanto entre las personas encuestadas como las entrevistadas, se menciona que durante la pandemia han proliferado nuevas modalidades de violencia sexual a través de medios digitales: en videollamadas, mensajes de texto (sobre todo, WhatsApp), correos electrónicos, redes sociales, entre otros.

También se registran algunos casos de violencia sexual hacia hombres: comentarios inadecuados con connotación sexual y sin consentimiento, envío de imágenes sexuales o de genitales sin consentimiento, acercamientos, tocamientos y/o contacto físico sin consentimiento.



“Cuando trabajé en una empresa privada, viví mucho acoso por ser la más joven. Me decían ‘carnita fresca’, haciendo referencia a mi cuerpo. En ese momento, no sabía que era acoso sexual.”

Testimonio de mujer encuestada.

“El gerente de planta tenía tres mujeres bajo su sector. Todo el tiempo relataba encuentros sexuales, insinuaba sus genitales, buscaba momentos para estar a solas, invitaba a citas. El último gesto fue ‘sentate acá’, mientras palmeaba su rodilla.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Toqueteos a la hora de saludar, morbosidad en la vista y la forma de hablar, indirectas, y casos de envío de fotos del pene del jefe sin ninguna relación que permita eso.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Estaba cobrando un producto en la caja registradora y pasó mi jefe por detrás y tocó mi trasero. Al llegar el fin de la jornada laboral, me encerró en el área de descanso: quería besarme. Salí corriendo del lugar (...) y renuncié al día siguiente.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Tenía a mi hija hospitalizada y, en ese momento, mi jefe me ofreció prestarme lo que necesitaba para los exámenes y que le pagara con sexo.”

Testimonio de mujer encuestada.

37 Inflexión coloquial argentina.



“Sexo sin autorización y forzado, que suele dejar moretones y otras heridas en brazos y piernas. Esto ocurre reiteradas veces en el mes. Dentro y fuera del lugar de trabajo.” (nota de las autoras: no es sexo, es violación)

Testimonio de mujer encuestada.

“El jefe de asesoría legal, las veces que coincidimos en alguna parte del trabajo, se me insinúa para ir a un hotel o tener un ‘rapidín’ en su carro. Otro, es que los subordinados que tengo bajo mi cargo para obtener un mejor horario o días libres me escriben por WhatsApp y se insinúan sexualmente.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Una operadora política manda fotos de sus genitales, sin mi consentimiento.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Estoy obligado a tener todos los días relaciones sexuales con la señora de recursos humanos, y es casada. Todos saben lo que pasa y temo que se burlen de mi persona, si yo denuncio.”

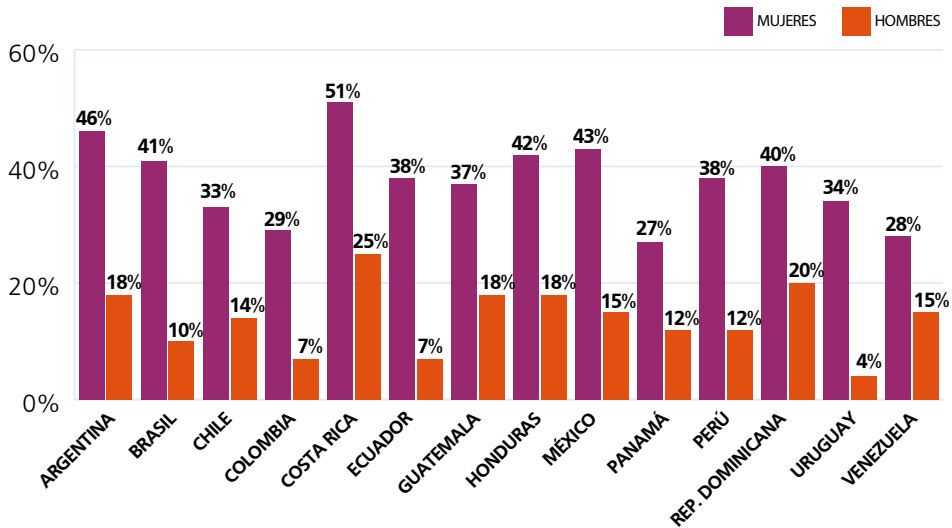
Testimonio de hombre encuestado.

Acerca de la **presencia de la violencia sexual**, se destaca su alta incidencia en los países que forman parte de esta investigación. Argentina y Costa Rica presentan los niveles más altos de percepción de este tipo de violencia, mientras que Colombia y Panamá, los más bajos (Gráfico 8).

A dicha situación, se añade el hecho de que **en todos los países la violencia sexual en el ámbito laboral afecta de forma desproporcionada a las mujeres**. De todos los tipos de violencia analizados, este es el que presentó mayores brechas en perjuicio de las mujeres. En particular, Ecuador, Brasil y Uruguay presentan las mayores brechas registradas con 31 pp y 30 pp, respectivamente; mientras que Venezuela presenta la menor diferencia entre mujeres y hombres (13 pp).

Como presenta el Gráfico 8, en países como Argentina, Brasil, Costa Rica, Honduras, México y República Dominicana, casi la mitad de las mujeres admite haber vivido situaciones de violencia sexual. Y aunque Panamá, Venezuela y Colombia son los países con los valores más bajos, poco menos de un tercio de las mujeres también declaran haber vivido estas situaciones.

Gráfico 8 Violencia sexual por país entre mujeres y hombres



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

38 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género por país, no se presenta un gráfico con su situación desagregada por país.

Adicionalmente, los testimonios provenientes de las entrevistas coinciden con lo expuesto anteriormente, haciendo referencia a la violencia sexual como un problema importante de abordar, dada su frecuencia, y también a la alta periodicidad que este tipo de violencia tiene entre las mujeres.

En muchos casos, las personas entrevistadas se han referido a la violencia laboral solo en términos de violencia sexual, lo que podría revelar, por un lado, la preocupación que genera este tipo de violencia y, por el otro, una suerte de invisibilización del alto nivel de incidencia o existencia de otros tipos de violencia.

Algunas de las personas referentes han denunciado que las mujeres de ciertos sectores de la economía están más expuestas a situaciones de violencia sexual, como las trabajadoras del hogar o las mujeres que trabajan en sectores muy masculinizados. Esto, nuevamente, ejemplifica cómo opera la interseccionalidad.

## #5. VIOLENCIA FÍSICA

Finalmente, la **violencia física es la menos frecuente**, pero no por eso la menos grave. Cabe destacar que el 4% de los hombres, el 3% de las mujeres y el 4% de las personas de otras identidades de género ha recibido golpes, empujones o cachetadas.

Entre las mujeres que han seleccionado la opción 'Otra (especifique)', se han citado 'empujones', 'fuertes azotes de puertas', 'rasguños', 'jalones de cabello', 'pellizcos', 'apretones' y otros maltratos físicos 'por casualidad'. Por su lado, entre los hombres, lo más común son los 'roces de cuerpos'.

En términos generales, también se señalan situaciones de 'golpes indirectos', es decir, a objetos o superficies cercanas (como 'golpes a escritorios', 'golpes en las paredes' y 'azotes de puertas'), y 'revoleos' de objetos de un lugar a otro de la oficina o dirigidos hacia personas (como 'pupitrazos' o tirar 'lápices y cuadernos en la cara en reuniones').

De este modo, se observa cómo la **violencia psicológica** en muchos casos **antecede a la violencia física o hasta la acompaña**, como parte de una escalada de la violencia.



“Cuando le hago preguntas a mi jefa inmediata y a ella no le parece el hecho de la pregunta o cree que yo debería saber la respuesta, me da un golpe en la frente.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Otra jefa una vez tomó a una compañera del cabello y la zarandeó, indicando al resto del grupo que igual nos ocurriría si la ‘irrespetábamos’. La compañera, por error, había tomado doble material de trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me agarraron del cuello en pleno local comercial y me insultaron de arriba a abajo. En más de una ocasión.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Una vez, estando en mi oficina, mi jefe inmediato se molestó por un asunto personal y descargó su frustración en mi persona, gritándome y golpeando de forma abrupta mi escritorio, situación que me llevó a buscar atención médica por una crisis nerviosa.”

