

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LA VIOLENCIA LABORAL EN ARGENTINA EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Entre el trabajo informal y los desafíos
de la implementación

2022



LA VIOLENCIA LABORAL EN ARGENTINA EN EL MARCO DEL CONVENIO
190 DE LA OIT

Entre el trabajo informal y los desafíos de la implementación

ISBN: 978-956-6138-49-5

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)

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	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
3.1 Tipos de violencia	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5. SITUACIÓN LABORAL	14
5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Argentina	14
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	14
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	16
6.1 Violencias experimentadas	16
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral	23
6.3 Reacción frente a la situación de violencia	25
6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral	27
6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica	28
7. PERCEPCIONES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	29
8. CONCLUSIONES	31
9. RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	32
REFERENCIAS	33
ANEXO A	38
ANEXO B	40



- » La violencia laboral afecta al 78% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia psicológica, la económica y la simbólica son las más frecuentes, aunque también tiene incidencia la violencia sexual.
- » La situación laboral se caracteriza por niveles medios o altos de informalidad –según la categoría ocupacional– y una tasa media-alta de sindicalización.
- » Argentina ratificó el Convenio 190 y su marco legislativo cuenta con definiciones provinciales de violencia laboral que alcanzan al ámbito público y se refieren a comportamientos intencionales, y con una ley nacional de Protección Integral a las Mujeres, que incluye el ámbito laboral.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tuvo como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Argentina e identificar oportunidades para lograr la implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país considerados estratégicos; una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores (público, privado y sindical).

En este sentido, a partir de la investigación realizada se observa que el marco legislativo de Argentina cuenta, a nivel subnacional,¹ con definiciones de violencia laboral que alcanzan al ámbito público y se refieren a comportamientos intencionales. Por otro lado, cuenta con una ley nacional de Protección Integral a las Mujeres, que incluye el ámbito laboral. Esta legislación no especifica reiteración o intencionalidad y cuenta con una mirada de género binaria, que solo tiene en cuenta como comunidad vulnerable a las mujeres.

En cuanto a la situación laboral, se caracteriza por niveles medios o altos de informalidad, según la categoría ocupacional de trabajadores/as que se tenga en cuenta, y una tasa entre media y alta de sindicalización –al comparar con otros países de la región–, que debería proteger a los/as trabajadores/as de situaciones de vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral. Es importante destacar que desde el sector público se está trabajando en un Plan de Acción para la adecuación de la normativa al Convenio 190, y se está implementando un mecanismo de articulación tripartita (con el sector sindical y privado).

Sin embargo, respecto a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a un gran porcentaje de las personas encuestadas (78%) y, en mayor medida, a las mujeres. De modo adicional, ha sido identificada como un problema relevante por las y los referentes de los tres sectores entrevistados (sindical, público y privado). En este sentido, la violencia psicológica y la económica fueron mencionadas como las más frecuentes, si bien también se han recibido testimonios de personas encuestadas con situaciones particulares de violencia física y casos de acoso sexual, mayoritariamente sufridos por las mujeres.

Por otra parte, se observa un nivel medio de sensibilización social en la temática registrada por los tres sectores entrevistados, que varía dependiendo de la región. Mientras que en la Ciudad de Buenos Aires y alrededores se describe un alto nivel de conciencia con respecto a la temática, otras regiones del país necesitan de mayor 'promoción', en palabras de una autoridad pública.

Entre quienes ejercen la violencia, se destacan los superiores y los compañeros de trabajo varones. Las jefas también ejercen violencia, principalmente, sobre otras mujeres, aunque en menor medida que sus pares varones. Pese a que estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, un gran porcentaje de mujeres las experimentan en los medios digitales. Sumado a ello, es importante destacar que ocurren en su mayoría en el desarrollo de sus tareas (en el día a día) y, por lo general, no en los ingresos o egresos.

En cuanto a las reacciones, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo. Como otras opciones, las mujeres suelen hablar con amigos/as ajenos a la institución o recurrir a sus líderes en mayor medida que los varones; ellos suelen hablar con quien ejerció violencia o con sus sindicatos. Esto puede deberse a que, en muchos casos, los/as líderes son quienes ejercen la violencia y, en el caso de las mujeres, el bajo apoyo en los sindicatos puede deberse a sus bajos niveles de sensibilización, según afirma una representante sindical. Por lo demás, la mayoría de las personas que han reaccionado a este tipo de situaciones perciben que sus acciones no han tenido impacto. Entre quienes viven violencia doméstica, lo más frecuente es no transmitir la situación a su organización empleadora.

Cabe mencionar que casi la mitad de las personas encuestadas desconoce espacios y/o canales de denuncia. En este sentido, los tres sectores entrevistados señalan que registran una falta generalizada de protocolos de actuación frente a la violencia laboral en las organizaciones. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos. Además, los recursos u organismos judiciales disponibles a nivel estatal han sido descritos como ineficaces y con personal poco sensibilizado en la temática. A su vez, se han registrado casos –a través de la encuesta– en los que, en instituciones con protocolos, quienes están a cargo de implementarlos no actúan, o bien, son quienes ejercen violencia.

En cuanto a los desafíos para la implementación del Convenio, se identifica la necesidad de difusión y capacitación a nivel federal, así como también una ley que lo acompañe. Del mismo modo, las reticencias del sector privado podrían convertirse en dificultades para el trabajo tripartito que el Convenio propone. También se menciona como desafío la incorporación del sector informal de la economía dentro del marco del Convenio y la importancia de realizar un análisis integral que tenga en cuenta los distintos tipos de empresas (multinacionales, pymes) para poder brindarle ayuda económica a las que lo necesiten. Finalmente, se ha considerado como problemática la inclusión de situaciones producidas en cualquier momento de la relación laboral, que incluye tanto a los vínculos esporádicos (entrevistas de trabajo) como a los vigentes (trabajadores/as) y a los finalizados (extrabajadores/as).

Ante la situación observada, se propone una serie de recomendaciones para una correcta implementación del Convenio 190, disponibles en la sección 9.

1 A la ley original de la Provincia de Buenos Aires se agregan leyes en Catamarca, Chaco, Chubut, Córdoba, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz (que solo cuenta con licencias por situaciones de violencia), Santa Fe, Tucumán y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitido en 2019, que implica un hito histórico, dado que es la primera vez que los países han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito –que incluye 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. Adicionalmente, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Sumado a ello, es la primera vez en la historia que se declara que el ‘trabajo digno’ o ‘trabajo decente’ se desarrolla en espacios libres de violencia, y constituye un derecho humano. En contraposición con la anterior noción del ‘deber de no dañar’, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana. Asimismo, se reconoce que existen grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral por razones de género, como las mujeres y otros, en situación de vulnerabilidad. En la Recomendación 206 se incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas y pretende proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Así mismo, introduce el concepto del impacto que la violencia doméstica genera en el mundo del trabajo e insta 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. Para esto, se propone un abordaje que incluye 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. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al ‘trabajo digno’ se cumpla.