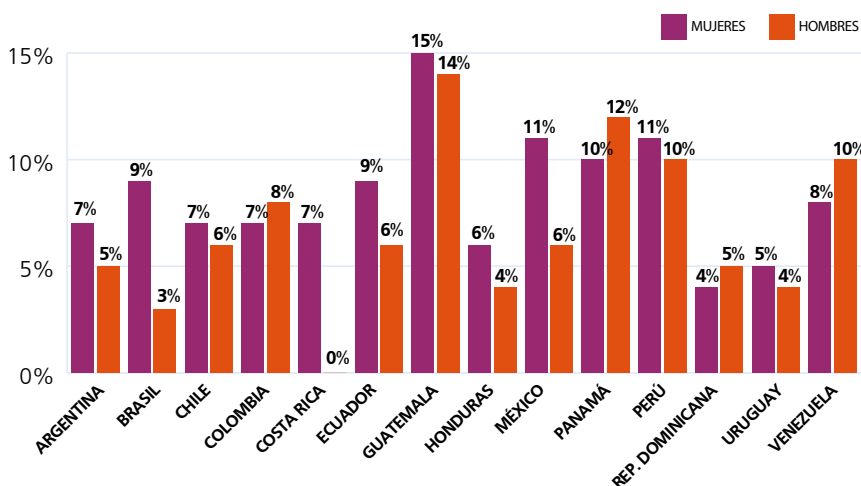
Testimonio de mujer encuestada.

“En uno de mis trabajos, un día, un compañero me puso una tijera en el cuello, y a otras compañeras de trabajo las había agredido ahorcándolas y faltándoles el respeto”

Testimonio de mujer encuestada.

Los países con los niveles más altos de violencia física en el ámbito laboral son Guatemala, Perú y Panamá; en tanto, los que presentan menores niveles de este tipo de violencia laboral son Costa Rica, Uruguay, República Dominicana y Honduras (Gráfico 9). En cuanto a su incidencia, si bien la brecha entre hombres y mujeres es mucho menor que en los demás tipos de violencia, en la mayoría de los países sigue siendo mayor para las mujeres. Las mayores brechas identificadas en perjuicio de las mujeres pertenecen a Costa Rica (7 pp), Brasil (6 pp) y México (5 pp).

Gráfico 9 Violencia física por país entre mujeres y hombres<sup>39</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

## 6.4 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quienes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, es necesario señalar que esta proviene mayoritariamente de integrantes de la propia organización.

Como se presenta en el Gráfico 10, quienes más ejercen violencia son jefes directos hombres, compañeros o líderes de la organización (que no son jefes directos), lo que podría obedecer, como cree Rita Segato (2020), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y de dominación, según los cuales el sujeto masculino debe construir su potencia y constantemente probarla y espectacularizarla a los ojos de los otros hombres.

En este sentido, también es importante advertir que los resultados dejan en evidencia que el género y el puesto jerárquico siguen siendo los principales factores de construcción de poder en las relaciones laborales. Cabe destacar la urgencia de trabajar en los modelos de liderazgo que se construyen al interior de las organizaciones y en el fortalecimiento de los canales de diálogo y de vínculos de confianza para que las consultas y denuncias puedan tener espacio.

Por otro lado, como presenta el Gráfico 10, a excepción de los jefes directos y los líderes de la organización hombres, el resto de los/as actores/as ejerce de manera desproporcionada violencias sobre personas de otras identidades, lo que reafirma la relevancia de trabajar en la transformación cultural en todos los ámbitos de la organización.

Al fijar nuestra atención en dónde se suelen ejercer las violencias, el 72% de las personas encuestadas sostiene que estas ocurren o han ocurrido en el lugar de trabajo (en espacios públicos y privados), sin grandes distinciones de género. En segundo lugar, se registran violencias a través de comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo las videollamadas y/o

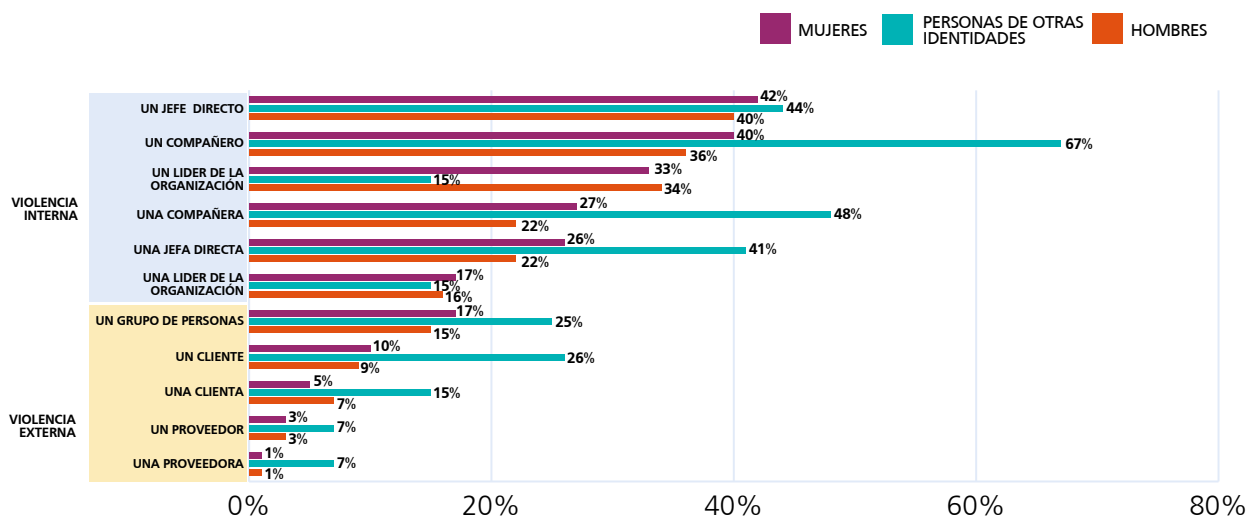
llamadas telefónicas (34%). En este caso, pese a que el impacto entre mujeres y hombres es similar, para las personas de otras identidades asciende al 58%. En tercer lugar, se registran las violencias por medios digitales (15%) –chats, WhatsApp o redes sociales–, que nuevamente no revela mayores diferencias entre hombres y mujeres, pero sí presenta un nivel de incidencia mucho mayor en personas de otras identidades (27%).

Es importante notar que, con la pandemia, han aumentado las comunicaciones a través de videollamadas, llamadas y medios digitales producto del teletrabajo, por lo que estas modalidades de ejercicio de la violencia también se han visto incrementadas, según testimonios de algunas de las personas referentes entrevistadas.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, se detecta que ocurren principalmente en el día a día del trabajo y no tanto en los procesos de ingreso y egreso: contratación, despido o renuncia. En particular, más de la mitad de las situaciones han ocurrido en una reunión o con ocasión del desempeño del trabajo (55%), sin distinciones por género. En segundo lugar, la situación más frecuente ocurre en el marco de las prácticas profesionales, con mayor incidencia en las mujeres (25%), y en las personas de otras identidades (31%), en comparación con los hombres (18%). Aquí cabe destacar las relaciones de poder en las que se enmarca, dado que dichas personas inician su inserción en el mercado laboral y, por lo general, suelen ser personas jóvenes.

A su vez, es menos habitual entre mujeres y hombres que las situaciones de violencia laboral se produzcan en el marco de negociaciones de sueldo o ascensos laborales (11%) o en entrevistas de trabajo (5%), sin mayores diferencias. Sin embargo, en ambos casos, las personas de otras identidades han registrado una incidencia de la violencia mucho mayor, con una diferencia de 16 pp y de 22 pp, respectivamente, lo que empeora su situación de vulnerabilidad.

Gráfico 10 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género<sup>39</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

39 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género por país, no se incluyó su situación desagregada en este gráfico.

## 6.5 Reacciones frente a la situación de violencia

### ¿CUÁLES FUERON LAS REACCIONES ANTE LA VIOLENCIA RECIBIDA?

En términos generales, se detecta que el **74% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto**, sin diferencias entre hombres, mujeres y personas de otras identidades.

En este universo la **actitud más usual es comentar la situación con compañeros/as de trabajo**, alcanzando a más de la mitad de las personas encuestadas (54%). Tal como presenta la Tabla 19, aquello es aún más común entre mujeres y personas de otras identidades de género, que entre hombres. Esto deja en evidencia la importancia de dar información y sensibilizar a todas las personas que integran las instituciones sobre violencia en el trabajo en torno a cómo identificarla, sus posibles impactos y, principalmente, cómo acompañar a quienes han atravesado estas situaciones, ya que esto incrementa las posibilidades de reparación.

La segunda acción más recurrente es comentar la situación con amistades ajenas a la institución, lo que nuevamente es más común entre las mujeres que entre los hombres (9 pp) y, en mayor medida, inclusive, entre personas de otras identidades (44 pp respecto de los hombres). Es importante remarcar que, a pesar de que estas instancias producen cierto alivio y apoyo, quedan por fuera de la incidencia organizacional.

En tercer lugar y, sin distinciones entre mujeres y hombres, se ubica la opción de hablar sobre la situación con quien ejerció la violencia, lo que es menos habitual entre las personas de otras identidades (aproximadamente 9 pp, respecto de mujeres y hombres).

La **opción más inusual para todas las personas consiste en utilizar el canal de compliance de la organización o acercarse a una persona en posición de liderazgo de la institución**. Denunciar fuera de la organización también se ubica entre las opciones menos aludidas, lo que parece indicativo de una baja confianza o creencia en que las instituciones puedan abordar adecuadamente estas situaciones.

Finalmente, entre las mujeres también es poco habitual acudir al sindicato, a diferencia de los hombres (brecha de 8 pp). Cabe señalar, que esta última reacción es una de las menos citadas por las personas de otras identidades, con tan solo un 5% de frecuencia.

**Tabla 19** Reacciones frente a situaciones de violencia, según género<sup>40</sup>

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	55%	68%	49%
Lo comenté con amigos/as ajenos/as a la institución	44%	79%	35%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	34%	26%	35%
Lo comenté con un/a líder de la institución	30%	26%	23%
Me acerqué a la institución	19%	26%	16%
Me acerqué al sindicato	17%	5%	25%
Denuncié fuera de la institución	12%	5%	16%
Utilicé el canal de compliance de la organización	9%	5%	11%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021.

Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

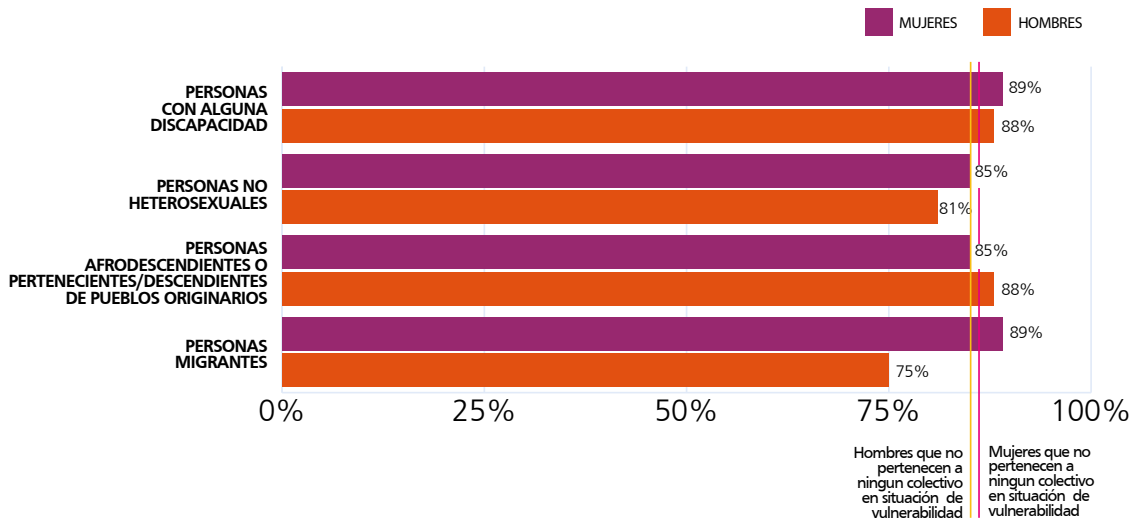
En base a los resultados arrojados, resulta fundamental trabajar en el fortalecimiento y la correcta implementación de canales institucionales a través de los cuales acoger las denuncias y/o consultas, brindar orientación y acompañamiento, dar respuestas claras y coherentes con los valores y principios organizacionales, garantizar la reparación para quien acusa y establecer políticas de prevención para evitar la repetición de situaciones de violencia.

Al realizarse un recorte comparativo **entre las personas que han respondido en la encuesta estar sindicalizadas y aquellas que no lo están**, se observa que, en el caso de las primeras, el porcentaje de respuesta de la opción 'no hice nada al respecto' desciende, aumentando la opción de haberse acercado al sindicato. Por lo tanto, cabe resaltar la relevancia que parecieran tener los sindicatos para constituirse como un espacio de atención para el abordaje de la violencia laboral entre las personas afiliadas a ellos.

Desde un **enfoque interseccional**, no se han identificado mayores diferencias, sobre la reacción ante situaciones de violencia, entre los grupos en situación de vulnerabilidad y quienes no pertenecen a ninguno de estos grupos (Gráfico 11). Solo se registra una diferencia importante entre los hombres migrantes y los hombres que no pertenecen a ningún grupo vulnerable. Ellos han realizado alguna acción frente a una situación de violencia en menor medida (10 pp menos respecto de los no migrantes).

<sup>40</sup> Se destaca con fondo gris los valores de incidencia de los comportamientos más frecuentes.

**Gráfico 11** Toman alguna acción frente a situaciones de violencia experimentadas, desde un enfoque interseccional<sup>41</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

### ¿CUÁLES FUERON LAS RAZONES PARA NO REACCIONAR ANTE LA VIOLENCIA RECIBIDA?

En cuanto a las razones por las que no se ha reaccionado, casi la mitad de las personas encuestadas (44%) no ha hecho nada al respecto por miedo a perder el trabajo (Tabla 20). En segundo lugar, se destaca la creencia de que reaccionar no sirve o no tiene ningún efecto (40%) y, en tercer lugar, el temor a las represalias (34%). En todos los casos, sin mayores distinciones por género.

Particularmente, en las mujeres, la cuarta razón más habitual es no saber adónde recurrir, con una brecha de 6 pp frente a los hombres; mientras que, entre ellos, la razón siguiente en términos de asiduidad es la de saber de casos en que la organización no hizo nada (20%).

Entre las siete personas de otras identidades que no han tomado acción, se identifica también como principales razones el temor a que no les crean, no saber a dónde recurrir y el miedo a perder el trabajo.

**Tabla 20** Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género<sup>42</sup>

	Mujeres	Hombres
Miedo a perder el trabajo	44%	44%
Me parece que no sirve y/o no tiene ningún efecto	40%	42%
Temor a represalias	35%	32%
No sabía a dónde recurrir	24%	18%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización (responsable de la conducta)	22%	19%
Temor a que no me crean	22%	14%
Sé de casos en que la organización no hace nada	21%	20%
Miedo al qué dirán	20%	13%
Otro (especifique)	13%	10%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	11%	9%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

41 Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género dentro de cada uno de estos colectivos, no se incluyó sus respuestas en este gráfico.