En el caso de Argentina, el Convenio 190 fue ratificado en 2020 y entró en vigor en febrero de 2022. Como información adicional, podemos señalar que en la votación final por su adopción en Ginebra (2019) tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, en tanto que el sector empresarial se abstuvo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019). A raíz de dicha ratificación, el país debe adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros y enviar informes de seguimiento del estado de situación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, tienen la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos

institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; la necesidad de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencia (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo) y capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, así como también difundir las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan.

En este marco, y en un contexto 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 Argentina y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr una implementación efectiva del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado; luego, se analiza el marco legislativo existente en el país en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en el que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Argentina y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones, según la información relevada.

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación/implementación del Convenio 190 de la OIT.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. Además, se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados que son considerados estratégicos. El análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

Con relación a la metodología cualitativa, se han desarrollado seis entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical, público y privado sobre la problemática, así como también sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentran:

SINDICAL (2): miembro de la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (Utedyc); y representante de la Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles y Puertos Argentinos (APDFA).

PÚBLICO (2): Directora Nacional de Protección e Igualdad Laboral; y Coordinadora de Implementación de Políticas Públicas para la Erradicación de todo tipo de Discriminación y Violencia en el Sector Público.

PRIVADO (2): miembro de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), representante de las pymes de amplios sectores y asesora en relaciones laborales y sindicales; y delegada de la Unión Industrial Argentina.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado 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.³ Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio cuyo objetivo consiste en conocer la situación del 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 realiza 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 433 personas residentes en Argentina: 365 se autoperceben mujeres, 65 varones y tres como personas de otras identidades.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sin embargo, arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Las diferencias entre varones y mujeres presentadas son indicativas (véase la caracterización de la muestra en el Anexo A).

La encuesta estuvo disponible desde el 1 de junio hasta el 19 de septiembre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » múltiples envíos vía mails a base de contactos de la oficina de FES Argentina y de Grow: Género y Trabajo.
- » envíos vía mails dirigidos a sindicatos de la Argentina.
- » publicación mediante redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram).

³ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, mediante la plataforma Bumeran, que permitiera visibilizar el impacto diferencial de los diferentes tipos de violencia en varones cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTIQ+. Sus resultados fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al hablar de violencia laboral se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT:

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 (art. 1).

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 la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones, sin necesidad de incluir la repetición⁴ o de que se haya generado un daño. Por lo demás, al tratarse de un 'conjunto' o, en la traducción literal del inglés, 'rango', incluye el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien experimenta violencia laboral, ya que para ello 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 y reconoce 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. En particular, al hablar de un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los varones, son quienes más expuestas se encuentran a este tipo de situaciones. Por otro lado, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también padecen violencia desproporcionadamente respecto de las mujeres y, más aún, de los varones.

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 (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: con el espacio físico y digital de trabajo, en el trayecto desde y hacia el trabajo, en eventos organizados

por la institución, en los lugares de descanso, en los viajes organizados por la institución. También incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso, y egreso de personal.

Respecto a quienes alcanza esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, es decir 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, propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como lo indica la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, ya que, por el contrario, una situación puede involucrar varios tipos 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 y puede 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 en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario con connotación 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.

En este contexto, 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).

⁴ Es importante mencionar que este ha sido un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

4. MARCO LEGISLATIVO

Teniendo en cuenta que Argentina ratificó el Convenio 190⁵ en 2021, se destaca que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas concordantes con el Convenio, que dialoga con sus objetivos; sin embargo, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso aún no se adecúa a la definición de violencia, ni se incluye a las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, ni suma un enfoque inclusivo e integrado para su abordaje.

Sobre la definición de violencia laboral, la mayor parte de las legislaciones provinciales⁶ argentinas prohíben la 'violencia laboral' en los ámbitos de los tres poderes del estado provincial:

el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social, persecución y/o discriminación por razones políticas y/o sindicales (Ley 14.040 de Buenos Aires, art. 2).

Los principales puntos de discrepancia entre dicha definición y el Convenio son: que hace referencia a la intencionalidad, que solo cuenta con una mirada de género binaria y que solo aplica para el ámbito público.

Argentina también cuenta con una Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley 26.485 (2009), la cual define la violencia laboral entre las modalidades en las que se manifiesta la violencia contra las mujeres. Esta es entendida como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo público o privado y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre el estado civil, la maternidad, la edad, la apariencia física o la realización de prueba de embarazo. Esta legislación promueve la protección y el cuidado de las mujeres a partir de un enfoque integral.

Continuando con las consideraciones de género, se identifica en la legislación argentina, en términos generales, un enfoque de género binario. La Ley 26.485 aborda y sanciona toda forma de discriminación, acoso y violencia en

el ámbito laboral hacia las mujeres. Por lo que, aun uniendo dichas legislaciones, queda el desafío de seguir avanzando en la protección frente a la violencia laboral de otros grupos vulnerables, como personas LGBTIQ+, con discapacidad, afrodescendientes, migrantes, entre otros. Esto se encuentra en línea con el Convenio 190 y la Recomendación 206, que contempla que la violencia laboral afecta de manera desproporcionada a dichas comunidades.

En este sentido, sería importante que también existiesen más políticas y programas integrales e inclusivos que aborasen la problemática de la violencia y el acoso en el trabajo, alcanzando a toda la fuerza laboral, y no solo a las mujeres.

Respecto a leyes que protegen y otorgan derechos a la población LGBTIQ+, el país cuenta con la Ley 26.743 (2014), de derecho a la identidad de género; la Ley 26.618 (2010), de matrimonio igualitario; el Decreto 476/2021 de DNI no binario, y una Ley 27.636 (2021), de promoción del acceso al empleo para personas travestis, transexuales y transgénero, basándose en el derecho al trabajo formal sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión. Estas leyes constituyen un marco de protección para otras comunidades en situación de vulnerabilidad, como lo plantea el Convenio 190 y la Recomendación 206.

Por otra parte, sobre la situación de otras comunidades en situación de vulnerabilidad, el marco legislativo argentino prohíbe también cualquier tipo de discriminación, especialmente, por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (Ley 23.592, 1988).

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, la legislación no dispone de leyes que regulen y protejan de forma explícita a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad, si bien se les reconoce el derecho a la seguridad social.

En cuanto al grado de conocimiento acerca de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, la mayoría de las personas respondientes (76%) refiere tener algún conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, sin mayores distinciones por género. Las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son la Ley 20.744, de Contrato de Trabajo (1976), y la Ley 26.485 (2009). También algunas personas han identificado la Ley 27.499, Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2019). Así mismo, cabe destacar que una amplia mayoría logró identificar el Convenio 190 y su reciente ratificación. Sin embargo, el grado de conocimiento de la Ley 13.168 (2004) fue mucho menor, lo que puede deberse a que se trata de una ley provincial, con sus propias variaciones, dependientes de cada provincia.

5 Consideramos como fecha de ratificación el momento en que el Estado argentino presentó a la OIT su ratificación en febrero de 2021, si bien, la aprobación en el Parlamento ocurrió en noviembre de 2020.