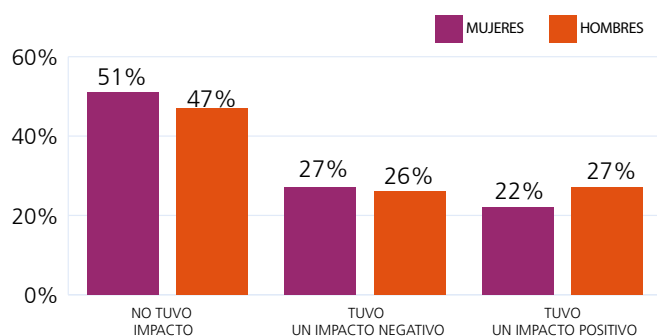
42 Debido al bajo número de respuestas de personas de otras identidades de género (siete), no se incluyó en esta tabla sus respuestas. A su vez, se destaca con fondo gris los valores de incidencia de las razones más frecuentes.

## ¿QUÉ IMPACTO TUVIERON LAS REACCIONES A LA VIOLENCIA?

Como se observa en el Gráfico 12, la mitad de las personas (50%), que ha tomado alguna acción en respuesta a la situación de violencia percibe que **sus acciones no han tenido impacto alguno**, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. Entre las 14 personas de otras identidades de género que han respondido la pregunta, ocho perciben que sus acciones no han tenido impacto alguno.

Entre quienes sí han identificado algún tipo de impacto, es más frecuente haber percibido uno negativo que uno positivo. En particular, entre los hombres es levemente más común advertir un impacto positivo que entre las mujeres (5 pp). En el caso de las personas de otras identidades de género, tres han experimentado un impacto negativo y tres, uno positivo.

**Gráfico 12** Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia entre mujeres y hombres<sup>43</sup>



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021.  
Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del **efecto negativo**, el más corriente es haber sido despedidos/as (20%), sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. En segundo lugar, entre las mujeres, se encuentra haber sido aisladas laboralmente (16%) y haber sentido o sufrido represalias (16%). Esta última opción también es una de las tres más comunes para los hombres, junto con haber percibido desventajas laborales (15%). En el caso de las personas de otras identidades, de un total de tres que han respondido esta pregunta, las situaciones más comunes son haber sufrido represalias y aislamiento en el trabajo, seguido por haber sido despedidas.

Teniendo en cuenta el **impacto negativo por país**, en casi la mitad de los países que forman parte de esta investigación, el efecto más corriente es haber sido despedidos/as, con porcentajes que van desde el 17%, en el caso de México, hasta el 47%, en el caso de Guatemala. Entre los países en los que los despidos laborales no son la reacción negativa más acostumbrada, esta opción también presenta porcentajes altos, que van desde el 8%, en el caso de

Panamá, hasta el 25%, en el caso de Brasil. Esto podría interpretarse como un refuerzo y una confirmación de una de las principales razones para no tomar acción frente a situaciones de violencia laboral: el miedo a perder el trabajo.

Entre quienes perciben un **efecto positivo**, el apoyo de los/as compañeros es la opción más recurrente (27%), sin diferencias entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, esto es seguido por la percepción de que se genera un ámbito de mayor compañerismo (21%), y de que se empieza a tratar el tema de modo preventivo (18%). Esta última opción es la segunda más habitual en las mujeres (17%). A su vez, cabe resaltar que el efecto positivo menos frecuente es que hayan cambiado a la persona agresora de sector.

## 6.6 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral

A propósito del **conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias** sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, casi la mitad de las personas encuestadas desconoce dónde puede recurrir (40%), con una brecha de 6 pp en perjuicio de las mujeres y 5 pp por parte de las personas de otras identidades de género, respecto de los hombres.

Entre quienes sí conocen estos recursos, el 24% ha recibido indicaciones de la organización donde trabajan, con mayor frecuencia entre los hombres respecto de las mujeres (5 pp). Las personas de otras identidades presentan un porcentaje intermedio (26%). Así también, el 16% sabe adónde pueden recurrir por experiencia de otros/as compañeros/as y el 10% lo ha visto en los medios de comunicación. En ambos casos, sin mayores distinciones entre los géneros.

Al revisar el **rol de los sindicatos** en la temática, la mitad de las personas encuestadas (53%), no registra su presencia o actuación, con una marcada diferencia entre hombres (46%), mujeres (55%) y personas de otras identidades (63%). En contraposición, el 20% afirma que los sindicatos se preocupan por el tema y que han desarrollado propuestas a la empresa u organización, principalmente, entre los hombres (11 pp, respecto de las mujeres, y 17 pp, con relación a las personas de otras identidades). Otro 20% asegura que los sindicatos efectivamente prestan apoyo de asesoría a las víctimas. Esta vez, hombres y personas de otras identidades presentan un nivel de similar de periodicidad. Sin embargo, las mujeres lo mencionan en menor medida que los hombres (7 pp).

Al revisar el conocimiento y la existencia de los **mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral disponibles en sus trabajos**, el nivel de desconocimiento incrementa. Tal como se observa en la Tabla 21, más de la mitad de las respuestas revela que no existen medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones, o que no se sabe si la organización dispone de ellas. En particular, son más las menciones por parte de personas de otras identidades de género (17 pp) y de mujeres (8 pp) que de hombres. Sumado a ello, se registra un bajo nivel de

<sup>43</sup> Debido al bajo número de respuestas de personas de otras identidades de género, no se han incluido sus respuestas en este gráfico.

conocimiento sobre la existencia de protocolos y canales de denuncia. En este caso, con similar frecuencia entre mujeres y hombres, pero menor conocimiento entre personas de otras identidades (con brechas que van desde 7 pp a 11 pp, respecto de los hombres). A excepción del conocimiento sobre políticas y programas de prevención y erradicación de violencia laboral, donde la brecha a favor de los hombres es de 7 pp, en comparación con las mujeres, y de 19 pp, frente a las personas de otras identidades. En contraposición, en torno a los protocolos de violencia doméstica y/o de género, las personas de otras identidades de género registran un conocimiento levemente mayor que las mujeres y hombres respondientes.

**Tabla 21** Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas <sup>44</sup>	58%	67%	50%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y la violencia laboral	23%	11%	30%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	23%	19%	26%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	19%	11%	22%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	9%	15%	11%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021.  
 Universo: todas las personas respondientes.

Entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un **nivel de confianza más bien bajo** en ellos: solo un 33% de las personas encuestadas confía en los mismos, lo que es más común en los hombres (38%), que en las mujeres (31%) y, aún más, que en las personas de otras identidades (26%). Por otra parte, el 54% estima que los canales son poco o nada efectivos, prácticamente, sin distinciones entre hombres y mujeres. No obstante, el 41% de las personas de otras identidades considera que son nada o pocos efectivos (es decir, que el porcentaje que cree que son más efectivos es mayor que entre las mujeres y los hombres encuestados).

Por último, cabe destacar que en las entrevistas se ha señalado, en muchos casos, las dificultades existentes para denunciar violencia laboral. Principalmente, la violencia de tipo sexual. Además de los obstáculos judiciales, como el lento proceso y la necesidad de presentar pruebas, se ha denunciado el alto nivel de estigmatización y de revictimización que existe en torno a la problemática:

44 Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta que da cuenta de que no los hay, o bien, no se los conoce, se ha diferenciado la fila "No sabe o no se implementan estas medidas" con color de fondo gris.

desde burlas y descrédito a la palabra de quien acusa, hasta culpabilización.

### 6.7 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 21% de las personas respondientes reconoce que vive o ha vivido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, con un mayor impacto en las mujeres (23%) y en las personas de otras identidades (42%), en comparación con los hombres (15 %).