6 Ley 13.168 (Provincia de Buenos Aires, 2004); Ley 1.225 (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2003); Ley 9.671 (Entre Ríos, 2006); Ley 12.434 (Santa Fe, 2005); Ley 2.786 (Neuquén, 2011); Ley 678 (San Luis, 2009); Ley 60 (Chubut, 2013); Ley 7.232 (Tucumán, 2002); Ley 5.903 (Corrientes, 2009); Ley 7.888 (Salta, 2015); Ley 985-K (San Juan, 2015); Ley 5.576 (Catamarca, 2019); Ley 8.561 (La Rioja, 2009); Ley 1.569 (Formosa, 2011); Ley 2.023A (Chaco, 2012); Ley 4.148 (Misiones, 2014); Ley 604 (Río Negro, 2016); Resolución 99/2017 (Córdoba, 2019); Acuerdo 3.751 (La Pampa, 2020); Ley 9.263 (Mendoza, 2020).

Con relación a las políticas de prevención y sanción, la Ley 26.485 dispone de procedimientos de denuncia, sanciones, programas de prevención, vías de reparación y controles de aplicación en torno a la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral para las mujeres, así como medidas específicas de protección; contando, además, con programas de sensibilización y formación sobre prevención y atención para casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres, enmarcados en la Ley 27.499, Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2019). También se dispone de un Consejo Nacional de la Mujer que debe promover campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres, publicando materiales de difusión y una línea telefónica (la 144), que brinda atención, contención y asesoramiento a mujeres en situaciones de violencia de género las 24 horas del día.

Dentro de las políticas de prevención y sanción que protegen a todas las personas podemos encontrar asimismo una Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que realiza atención y asesoramiento, y cuenta con un Observatorio de Violencia Laboral, que realiza actividades de sensibilización, difusión y capacitación, y con el Programa Qualitas 190, cuya finalidad es la prevención y asistencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para organizaciones empleadoras.

Finalmente, con relación al reconocimiento del impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral en la legislación nacional y provincial, se observan importantes avances, dado que considera el otorgamiento de una Licencia para mujeres víctimas de violencia, para el sector público, y también la ley nacional de violencia contra las mujeres señala la importancia de acompañar en el ámbito laboral a las mujeres que atraviesan por este tipo de situaciones.

A continuación, en la Tabla 1, se presenta un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, las legislaciones argentinas y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio (para profundizar sobre la temática, véase el Anexo B).

La Tabla 1 incluye una semaforización, con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: **rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes y/o decretos comprensivos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y **azul**, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, considerando las razones de género y las comunidades vulnerables).

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

Eje de análisis	Temática y artículos del Convenio 190	Estado de situación del marco legislativo argentino
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p>Cuenta con: Una ley provincial (Ley 13.168, 2004; Buenos Aires), que define la violencia laboral y el acoso en el trabajo para el sector público. Esta definición no hace referencia a la reiteración, pero sí a la intencionalidad; y a la violencia ejercida por “funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente”. Por otra parte, alude a tipologías de violencia, y cuenta con una mirada de género binaria. En contraposición, la definición de acoso en el trabajo sí necesita de reiteración, y la mayor parte de las provincias de la República Argentina cuentan con leyes provinciales semejantes (Ley 13.168, 2004; Buenos Aires).</p> <p>Una ley nacional que define la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (Ley 26.485, 2009), que no especifica reiteración, intencionalidad, ni tampoco hace alusión a quién es el que la ejerce, y aborda distintas tipologías de violencia, menciona los impactos, aunque cuenta con una mirada de género binaria.</p> <p>A su vez, cuenta con un manual del Ministerio de Trabajo Nacional (Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales, 2016), que define la violencia y el acoso laboral resaltando la intencionalidad.</p> <p>No cuenta con: Una legislación nacional que defina la violencia y el acoso laboral que proteja a todas las personas, no solo a las mujeres, ni legislaciones provinciales que incluyan en sus definiciones a los comportamientos violentos no intencionales.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p>Cuenta con: Una ley nacional (Ley 26.485, 2009), que define la violencia contra las mujeres, establece modalidades y tipologías. Incluye dentro de la ley el acoso sexual, que también está incorporado su penalización dentro de la ley modificatoria del Código Penal (Ley 27.352, 2017), aunque allí no presenta un enfoque de género. También cuenta con Ley de identidad de género (Ley 26.743, 2012), que en sus artículos 12 y 13 indica la obligatoriedad del trato digno, basándose en el respeto a la identidad de género adoptada por las personas como un derecho humano, tanto en el ámbito público como privado.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y art. 3)	<p>Cuenta con: Una ley de violencia contra la mujer aplicable al ámbito del trabajo (Ley 26.485, 2009), leyes provinciales de violencia laboral aplicables en el sector público (Ley 13.168, 2004, Buenos Aires), y una ley de contrato de trabajo que alcanza a todo trabajador del ámbito privado (Ley 20.744, 1976).</p> <p>No cuenta con: Legislación nacional que aborde a todos/as los trabajadores/as, independientemente de su situación contractual, la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.</p> <p>En los casos de legislación provincial, no se aborda el sentido amplio del entorno laboral del Convenio: durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo).</p>
Principios	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p>Cuenta con: Una ley nacional de violencia contra las mujeres (Ley 26.485, 2009), con consideración de género, además del decreto que la reglamenta (Decreto 1.011, 2010).</p> <p>No cuenta con: Un marco de referencia que aborde la violencia laboral de manera inclusiva e integrada.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p>Cuenta con: Una Constitución Nacional (1995), que garantiza a los “gremios” el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo y la organización sindical libre y democrática. Una ley que aborda la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente (Ley 26.390, 2008). Leyes, como la 26.364 (2008), y la 26.842 (2012), y el Código Penal (1921), que prohíben el trabajo forzoso. Consulta Tripartita dentro del Plan de Acción para la Aplicación del Convenio 190.</p> <p>Argentina ha ratificado los Convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio 87, 1948), y de negociación colectiva (Convenio 98, 1949); sobre trabajo forzoso (Convenio 29, 1930), y su abolición (Convenio 105, 1957); sobre la edad mínima de trabajo (Convenio 138, 1973); las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182, 1999), y sobre la consulta tripartita (Convenio 144, 1987).</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p>Cuenta con: Una ley de actos discriminatorios (Ley 23.592, 1988), una ley de violencia contra las mujeres que desarrolla una mirada de género binario (Ley 26.485, 2009), y una Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976), que prohíbe la discriminación.</p> <p>Con relación a los grupos vulnerables, cuenta con una Ley de cuotas para personas discapacitadas (Ley 25.689, 2003); una ley de identidad de género (Ley 26.743, 2012); de matrimonio igualitario (Ley 26.618, 2010); de cupo laboral para personas trans (Ley 27.636, 2021), y DNI no binario (Decreto 476, 2021), siendo las últimas leyes de reciente sanción.</p> <p>Argentina ha ratificado los siguientes Convenios de la OIT: sobre igualdad de remuneración (Convenio 100, 1951); sobre la discriminación (Convenio 111, 1958); sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189, 2011). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).</p> <p>No cuenta con: Legislaciones que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de algunas comunidades vulnerables.</p>
Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso. Medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados. (art. 7, 8 y 9).	<p>Cuenta con: Una Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral que realiza atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica. Por otra parte, una Ley de Riesgos del Trabajo (24.557, 1995, art. 6), prescribe las contingencias y situaciones que cubre, remitiendo al Decreto 658/1996 de enfermedades profesionales, en las cuales no están incluidas las patologías consecuentes a riesgos psicosociales en el trabajo.</p> <p>Una ley que prevé que el Estado nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padezcan violencia y a las personas que la ejerzan, debiendo garantizar campañas, unidades especializadas en violencia, programas, centros de día y de tránsito (Ley 26.485, 2009).</p> <p>Una ley que prescribe las contingencias y situaciones que cubre (Ley 24.557, 1995), remitiendo al decreto de enfermedades profesionales (Decreto 658, 1996).</p> <p>Con relación a la economía informal, posee un Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (ReNaTEP), que busca reconocer, formalizar y garantizar los derechos de estos/as trabajadores/as.</p> <p>No cuenta con: Leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal. A su vez, carece de políticas o programas que aborden los riesgos psicosociales asociados en todo el ámbito laboral.</p>

<p>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</p>	<p>Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones. (art. 10)</p>	<p>Cuenta con: La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que atiende consultas y/o recepciona denuncias sobre violencia laboral y brinda asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica, a la que se añade un Observatorio de Violencia Laboral, que depende de dicha oficina.</p> <p>También existe un Consejo Nacional de la Mujer, como organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la presente ley y el "Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres" (Ley 26.485, 2009, art. 12).</p> <p>No cuenta con: Legislaciones con instrumentos de control, sanción, reparación y protección que aborden a todas las personas en el mundo laboral y no solo a las mujeres, sino también varones y personas con otras identidades de género.</p>
	<p>Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)</p>	<p>Cuenta con: Legislación nacional y provincial que reconoce los efectos de la violencia doméstica, al considerar el otorgamiento de una Licencia para mujeres víctimas de violencia (Resolución 24/2019 y Ley 14.893, 2017), para el sector público.</p> <p>Cuenta con una ley nacional de violencia contra las mujeres (Ley 26.485, 2009), que señala la importancia de acompañar en el ámbito laboral a las mujeres que atraviesan este tipo de situaciones.</p> <p>No cuenta con: Leyes integrales que reconozcan los efectos de la violencia doméstica en el ámbito privado y que también brinden protección a personas de otras identidades.</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>Políticas, campañas y herramientas (art. 11)</p>	<p>Cuenta con: Una ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27.499, 2019), con la Oficina Nacional de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que realiza actividades de sensibilización, difusión y capacitación, y con el Programa Qualitas 190, de desarrollo, capacitación e incidencia en materia de prevención y erradicación de la violencia y acoso laboral desde una mirada multidisciplinaria cuya finalidad es la prevención y asistencia de la violencia y acoso en el mundo del trabajo para organizaciones empleadoras. También un Consejo Nacional de la Mujer (Ley 26.485, 2009), que debe promover campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres, publicando materiales de difusión.</p> <p>Finalmente, cuenta con la línea telefónica 144, que brinda atención, contención y asesoramiento a mujeres en situaciones de violencia de género las 24 horas del día.</p> <p>No cuenta con: Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan, también, a otras identidades de género y no solo a las mujeres, y temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y migración.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.

5. SITUACIÓN LABORAL

5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Argentina

Respecto al contexto general del país, se debe remarcar que el poder ejecutivo está presidido por la fórmula Alberto Fernández y Cristina Fernández de Kirchner, quienes integran el Frente de Todos, una coalición en la que converge, entre otros sectores políticos, el Partido Justicialista. Este, en su mayor parte, es considerado un partido de centroizquierda en el espectro político, con cercanía y alianza con los grupos sindicales. El 15 de diciembre de 2020, el Gobierno Nacional promulgó la ley que ratificó el Convenio 190, y el 11 de noviembre del mismo año la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley, que ya contaba con media sanción del Senado de la Nación. El 23 de febrero de 2022, el Convenio 190 entró en vigor en Argentina.

En cuanto a la situación del mercado laboral, Argentina no posee una tasa de informalidad tan alta, en comparación con el resto de la región latinoamericana. En el segundo trimestre de 2021, la estimación de la tasa de ocupación informal fue de 27,4% (Indec, 2021), mientras que en la región la tasa de informalidad alcanza un 51%, cifra que se mantuvo similar en el período 2017-2019 (Maurizio, 2021). Sin embargo, según Jorge Colina, economista argentino del Instituto para el Desarrollo Social Argentino (Idesa):

La informalidad que mide el Indec es la informalidad entre los asalariados, que arroja una cifra de 35%; pero si uno suma los cuentapropistas, se podría decir que el número total de empleo informal se acerca al 50% (Manzoni, 2020, párr. 6).

Por otra parte, cabe mencionar que la tasa de sindicalización es alta comparada con el resto de la región, ya que Argentina es considerado el segundo país más sindicalizado, detrás de Uruguay. De acuerdo con un estudio de la Universidad de San Martín (2018), el porcentaje de afiliación es de 39% de los/as asalariados/as registrados/as de los sectores privado y público (35% y 46%, respectivamente). Sin embargo, si se calcula la afiliación sindical sobre el total de asalariados/as el porcentaje de afiliación es más bajo (25%, aproximadamente).

En este sentido, en las entrevistas realizadas al sector sindical también se hace mención a una afiliación diferencial según el género. Por ejemplo, la representante de la Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA), ha indicado que, de 2.052 personas afiliadas, solo 13% (270) son mujeres. No obstante, se debe tener en cuenta que se trata de un sindicato ferroviario y portuario, considerado tradicionalmente un espacio altamente masculinizado. Este es el mismo caso de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa, entendida por su representante como 'absolutamente machista' hasta hace pocos años atrás. En la Unión Industrial Argentina tampoco se logra la paridad, aunque se destaca la participación de las mujeres dentro de los órganos.

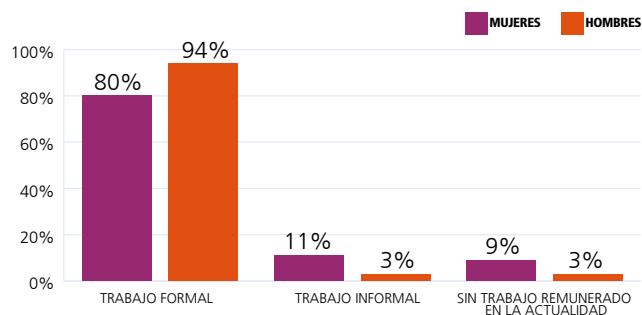
La distribución se revierte cuando se consulta por la tasa de afiliación en actividades altamente feminizadas. Así, "en 2011 las mujeres constituían el 75% de los afiliados en los sindicatos de la enseñanza, el 55% en los del sector salud y el 46% de los de la administración pública" (Aspiazú, 2014, p. 27).

Por último, es importante agregar que, desde el Estado, en particular desde el Ministerio de Trabajo de la Nación, se trabaja en un Plan de Acción para la adecuación normativa del país al Convenio 190 desde mesas interministeriales (OIT, 2020). Además, se están implementando mesas tripartitas compuestas por representantes del sector estatal, sindical y privado denominadas Mesas Plenarias de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO-Género). En aquellas reuniones se ha comenzado a tratar el ajuste normativo al Convenio 190 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2020), en el marco de su objetivo primordial: "instalar y mantener en la agenda pública y política la importancia del acceso a los derechos económicos y sociales por parte de las mujeres y posicionarlas en condición de igualdad respecto a los varones en el ámbito laboral" (Consejo Nacional de las Mujeres, 2017, p. 7).