En este universo, el 73% de las personas **no ha informado a la institución empleadora sobre su situación**, con más frecuencia en las mujeres (74% vs. 69%, entre los hombres). De las 11 personas de otras identidades que han sufrido violencia doméstica, la mayoría no lo ha comunicado.

Entre las personas que sí lo han hecho, han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (15%), y/o les han dado permiso para ausentarse unos días (4%), o para realizar trámites judiciales y/o tratamientos (7%), sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. Entre las personas de otras identidades, lo más normal ha sido recibir asesoramiento de la organización.

En cuanto a las **percepciones de las personas entrevistadas sobre esta problemática**, la mayor parte de los/as referentes del sector sindical mencionan que el sector privado no tiene interés en abordarla o que directamente se opone a hacerlo.



“Por ahora, no hay licencias por violencia doméstica. Hay mucha presión del sector empresarial para no aceptar.”

Testimonio de la persona representante del sector sindical.

“Es uno de los aspectos más importantes, pero hay resistencias. Los empresarios quieren los menores costos posibles”

Testimonio de la persona representante del sector sindical.

“No hay protección para estas situaciones. Es lejano que se pueda incorporar esta perspectiva en lo laboral.”

Testimonio de la persona representante del sector sindical.

“No se ve este tema en los centros laborales. A las empresas no les preocupa, solo ven productividad.”

Testimonio de la persona representante del sector sindical.



El apoyo del sector sindical a este aspecto del Convenio 190 ha sido prácticamente unánime, recordando la invisibilidad de esta cuestión y su importancia. La vida privada repercute en la capacidad laboral, se ha argumentado, por lo que, en palabras de una persona representante del sector sindical, “las empresas deberían tener este compromiso”.

En contrapartida, la mayor parte del sector privado cree que no existe control sobre lo que pueda suceder ‘fuera de la oficina’. Una autoridad pública entrevistada argumenta que ‘no corresponde al sector privado’ hacerse cargo de estas cuestiones. Otros puntos de resistencia se relacionan con el alto costo que supondría para pequeñas y medianas empresas y el miedo a una posible diáspora de mujeres bajo la licencia por violencia doméstica.



“Existe una falta de control de la empresa en lo que sucede fuera de la oficina.”

Testimonios de la persona representante del sector privado.

“Se escucha muy bonita (la licencia), pero el sistema de seguridad social está en déficit. No está pensado para las pequeñas y medianas empresas.”

Testimonio de la persona representante del sector privado.

“Cada mujer que sufre violencia doméstica se me va a ir de licencia; debería analizar esa magnitud. Debería ver qué pasa con los hombres para ser justos.”

Testimonio de la persona representante del sector privado.

El rol del Estado es crucial en la promoción o en la invisibilización de dicha problemática. A modo de ejemplo, en palabras de una persona representante del sector sindical: “No hemos tenido un gobierno que nos permita plantear estos debates”, lo que se ha identificado como fundamental para poner el tema en agenda en las entrevistas de diferentes países.

Finalmente, al observar exclusivamente aquellos países que cuentan con algún tipo de licencia para situaciones de violencia doméstica,<sup>45</sup> se puede notar en sus entrevistas que, en muchos casos, las mismas no se cumplen en la práctica.



45 Los países que cuentan con algún tipo de licencia por violencia doméstica son: Argentina, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (véase la sección 4.1).

## 7. PERCEPCIONES SOBRE LAS BARRERAS EN LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

A partir de la información relevada en la presente investigación, se analizará las barreras reconocidas para la ratificación y/o implementación del Convenio 190 en los países de la región.

### #1. Escaso diálogo tripartito

A propósito del Convenio, en líneas generales, los/as referentes sindicales y las autoridades públicas denuncian que el sector privado suele oponerse y, en el mejor de los casos, que no emite opinión sobre el tema. Cabe mencionar que, en la mayoría de los países examinados, este sector se abstuvo de votar en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019), a excepción de Costa Rica, Guatemala y República Dominicana, que votaron en contra, y de Ecuador, que no participó.

Por el contrario, el sector sindical fue el que más apoyo le ha brindado a la ratificación y/o implementación del Convenio en todos los países, lo que coincide con su votación en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019), dado que en todos los casos votó a favor, con excepción de Ecuador, debido a que el sector no participó.

Ante esta situación, resulta por lo menos compleja la posibilidad de desarrollar un trabajo tripartito como el que propone el Convenio, no solo por las diferencias de posicionamiento de los sectores involucrados sino también por los cambios al interior de ellos y por las distintas posibilidades de incidir, según los intereses que persigan.

### #2. Baja sindicalización

Las autoridades públicas y las personas entrevistadas por el sector privado indican que, en algunos casos, la baja sindicalización y la mala imagen de estas organizaciones opera como un factor que les impide ejercer una mayor influencia.

Ante esta situación se evidencia, por un lado, la falta de poder político de los sindicatos para lograr cambios y, por el otro, que los y las trabajadoras tienen menos posibilidades para canalizar sus reclamos de manera que se cumplan sus derechos, dado que no disponen de instituciones fuertes que los/as respalden y acompañen.

### #3. Cambios de agenda política

Referente al sector público, se identifican percepciones encontradas. Si bien desde el sector sindical consideran que está en contra –en muchos casos, por presiones del sector privado– o que no tiene la voluntad de lograr la adopción y/o el cumplimiento efectivo, también hay referentes que sostienen que se ha manifestado a favor y que se están realizando acciones para alcanzar el objetivo.

Es importante tener presente que en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019), a excepción de Venezuela –que no participó de la sesión por la adopción del Convenio 190–, el sector público votó a favor en todos los países. No obstante, esto no se refleja necesariamente en un compromiso efectivo por la ratificación y/o implementación. De igual manera, los cambios de gobierno posteriores a la votación pueden implicar un giro en la agenda sobre la temática.

### #4. Necesidad de transformación cultural

En la mayoría de los países de la región, la percepción generalizada es que existe un bajo nivel de sensibilización social acerca de la temática, con diferencias más marcadas entre las grandes urbes y las zonas rurales. No obstante, se ha mencionado regularmente que se “está empezando a hablar más de la problemática”.

Mediante la encuesta, se han relevado algunas percepciones respecto al abordaje de la temática. Los resultados obtenidos indican que el 61% de las personas encuestadas ha apreciado cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones. En primer lugar, se considera que la gente es más cuidadosa que antes (36%), principalmente, entre los hombres. En segundo, que se presta más atención a las denuncias (22%) y, en tercero, que se escucha más a las víctimas (18%). Ambas opciones sin diferencias de género. Por último, se celebra que las organizaciones actualmente disfrutan de protocolos de atención que antes no tenían (28%), con mayor incidencia en las mujeres (+5 pp).

A pesar de todo, es importante advertir que un 39% de las personas encuestadas responde no haber apreciado cambios en el último tiempo, sin diferencias de género (38% de mujeres y 40% de hombres). Ante esto, se vuelve necesario lograr una transformación cultural que promueva la importancia de erradicar la violencia en los espacios laborales.

### #5. Concepción sobre el Convenio: denuncias, sanciones y costos

A lo largo de la investigación, se ha observado que la resistencia del sector privado se debe en gran medida a la creencia de que con la puesta en marcha del Convenio habrá más denuncias y sanciones y que, por lo tanto,

aumentarán los costos que deben afrontar las empresas ante estas situaciones.

Es importante remarcar, por un lado, que el Convenio no posee un carácter punitivista, sino que, por el contrario, persigue la prevención y atención temprana de la violencia laboral. Por otro lado, es necesario entender este instrumento desde una mirada del derecho al trabajo. Esto implica que el “trabajo decente” y en un entorno libre de violencia es un derecho humano.