5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por un total de 433 personas (365 mujeres, 65 varones y tres personas de otras identidades), el 92% de las personas encuestadas cuenta actualmente con un trabajo remunerado, ya sea formal o informal. En particular, son más los varones empleados que las mujeres (97% vs. 91%). Por su parte, son más las mujeres quienes tienen un empleo informal que los varones, con una brecha de 8 pp, tal como se observa en el Gráfico 1. Así mismo, de tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos tienen trabajo formal y una, informal.

Gráfico 1 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes.

Por otro lado, tal como lo indica el Gráfico 1, del total de las personas sin trabajo remunerado en la actualidad, 3% son varones y 9% mujeres, evidenciando que hay un mayor porcentaje de mujeres sin ingresos propios.

En este universo, como se observa en la Tabla 2, la situación más frecuente entre las mujeres es la de haber sido despedidas antes o durante la pandemia, a pesar de los decretos que prohibían despidos en el contexto de la crisis sanitaria (Zapata, 2021), seguido por encontrarse en formación o realizando un trabajo no remunerado, como tareas de cuidado y domésticas; y luego, por estar en búsqueda de empleo. Sumado a ello, entre los varones que se encuentran en esta situación, lo más frecuente también es haber sido despedidos durante la pandemia o en otro momento.

Esto se encuentra en consonancia con las tendencias registradas en el nivel de ocupación de las mujeres y los varones en América Latina. Según un informe de la Cepal (2021), entre 2019 y 2020, la tasa de ocupación de las mujeres cayó aproximadamente 10 pp en la región (pasó de 52% a 46%), mientras que para los varones dicha tasa pasó de 73,6% a 69%. Por otra parte, muchas mujeres salieron del mercado laboral por tener que atender a tareas de trabajo no remuneradas y no han retomado la búsqueda de otro empleo remunerado.

Tabla 2 Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género⁷

	Mujeres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	22%
Estoy en formación	20%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	20%
Estoy buscando empleo	18%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	9%
Soy voluntario/a	7%
Estoy haciendo la práctica profesional	4%
Total	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad. Los varones no fueron tomados en consideración, dado que solo respondieron dos.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas tienen o han tenido un empleo asalariado (79%). En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (17%). En ambos casos, no se observan mayores distinciones entre los géneros. En particular, de las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, todas son empleadas o asalariadas.

Respecto al sector económico, tal como lo muestra la Tabla 3, la mitad corresponde al sector privado (51%), con una leve mayor adherencia entre las mujeres; y poco menos de la otra mitad, al sector público (40%). También se registra una respuesta minoritaria de personas cuya actividad se desarrolla en la sociedad civil (9%). En estos dos últimos sectores prácticamente no se advierten diferencias entre mujeres y varones.

Tabla 3 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector privado	52%	48,4%
Sector público	39%	42,2%
Sociedad civil	9%	9,4%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes.

Por último, con relación al nivel de sindicalización, si bien se registra que el 39% de las personas encuestadas se encuentran afiliadas a este tipo de organizaciones, se observa una amplia diferencia de género, ya que solo un 34% de las mujeres afirma estar afiliada frente al 63% de los varones. No obstante, al observar los datos del año 2018 puede advertirse que las tasas de afiliación sindical eran de 37%, en el caso de los varones, y de 38%, en el de las mujeres (Marshall, 2021), lo que contradice los datos de la encuesta. Esto puede deberse al método utilizado para su difusión (a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias). Cabe mencionar que, de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, dos se encuentran afiliadas.

7 No hay respuestas de personas de otra identidad de género sin empleo remunerado.

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 78% de las personas respondientes indicaron vivir o haber vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más señalan padecer o haber padecido violencia en el ámbito de trabajo (81% vs. 58% de los varones). Por su parte, de un total de tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos reconocen lo mismo.

La diferencia entre mujeres y varones (brecha de 23 pp) es una de las más amplias de la región. Esta situación puede tener distintas explicaciones, entre ellas, que las mujeres están desnaturalizando la violencia y/o que hay más sensibilización focalizada hacia ellas, en tanto que, según Rita Segato (2020), los mandatos de la masculinidad tradicional con los que cargan los varones no les permiten mostrarse como vulnerables y reconocer que pueden sufrir violencias. En este sentido, según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (Saenz, 2019), el 62% de las personas consultantes son mujeres vs. el 38% de varones.

Respecto a comunidades vulnerables, en línea con las tendencias relevadas en la encuesta, los tres sectores entrevistados (público, sindical y privado) señalan a las mujeres como un grupo más expuesto a la violencia en el ámbito laboral. En el caso de la población LGBTIQ+, su situación de vulnerabilidad no fue señalada en las entrevistas realizadas. Por otro lado, una persona referente del sector público menciona que estas situaciones se experimentan independientemente del género, y que las mujeres se encuentran más 'resguardadas', dado que cuentan con más herramientas para responder a la violencia laboral, debido a la situación social de los últimos años. Además, señala que el sector público busca equiparar el acceso a dichas herramientas, ya que es más difícil que los varones hagan denuncias por violencia. A su vez, el sector privado agrega que las personas que trabajan en condiciones de informalidad se encuentran especialmente expuestas a situaciones de violencia.

Por otro lado, al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha analizado la diferencia entre quienes dicen haberla padecido y quienes indican observarla en otras personas. Mientras que las mujeres registran la misma tendencia de reconocimiento (84% atestiguada vs. 81% vivida), los varones indican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (65% atestiguada vs. 58% vivida). Como fue mencionado anteriormente, esta diferencia puede deberse a mandatos de la masculinidad tradicional: identifican el impacto de la violencia en otras personas, pero no en sí mismos (Segato, 2020). Nuevamente, dos de tres personas de otras identidades respondientes a esta pregunta, confirman haber atestiguado situaciones de estas características.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como se muestra en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia psicológica (69%), la económica (64%) y la simbólica (61%), lo que se encuentra en consonancia con los testimonios del sector público y sindical; y con los valores relevados por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, OAVL (Saenz, 2019), donde la principal violencia experimentada es la psicológica (88%).⁸ No obstante, desde el sector privado se considera que la violencia económica es la más común en ámbitos laborales.