#### #6. Escasos datos estadísticos

Se ha identificado que la falta de investigación y elaboración de estadísticas fiables sobre violencia laboral podría significar una barrera, en tanto dificulta dimensionar la incidencia de la problemática en aquellos países que carecen de esta información y, por lo tanto, no se puede elaborar ni introducir estrategias adecuadas para su prevención y/o abordaje.

#### #7. Desafíos en torno a las nuevas exigencias del Convenio 190

En el caso de los desafíos específicamente relacionados con el enfoque del Convenio, se destacan los obstáculos respecto al ámbito de aplicación, tales como la incorporación del enfoque de género, la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ y de los/as trabajadores/as informales y de la violencia doméstica.



## 8. CONCLUSIONES

A partir de la investigación realizada, ha podido identificarse el contexto social, cultural, político y económico en que se inscribe la problemática de la violencia laboral en la región, presentando una serie de desafíos para su abordaje. En este sentido, se observa que el tema se encuentra en la agenda, independientemente de la posición de los distintos sectores, es decir, ya sea a favor o en contra de introducir medidas para erradicar la violencia de los espacios laborales, siempre hay una postura asumida.

En todo caso, si bien se reconoce el impacto desproporcionado de la violencia en las mujeres, no todos los países hacen lo mismo con las desigualdades estructurales existentes que afectan a otros grupos poblacionales particulares, situándolos en condiciones de mayor vulnerabilidad, como la comunidad LGBTIQ+, los/as trabajadores/as informales de la economía y las personas con discapacidad. Se vuelve necesaria entonces una ampliación de la definición y del alcance de la violencia laboral en las respectivas legislaciones.

En esta misma línea, a pesar de que la mayoría de los países goza de legislaciones cuyo objetivo es prevenir, sancionar y/o erradicar la violencia de género, lo hace en términos binarios, por lo que es importante que se avance en la protección de la comunidad LGBTIQ+. Así mismo, todos los países poseen alguna legislación relacionada con la violencia doméstica o intrafamiliar, aunque aún no se considera a las personas como un sujeto integral, aislando la “vida privada” del espacio laboral. Así, se han identificado posiciones encontradas entre quienes opinan que las organizaciones empleadoras deben acompañar a quienes padecen esta modalidad de violencia y quienes sostienen que es una problemática que excede al ámbito laboral.

Respecto de los posicionamientos de los distintos sectores frente a la ratificación y/o implementación del Convenio 190, aun cuando se había partido de la premisa de que el sector privado podía funcionar como un obstaculizador y que, por el contrario, un sector sindical fuerte y representativo de los/as trabajadores/as podía operar como promotor del mismo, lo cierto es que se ha observado que, si hay voluntad política, el proceso avanza. Por ejemplo, todos los países que han ratificado el Convenio en la región—Argentina, Ecuador, México, Perú, Uruguay—, contaron con abstenciones y/o falta de participación de alguno de los sectores involucrados durante la votación por su adopción en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019). No obstante, también es importante recordar que aún persisten dificultades para sostener el necesario diálogo tripartito que promueve el Convenio, para lograr una puesta en marcha efectiva del mismo.

En cuanto a la incidencia de la violencia laboral, pese a que los resultados obtenidos en la presente investigación responden a un estudio exploratorio y que la encuesta

realizada es de respuesta voluntaria y de tipo no probabilístico, esta ha permitido empezar a dilucidar algunas tendencias respecto a la incidencia de la violencia laboral, a nivel general, y según diferentes tipos de violencia en la región. Por lo demás, ha contribuido a comprender la importancia de contar con información sobre la problemática desde un enfoque de género e interseccional, visibilizando que el impacto de la violencia en el espacio del trabajo no afecta por igual a todas las personas.

Entre los principales hallazgos sobre la situación en la región, ha podido observarse que las personas en mayor medida refieren presenciar situaciones de violencia laboral que experimentarlas, lo que puede deberse a que resulta más fácil identificar la violencia ajena que la propia. Mientras que las mujeres admiten experimentar y haber presenciado situaciones en similar medida, los hombres y las personas de otras identidades se inclinan más por la segunda opción lo que, por su parte, puede obedecer a que en todos los países hay un debate activo sobre las violencias sobrellevadas por las mujeres.

Se ha relevado que en países con elevados niveles de violencia social no se suelen identificar tipos de violencia en el ámbito laboral que pueden presentarse de maneras más sutiles, como es el caso de la violencia psicológica y la simbólica. Es importante, entonces, trabajar en acciones de sensibilización que brinden información para desnaturalizar comportamientos y prácticas que, pese a constituir violencia, no son entendidas como tal.

Por otra parte, y dado que la investigación se realizó en 2021 durante la pandemia de covid-19, se ha detectado nuevas configuraciones de violencia a través de canales digitales, con el problema agregado de que, en general, las personas están conectadas de manera permanente, por lo que estas situaciones pueden resultar aún más invasivas para la vida cotidiana.

Cabe remarcar la elevada incidencia de la violencia sexual ya que, aunque no es la más frecuente, los porcentajes de incidencia obtenidos son altos, convirtiéndose un motivo de gran preocupación entre las personas entrevistadas de los distintos sectores, debido a su gravedad.

Por lo que se refiere a los tipos de violencia, cabe considerar que, aunque se han separado, con el fin de diseñar una herramienta analítica que nos permitiera elaborar estrategias concretas para su abordaje, las violencias suelen presentarse de forma interrelacionada.

Del modo análogo, se ha corroborado la hipótesis de que existen relaciones de poder de género y de jerarquía, en juego, en el ejercicio de la violencia en el ámbito laboral: los jefes directos, los líderes de las organizaciones y los compañeros de trabajo, que son hombres, son quienes más violencia ejercen.

En torno a las instituciones, a partir de la encuesta realizada se ha identificado la falta de confianza existente en los canales de consulta y/o denuncia de las organizaciones, lo que lleva a que la mayoría de las personas, ante una situación de violencia laboral, primero se acerquen a un/a compañero/a de trabajo o a un/a amigo/a ajeno/a la institución. Complementario a esto, se evidencia la falta de protocolos y políticas, y un elevado desconocimiento sobre cómo actuar ante estas situaciones.

Para finalizar, al menos tres interrogantes quedan pendientes para futuras investigaciones. Por un lado, si existe correlación entre la afiliación sindical y el nivel de conocimiento de mecanismos de abordaje de la violencia laboral, dado que se ha observado que los hombres son quienes más participan de organizaciones sindicales y, a la vez, quienes más conocimiento tienen sobre qué mecanismos pueden utilizar ante la vivencia de una situación de violencia laboral. Por otro lado, cómo impactan los mandatos de la masculinidad hegemónica en el ejercicio de la violencia laboral, a nivel general, y de la violencia sexual, en el ámbito laboral, en particular, para poder desarrollar acciones tendientes a su prevención. Finalmente, sería interesante indagar en la situación específica de las personas migrantes frente a la violencia laboral dado que, si bien su incidencia es similar respecto de quienes no son migrantes, se desconoce la gravedad – las particularidades– de las violencias sufridas.



## 9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, enumeramos una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación e implementación.

### DESDE EL ESTADO

Independientemente de si un país ha ratificado o no el Convenio 190 de la OIT, el sector público debe garantizar que los entornos laborales estén libres de violencia. A continuación, algunas recomendaciones al respecto:

#### » General

◇ Promover el trabajo tripartito para asegurar una implementación efectiva del Convenio.

#### » Legislación

◇ Elaborar e implementar una legislación nacional donde se defina la violencia laboral de un modo consistente con el Convenio: que no haga referencia a la repetición, que incluya cualquier acto u omisión y que considere la razón de género y otras interseccionalidades.

◇ Elaborar e implementar legislación y regulación que llene el vacío normativo existente con relación a las personas de la comunidad LGBTIQ+ y a los/as trabajadores/as en situación de informalidad.

◇ Garantizar que las personas víctimas de violencia doméstica cuenten con el apoyo necesario en sus espacios de trabajo.

#### » Acompañamiento

◇ Generar espacios de asesoramiento para personas que atraviesan situaciones de violencia laboral.

#### » Prevención

◇ Desarrollar acciones de sensibilización interministeriales para abordar las cuestiones de género.

◇ Deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo.

◇ Relevar y difundir cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.

◇ Implementar campañas de comunicación dirigidas a trabajadores/as y empleadores/as para difundir conceptos claves relativos a la violencia laboral.

◇ Elaborar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y su impacto en las organizaciones, así como también para concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas.

### DESDE LAS INSTITUCIONES EMPLEADORAS

En los países que ratificaron el Convenio 190 de la OIT, el sector privado tiene una serie de obligaciones. Entre ellas:

» Realizar diagnósticos acerca de la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.

» Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral.

» Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (RRHH, legales, compliance, salud) alcancen acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

» Incluir un abordaje integral, que comprenda la reparación y respuesta rápida, y medidas de prevención.

Quienes no se encuentren obligados por el Convenio, tienen una gran oportunidad para abordar la temática siguiendo este marco.

### DESDE LOS SINDICATOS

Las organizaciones que representan los derechos de los/as trabajadores/as deben promover:

» El desarrollo de una agenda común, articulaciones y buenas prácticas entre las organizaciones sindicales, para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190. Las sinergias regionales fortalecen estas acciones.

» La incidencia política para la efectiva implementación del Convenio 190, aún en sus propios espacios.

» La implementación de campañas de comunicación en el marco del Convenio 190 de la OIT que tengan por objetivo:

- ◇ Aportar información sobre el enfoque preventivo y no punitivista del Convenio.
- ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas. Destacar la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica.
- ◇ Deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo.

### DESDE LA SOCIEDAD CIVIL

Este tercer sector puede ser clave para la promoción de:

- » Observatorios de violencia laboral a nivel nacional y/o regional.
- » Espacios de asesoramiento para trabajadores/as.
- » Acciones de sensibilización sobre las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia que reciben las mujeres y la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo.
- » Acciones de incidencia para visibilizar el problema:
  - ◇ Relevamiento y difusión de cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
  - ◇ Campañas de comunicación dirigidas a trabajadores/as y empleadores/as para difundir conceptos clave sobre la violencia laboral.
  - ◇ Campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y su impacto en las organizaciones, así como también para concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, según cada país.
- » Acciones de formación para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo acogedores y libres de violencia.



## REFERENCIAS

- Asamblea General de Uruguay. Ley 19.580 de 2017. Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género. Modificación a Disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los arts. 24 a 29 de la Ley 17.514. 22 de diciembre de 2017. D. O. 29.862. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ley19580\\_ury.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ley19580_ury.pdf)
- Asamblea Nacional de Panamá. Ley 7 de 2018. Que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones. 14 de febrero de 2018. G. O. 28.465. [https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28465\\_A/66081.pdf](https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28465_A/66081.pdf)
- . Ley 27 de 1995. Por la cual se tipifican los delitos de violencia intrafamiliar y maltrato de menores, se ordena el establecimiento de dependencias especializadas para la atención de las víctimas de estos delitos, se reforman y adicionan artículos al Código Penal y Judicial, y se adoptan otras medidas. 16 de junio de 1995. G. O. 22.811. [https://www.gacetaoficial.gob.pa/gacetas/22811\\_1995.pdf](https://www.gacetaoficial.gob.pa/gacetas/22811_1995.pdf)
- . Ley 82 de 2013. Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer. 24 de octubre de 2013. G. O. 27.403. [https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/wp\\_repo/uploads/2016/11/Ley-82-de-2013.pdf](https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/wp_repo/uploads/2016/11/Ley-82-de-2013.pdf)
- Asamblea Nacional República del Ecuador. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 5 de febrero de 2018. R. O. 175. [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- . Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. 9 de noviembre de 2017. R. O. 116. [http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/11/SRO116\\_20171109.pdf](http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/11/SRO116_20171109.pdf)
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Câmara Municipal de Salvador de Bahía. Ley Municipal 6986. 31 de enero de 2006. <https://leismunicipais.com.br/a/ba/s/salvador/lei-ordinaria/2006/699/6986/lei-ordinaria-n-6986-2006-dispoe-sobre-a-caracterizacao-do-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-autarquica-e-fundacional-de-salvador-e-a-aplicacao-de-penalidades-a-sua-pratica-por-parte-dos-servidores-publicos>
- Câmara Municipal de São Paulo. Ley 17.341. 18 de mayo de 2020. D. O. 95. [http://diariooficial.imprensaoficial.com.br/nav\\_v5/index.asp?c=1&e=20200519&p=1](http://diariooficial.imprensaoficial.com.br/nav_v5/index.asp?c=1&e=20200519&p=1)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2021). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe: 2021. Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47669/3/S2100698\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47669/3/S2100698_es.pdf)
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711349.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf)
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo (1970). Última reforma 12 de junio de 2015. Diario Oficial de la Federación Tomo DCCXLI, 10. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Congreso de la Nación Argentina. Ley 26.364 de 2008. Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. 29 de abril de 2008. D. O. 26.364. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm>
- . Ley 26.485 de 2009. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 14 de abril de 2009. B. O. 31.632. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/texto>
- Congreso Nacional de la República Dominicana. Ley 41 de 2008. De Función Pública y por la cual se crea la Secretaría de Estado de Administración Pública. 16 de enero de 2008. G. O. 10.458. <https://observatorioserviciospublicos.gob.do/baselegal/Ley-41-08-Funcion-publica.pdf>



- Congreso Nacional de Chile. Ley 20.607. Modifica el Código de Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. 31 de julio de 2012. <https://bcn.cl/30cwz>
- Congreso de la República de Perú. Ley 30.364 de 2015. Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. 23 de noviembre de 2015. D. O. 13.474. Año XXXII. [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt\\_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201101212&View](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201101212&View)
- Decreto Legislativo 1.410 de 2018 [Presidente de la República de Perú.]. Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual. 11 de septiembre de 2018. D. O. 14.644. Año XXXV. <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/gaceta/admin/elperuano/1292018/12-09-2018.pdf>
- Dirección del Trabajo (s. f.). Organizaciones Sindicales. Anuario Estadístico 2018. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-118686\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-118686_archivo_01.pdf)
- Faúndez, A., Peyrín, C. y Weinstein, M. (2013, noviembre). Guía sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones. Servicio Nacional de la Mujer, Gobierno de Chile. [https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia\\_implementation\\_norma\\_nch3262.pdf](https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia_implementation_norma_nch3262.pdf)
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021a). Encuesta acerca de la violencia laboral en Argentina.
- . (2021b). Encuesta acerca de la violencia laboral en Brasil.
- . (2021c). Encuesta acerca de la violencia laboral en Chile.
- . (2021d). Encuesta acerca de la violencia laboral en Colombia.
- . (2021e). Encuesta acerca de la violencia laboral en Costa Rica.
- . (2021f). Encuesta acerca de la violencia laboral en Ecuador.
- . (2021g). Encuesta acerca de la violencia laboral en Guatemala.
- . (2021h). Encuesta acerca de la violencia laboral en Honduras.
- . (2021i). Encuesta acerca de la violencia laboral en México.
- . (2021j). Encuesta acerca de la violencia laboral en Panamá.
- . (2021k). Encuesta acerca de la violencia laboral en Perú.
- . (2021l). Encuesta acerca de la violencia laboral en República Dominicana.
- . (2021m). Encuesta acerca de la violencia laboral en Uruguay.
- . (2021n). Encuesta acerca de la violencia laboral en Venezuela.
- Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ley 1.225 de 2003. 4 de diciembre de 2003. B. O. 1855. <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>
- Legislatura de la Provincia de Entre Ríos. Ley 9.671 de 2005. 5 de enero de 2006. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrierios\\_ley9671\\_06.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrierios_ley9671_06.pdf)
- Núñez Naveda, Y. (2019, 22 de mayo). La realidad del acoso laboral. La Estrella de Panamá. <https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/cultura/190522/acoso-laboral-realidad>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C144](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144)