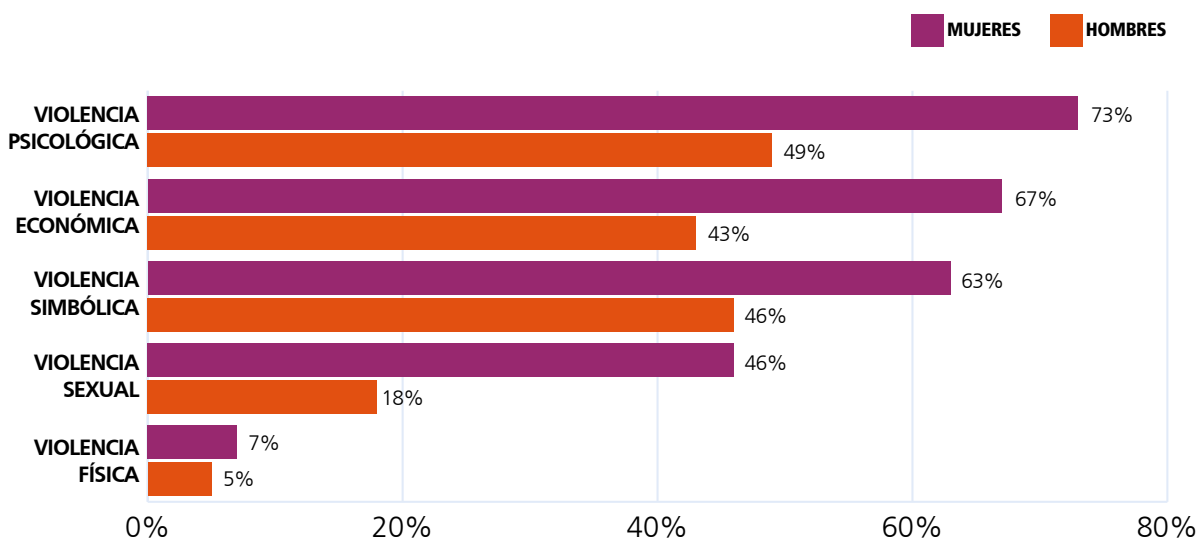
En cuanto a los niveles de incidencia por género, en todos los tipos de violencia, a excepción de la violencia física, se registra un mayor impacto entre mujeres que entre varones, con brechas de entre 17 y 28 pp. La mayor diferencia se registra en el impacto de la violencia sexual.

Sumado a ello, se observa que las tres personas de otras identidades respondientes han sufrido o sufren de violencia psicológica. Los dos tipos de violencia que le siguen (económica y simbólica) también impactan en dos de las tres personas de otras identidades respondientes, mientras que la violencia sexual solo alcanza a una de ellas. Finalmente, la violencia física no alcanza a ninguna de ellas.

Con respecto a estos dos últimos tipos de violencia (sexual y física), cabe destacar que, si bien son de los menos frecuentes, representan las violencias más graves y, por lo general, comparado con los otros tipos, presentan un mayor consenso respecto a que son inadmisibles. Esto, relacionado con la violencia física se encuentra en sintonía con los testimonios relevados del sector público y sindical.

⁸ En el informe de la OAVL, la categorización de las violencias se encuentra dividida en psicológica, sexual y física.

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y varones 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 se encuentran interrelacionados. Es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, y se potencian y refuerzan mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque pueden contener más de uno de forma simultánea.

#1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La violencia psicológica es el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral. Esta preponderancia se registra tanto entre mujeres como entre varones. En particular, las personas entrevistadas del sector sindical y público destacan los malos tratos, la discriminación y el desmerecimiento del trabajo como las principales situaciones denunciadas dentro de este tipo de violencia. Desde el sector público, también se agregan las ‘violencias del teletrabajo’, exaltadas durante la pandemia, por “no poder despejarse, no poder salir, tener que estar siempre conectado por miedo a perder el trabajo”.

Entre las personas encuestadas, como exhibe la Tabla 4, el 52% indica que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, lo que es más común entre las mujeres que entre los varones (con una brecha de 27 pp). En segundo lugar, se registran casos en que se han visto excluidas/os de reuniones laborales o sociales, nuevamente con una brecha de 20 pp en perjuicio de las mujeres. Ambas situaciones también alcanzan a dos de las tres personas de otras identidades que han experimentado este tipo de violencia.

En tercer lugar, se identifican situaciones de maltrato psicológico (prácticas ocasionales o aisladas), que se presentan con una brecha de 16 pp en perjuicio de las mujeres. En similar medida, también se registra, mayormente en mujeres, acoso psicológico (prácticas sistemáticas o reiteradas), con una brecha de 11 pp. En ambos casos, las prácticas pueden incluir, por ejemplo, insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones. Estas dos situaciones alcanzan a una de las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia.

Tabla 4 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	56%	29%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	38%	18%
He sufrido maltrato psicológico ⁹	30%	14%
He sufrido acoso psicológico ¹⁰	28%	17%
He recibido amenazas	16%	8%
He sufrido ciberacoso ¹¹	10%	6%
Otra (especifique)	7%	5%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

9 El maltrato psicológico incluye prácticas que se presentan en ocasiones o de manera aislada como, por ejemplo, insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc.

10 El acoso psicológico incluye prácticas que se presentan de manera sistemática o reiterada como, por ejemplo, insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc.

11 El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, **blogs**, WhatsApp, **websites**, teléfono, etc.

En particular, se observan testimonios de violencia psicológica diferenciados según género. Entre las mujeres, se registran muchas situaciones donde se desprestigia, ignora y/o descalifica su trabajo por su género o por ser madre. Detrás de muchos de estos comentarios también se manifiesta, interrelacionada, la violencia simbólica, que se desarrollará más adelante. En este sentido, se señalan comentarios del estilo ‘no servís para esto’, ‘te robó la neurona’, ‘andá a tu casa y volvé con la cabeza’, así como comentarios inapropiados por la militancia feminista. También se identifican casos de mansplaining¹² y una situación en la que compañeros/as de trabajo hacían referencia a que una mujer había realizado favores sexuales para obtener su cargo.

“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 cuarenta 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.

“Maltrato psicológico/verbal, comentarios descalificantes hacia quienes éramos madres (no se nos impedía acceder a las licencias, pero se hacían comentarios al respecto). Se nos hablaba mal de otras compañeras. Se hablaba mal de nosotras delante de otras compañeras (sin estar presentes). Era un maltrato generalizado a varias.”

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.

“Sufrí comentarios inadecuados por asistir a las marchas del día de la mujer, o por mis posturas feministas.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por otro lado, entre mujeres y varones se registra malos tratos, gritos, humillación, descalificación, ‘desprecios’, ‘ninguneos’, ‘arbitrariedades’, aislamiento y amenazas. En el caso de estas últimas, pueden presentar interrelaciones con la violencia económica cuando se amenaza, por ejemplo, con cambiar de sector, dejar sin trabajo, etc. En algunos casos, estas situaciones se reportan como sistemáticas y/o que han alcanzado medios digitales o ámbitos ajenos al

espacio laboral físico. Además, es importante destacar que entre los varones encuestados se han identificado más testimonios de agresiones a compañeros/as que de violencias experimentadas en primera persona.

“Soy venezolano. Trabajé hace cuatro años en una agencia de publicidad grande. Mi jefa directa, quien era hija del fundador de la empresa, desacreditaba constantemente mi trabajo, aunque el mismo cumplía con los requerimientos, e incluso era elogiado por otros equipos de trabajo.”

Testimonio de varón encuestado.

“Me han insultado, en plena recepción del trabajo. Me han faltado el respeto en un evento empresarial delante de muchas personas. Y me han denigrado en reuniones privadas con mi jefe directo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi jefe me levantó la voz, me amenazó con ir a RRHH, para que me cambien de sector y me descalifica constantemente frente a compañerxs de trabajo. Todo el tiempo está monitoreando mis tareas diarias y me recalca con refuerzo negativo los errores. Me llama por celular, WhatsApp, chat interno y también mails.”