- . (2019a, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- . (2019b, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)
- . (2020). Panorama laboral 2020: América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- . (2021). Panorama laboral 2021: América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_836196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf)
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 7 de mayo de 2012. G. O. Extraordinaria 6.076. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012\\_leyorgtrabajo\\_ven.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf)
- Senado Federal de Brasil. Proyecto de Ley 1399 (2021). <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9006020&ts=1631815575566&disposition=inline>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires. Ley 13.168 de 2004. 24 de febrero de 2004. B. O. 24878. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0Yq8Wsd0.html>
- Solórzano Cárdenas, S. (2020, 27 de noviembre). Brecha salarial de género en las empresas en la región de América Latina es de hasta 22%. La República. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/la-brecha-salarial-de-genero-en-empresas-de-america-latina-es-de-hasta-22-3094500#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%2C%20por%20ejemplo,sobre%20el%20salario%20con%20una>
- Tomada, C., Schleser, D., y Maito, M. (2018, octubre). Radiografía de la sindicalización en Argentina [Informe]. Universidad Nacional de San Martín. <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf>
- Viesser, J., Hayler, S. y Gammarano, R. (2016, febrero). Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive? [nota breve]. Relaciones laborales y negociación colectiva. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_461330.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_461330.pdf)



## ANEXO A

### Caracterización de la muestra de la encuesta

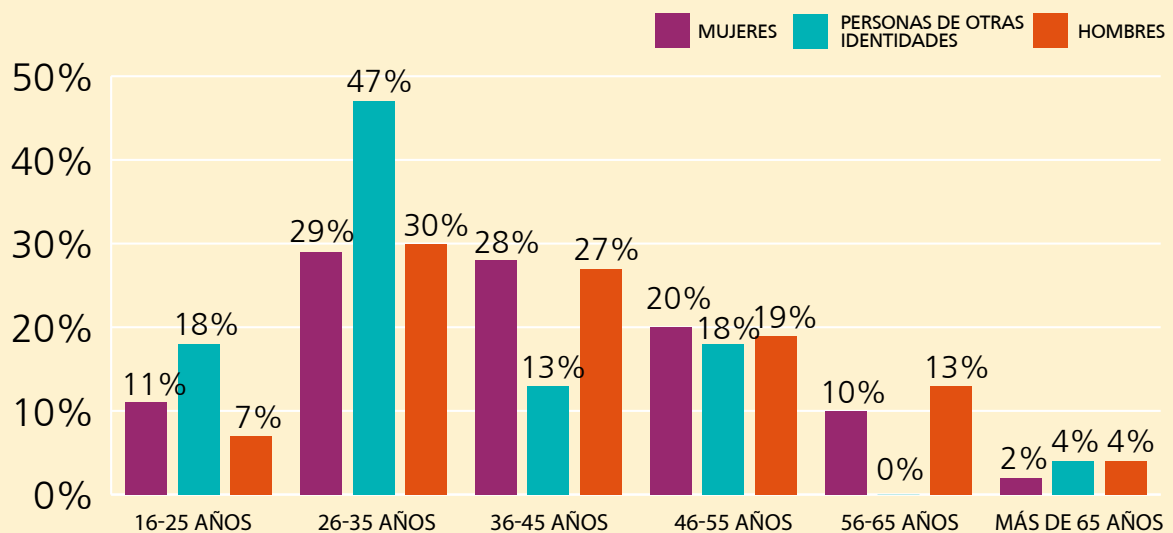
Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en los países seleccionados de América Latina y el Caribe<sup>46</sup> que tienen o han tenido un trabajo remunerado, alcanzando a un total de 5.992 personas: 4.326 se autoperciben como mujeres; 1.621, como hombres y 45, como personas de otras identidades de género.

Dado que el diseño de la muestra es no probabilístico y de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en los países que forman parte de la investigación. Asimismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

En cuanto a la edad, como se presenta en el Gráfico 1, tanto mujeres como hombres y personas de otras identidades se concentran mayoritariamente entre los 26 y 35 años de edad. La participación de las personas de otras identidades disminuye a medida que incrementa la edad. Las mayores brechas respecto de los hombres y de las mujeres se registran entre los 36 y 45 años, y entre los 56 y 65 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021. Universo: todas las personas respondientes.

De la totalidad de mujeres y hombres respondientes, el 11% tiene algún tipo de discapacidad (auditiva, sensorial, intelectual, visual, motriz), sin mayores distinciones entre géneros. El nivel de frecuencia es levemente mayor entre las personas de otras identidades (18%).

Acerca de la procedencia de las personas encuestadas, el 4% de las mujeres y hombres son migrantes,<sup>47</sup> al igual que el 10% de las personas de otras identidades respondientes. A su vez, el 24% de las mujeres y hombres que ha respondido la encuesta se identifican como afrodescendientes y/o pertenecientes a o descendientes de pueblos originarios. Dicho porcentaje, en el caso de las personas de otras identidades, asciende al 30%.

La gran mayoría de las mujeres y los hombres que han respondido la encuesta (90%), vive en zonas urbanas, al igual que el 92,5% de las 40 personas de otras identidades. En cambio, el 10% de las personas encuestadas señala vivir en zonas rurales, sin mayores distinciones por género.

46 Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

47 Para el caso de Perú, esta pregunta se refiere a migrante internacional.

Por otro lado, se observa que, si bien más de la mitad de las mujeres (61%), y de las personas de otras identidades (58%), encuestadas ejercen la jefatura de hogar, los hombres lo hacen en mayor medida (68%).

Por añadidura, la mayoría de las personas encuestadas tienen personas a cargo (51%), lo que es más habitual entre personas de otras identidades (69%), y mujeres (52%), que en hombres (47%). Como exhibe la Tabla 1, para las mujeres con personas a cargo, lo más frecuente es que tengan una persona; mientras que, para los hombres y las personas de otras identidades, lo más común es estar a cargo de tres o más personas.

**Tabla 1** Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

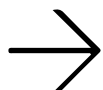
Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Personas de otras identidades	Hombres
Ninguna persona	48%	31%	53%
Una persona	23%	23%	16%
Dos personas	19%	19%	14%
Tres o más personas	11%	27%	17%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base al conjunto de encuestas llevadas a cabo por GROW: Género y Trabajo & FES en 2021.  
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, poco más de la mitad tienen personas a cargo menores de 12 años (52%), sin distinciones entre mujeres y hombres, en tanto, de las 18 personas de otras identidades respondientes, dos tercios refiere no tener niños/as a cargo.



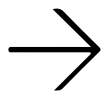
Quienes más ejercen violencia son los jefes directos hombres, compañeros o líderes de la organización (que no son jefes directos).



En cuanto a las reacciones, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo. La mitad de las personas que han reaccionado a este tipo de situaciones perciben que sus acciones no han tenido impacto.



La razón más frecuente para NO hacer algo frente a una situación de violencia es miedo a perder el trabajo.



Casi la mitad de las personas encuestadas desconoce espacios y/o canales de denuncia. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son bajos.



Entre las barreras identificadas para la implementación del Convenio se encuentran: (1) el escaso diálogo tripartito, (2) la baja sindicalización, (3) los cambios en la agenda política de los gobiernos, (4) la necesidad de una transformación cultural que acompañe, (5) las concepciones sobre el convenio: denuncias, sanciones y costos, (6) los escasos datos estadísticos y, (7) los desafíos en torno a las nuevas exigencias del Convenio 190.