Testimonio de mujer encuestada.

“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 varón encuestado.

“Acoso psicológico aún en período de licencia por estrés, y habiendo denunciado acoso de superiores. Instigación por medios de comunicación varios para que renunciara a mi empleo.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por añadidura, en las mujeres se observa que reciben violencia psicológica cuando buscan implementar el enfoque de género dentro de las instituciones. En contraposición, los varones reciben comentarios degradantes por participar de organizaciones sindicales.

¹² Cuando los varones, en especial en situaciones públicas, buscan dar explicaciones y lecciones a las mujeres sobre un tema del que ellas tienen conocimiento y/o son expertas.

“El maltrato y las descalificaciones casi siempre fueron por mi enfoque de género, insistir en su implementación en todas las acciones, en empleos públicos y privados, a lo largo de 30 años. He recibido amenazas, ciberacoso y maltrato virtual por mi condición de periodista con perspectiva de género.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Al estar militando dentro de un gremio, siempre está puesta la lupa de los demás en que somos unos vagos los que defendemos los derechos de los trabajadores. Están naturalizadas las descalificaciones que recaen en los delegados y dirigentes.”

Testimonio de varón encuestado.

A su vez, se han registrado situaciones de violencia psicológica en espacios que deberían proteger a las personas de las violencias: dentro de organizaciones sindicales o en un ámbito público donde se asiste a personas que atraviesan violencia de género. También se ha señalado que algunas personas encargadas de proteger a trabajadores/as frente a la violencia laboral, principalmente, quienes implementan o han puesto en marcha la elaboración de protocolos contra la violencia y el acoso laboral en organizaciones, son quienes ejercen violencia o bien quienes la reciben.

#2. VIOLENCIA ECONÓMICA

En cuanto a situaciones de violencia económica, según datos de la OAVL correspondientes al segundo y tercer trimestre de 2020 (Andrés, 2020), durante la pandemia han cobrado peso las consultas por este tipo de violencia (20%), que en años anteriores no había sido registrada. En Argentina (D'Alessandro et al., 2020) se ha relevado que la brecha salarial total entre varones y mujeres es de 29%,¹³ que en trabajadores/as informales se incrementa al 35,6%. Dentro de este tipo de violencia, las personas entrevistadas del sector privado resaltan las violencias relacionadas con el salario (disparidades en pagos). Desde el sector público, también se agrega la sobrecarga de trabajo generada en la mayoría de los casos durante el primer año de la pandemia, de la mano de la extensión del teletrabajo.

Como se observa en la Tabla 5, la situación más reportada entre las personas encuestadas es que han percibido un trato desigual en comparación con sus pares varones lo que incluye, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios, con una diferencia de 26 pp, en perjuicio de las mujeres. Dicha circunstancia se presenta en las dos personas de otras identidades que han padecido este tipo de violencia. En segundo lugar, se registra que han sufrido una disminución drástica de tareas o, por el contrario, sobrecarga, o cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales, con una brecha de 12 pp, en perjuicio de las mujeres. Esta última situación solo fue mencionada por una de las dos personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia.

De modo adicional, se observa que son más las mujeres que los varones quienes perciben un trato desigual por permanecer al cuidado de personas (9 pp), lo que deja en evidencia el impacto que las cargas de cuidado pueden tener en el desarrollo profesional de las mujeres. Dicha situación se vincula con la metáfora escaleras rotas, que ilustra cómo la carga desproporcionada de tareas de cuidado interrumpe y/o trunca el desarrollo profesional de algunas mujeres. Por otra parte, también es importante mencionar que solo el 8% de los varones encuestados percibe estas situaciones, lo que deja en evidencia la distribución sexual del trabajo.

Tabla 5 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares varones ¹⁴	48%	22%
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales	38%	25%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	17%	8%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ¹⁵	16%	11%
Otra (especifique)	12%	5%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia económica.

En particular, en la encuesta se observan testimonios de trato desigual, disminución de tareas o hasta de obstaculización de ascensos por el hecho de ser mujeres.

“A las mujeres nos descalifican permanentemente y, cuando intentamos avanzar, los varones logran frenarte con presiones, y a veces son amenazas sutiles o simplemente indiferencia hacia tu trabajo o tu persona... Como si no formarás parte del equipo.”

Testimonio de mujer encuestada.

Entre varones se registran principalmente situaciones donde han sido testigos del trato desigual y exclusión de tareas sufrido por otros/as compañeros/as laborales. De todas formas, se han relevado tanto entre ellos como entre las mujeres testimonios de asignación de tareas por debajo de las competencias de su rol, de sobrecarga laboral, de represalias económicas ante negativas (falta de acceso a beneficios económicos y de licencias, cambios drásticos de puestos y de tareas, obstrucciones a las posibilidades

13 Dicho porcentaje fue calculado como la variación relativa entre la media de ingresos de los varones y el promedio de ingresos de las mujeres (D'Alessandro et al., 2020).

14 El trato diferencial incluye, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos, salarios.

15 Ídem anterior.

de ascenso) y acoso, con el objetivo de lograr la renuncia. En este último caso, se observa una interrelación con la violencia psicológica.

Sumado a ello, entre las mujeres se identifican situaciones donde no se les ha actualizado la remuneración o bien donde se las coloca 'en estamentos inferiores para no pagar o pagar menos'.

“Durante varios años, viví varias experiencias desagradables. Entre estas: me asignaban tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias, me asignaban tareas rutinarias o sin valor o interés alguno, me abrumaban con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada y me asignaban plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.”

Testimonio de varón encuestado.

“Mi jefe directo pretendía que realice dos tareas, dos días a la semana en mi lugar de trabajo y tres días a la semana en otro sector. Ante mi negativa, me cortó toda posibilidad de ascenso y ya no me permitió hacer horas extras o cualquier cosa que me permita algún beneficio personal.”

Testimonio de varón encuestado.

“Tuve que convocar a mi jefe y team leader y rogarles porque mi situación económica era totalmente desfavorable en muchos sentidos y, sobre todo, por perder el acceso a seguir formándome. Como resultado, me dijeron que como voto de confianza me iban a dar un 12% de aumento. Que me sienta contenta que me estaban aumentando lo mismo para un periodo de seis meses, que era igual a lo que me habían aumentado en dos años.”

Testimonio de mujer encuestada.

A su vez, se ha registrado un caso de fuertes represalias económicas por no haber accedido a participar de un fraude.

“En 20 años de trabajo que llevo en la empresa, desde que me negué a participar de un fraude, me despojaron de mis responsabilidades, de mis tareas y desafíos, me cambian frecuentemente de puesto, se me persigue telefónicamente si tomo un día, según convenio; incluso se me niega acceder a resoluciones, como el cuidado de hijos en plena pandemia. Económicamente, me quitaron los adicionales todos: me remuneran con el básico.”

Testimonio de mujer encuestada.

Además, se observa entre las mujeres algunos casos de violencia económico-patrimonial donde se esconden los elementos necesarios para el desempeño de sus tareas o no se los proveen.

“No tengo escritorio, computadora ni armario en un lugar donde todos mis compañerxs lo tienen y lo requieren para poder trabajar. Uso un escritorio de otra persona, cuando ella lo desocupa, si es que lo desocupa. Cuando reclamo o informo al respecto a las autoridades, me trasladan en el acto a organismos residuales con condiciones laborales humillantes.”

Testimonio de mujer encuestada.

Finalmente, el testimonio de una mujer encuestada exhibe el alcance del impacto de la violencia laboral en quienes la reciben a nivel económico, al describir que, en su lugar de trabajo, aun cuando quien ejerce la violencia es removido/a, el estigma continúa y puede ser un obstáculo para alcanzar ascensos. Dicho testimonio deja en evidencia la importancia de trabajar con los grupos de trabajo donde suceden estas violencias.

“Las prácticas del acoso laboral llevan a que, una vez removido/a el perpetrador, esas acciones son asumidas/os por otros/as y queda el estigma en uno de que somos débiles, emocionales, que no servimos para el trabajo. Dentro de las estructuras jerárquicas del empleo público, es muy común que cuesten los ascensos de las personas víctimas de alguna forma de violencia laboral, ya que se las asocia al perfil de 'problemático/a'. Es decir que somos estigmatizados/as una y otra vez, en una especie de perpetuidad del maltrato y sus lógicas de reproducción.”

Testimonio de mujer encuestada.

#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

La tercera violencia más frecuente es la violencia simbólica.¹⁶ Como se observa en la Tabla 6, la situación identificada con más frecuencia entre las mujeres es la asignación de tareas o roles que las inferiorizan o son ajenas a sus responsabilidades, lo que representa la mayor brecha de género entre las situaciones vividas (28 pp, en perjuicio de las mujeres). Aquello también alcanza a las dos personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia. El siguiente testimonio de una mujer encuestada ejemplifica la situación: “Lavábamos los platos y hacíamos los cafés de toda la oficina. Teníamos calendario un día a la semana cada una.” En contraposición, para los varones, la situación más recurrente son los comentarios inadecuados por la participación en organizaciones sindicales, con una brecha de 10 pp respecto de las mujeres.

En segundo lugar, lo más frecuente para las mujeres y para los varones son los comentarios inadecuados por su opinión política. En tercer lugar, entre las mujeres se ubican las bromas o comentarios sobre la edad, con una brecha de 17 pp en su perjuicio respecto de los varones.

Entre las personas de otras identidades, si bien no se han señalado comentarios inadecuados por su participación en

¹⁶ Para este tipo de violencia, no se han encontrado estadísticas.

organizaciones sindicales ni por su nacionalidad, todas las demás situaciones le han sucedido a alguna de las dos que han vivido este tipo de violencia.

Tabla 6 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenas a mis responsabilidades	34%	6%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	29%	23%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	22%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	16%	26%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	9%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	7%	5%
Otra (especifique)	7%	0%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	6%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	2%	8%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	2%	3%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	1%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

En algunos testimonios de las personas encuestadas se han registrado otras razones por las cuales las mujeres han recibido bromas, comentarios inadecuados o hasta han sido discriminadas: 'por ser mujer', 'por ser feminista', 'por no estar casada o tener hijos' y 'por ser madres'. De modo adicional, se relatan comentarios inadecuados sobre sus cuerpos e imposiciones de tareas que no se encuentran dentro de sus responsabilidades, como servir el café.

“La directora hacía comentarios negativos hacia las mujeres, señalando que debíamos actuar como varones. Decía que iba a pedir varones para trabajar, porque lo hacían mejor, o mujeres sin hijos a cargo (o hijos ya mayores).”

Testimonio de mujer encuestada.

“Se realizaban comentarios descalificantes detrás de mí por participar en una organización feminista.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Todos los días acerca de mi cuerpo: ‘que no soy la misma que a los 20, cuando ingresé’. Tengo 30. Son despectivos, me hacen hacer tareas de servir el café y soy la única profesional, licenciada y con posgrados del equipo.”

Testimonio de mujer encuestada.

No se han identificado testimonios de varones, ni personas de otras identidades, en cuanto a violencias simbólicas. No obstante, una mujer encuestada señala que en su lugar de trabajo se realizan comentarios despectivos sobre personas homosexuales.

“«¡Encima, es gay!», como agravante de una situación que estaban contando de un mal trabajo del empleado de una contratista.”

Testimonio de mujer encuestada.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

En cuanto a la violencia sexual, constituye un tipo de violencia que se manifiesta de forma desproporcionadamente mayor entre mujeres y personas de otras identidades (Bumeran et al., 2021). Según datos de la OAVL (Saenz, 2019), en las mujeres se dan mediciones de 8% y 6% en 2019 y 2018, respectivamente; mientras que en los varones la incidencia para ese período es del 2%. De todas formas, dicho organismo señala que es importante notar que dichas situaciones no son inexistentes entre varones, y que su bajo porcentaje seguramente se deba a que no suelen denunciar este tipo de violencia. Sobre todo si se tiene en cuenta que los agresores suelen ser varones.

Sumado a ello, desde el sector público se señala que, durante los primeros dos años de la pandemia, debido a la extensión del teletrabajo, las prácticas de acoso sexual presenciales se trasladaron a otros medios digitales.

Como lo señala la Tabla 7, las principales situaciones de violencia sexual experimentadas por mujeres y por varones son comentarios inadecuados sobre su cuerpo o vestimenta, con una diferencia de 19 pp en perjuicio de ellas, seguido de acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.). Esto prácticamente no fue reportado por varones (2%).

Es importante mencionar que, aun cuando el 2% de las mujeres ha sufrido algún contacto físico sin consentimiento, esto no alcanza a ningún varón encuestado. De todas formas, tanto a mujeres como a varones le han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios o promociones laborales.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	36%	17%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados ¹⁷	26%	2%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	5%	3%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales, o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	4%	2%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	2%	0%
Otra (especifique)	3%	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres que ejemplifican situaciones exhibidas en la Tabla 7, en su mayoría ejercidas por compañeros o superiores y, en menor medida, por clientes. En ellos 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 y sin consentimiento ('¡qué linda boca para un pete!'), hasta propuestas de reuniones a horas inadecuadas, insinuaciones sexuales, intentos de seducción por parte de superiores a mujeres empleadas, y acercamientos y tocamientos sin consentimiento enmascarados en algunos casos como chistes ('tocar el pelo, la espalda, las piernas, la cola'; 'palmadas en la cola'), junto con represalias por no acceder. Dentro de dichas represalias, por lo general, se observan violencias económicas y/o psicológicas.

También se han mencionado pedidos de favores sexuales a cambio de promociones que correspondían o para permanecer en el puesto y contacto físico con violencia y sin consentimiento. Así mismo, se han señalado muchos casos de acoso sexual, donde estas prácticas se vuelven reiteradas; y otros, donde estos comportamientos tienen lugar vía medios digitales.

"Un investigador de mayor jerarquía que yo, me dijo en una cena de trabajo con compañeros y una persona de otra institución: '¡qué linda que te quedaba la tanga anoche!'. Cuando lo confronté, alegó no recordar el hecho. En la cena estaba mi jefa directa, que no accionó nada luego del evento. Todo siguió igual, excepto que este investigador nunca más quiso tenerme en su equipo."

Testimonio de mujer encuestada.

"Tenía que subir una escalera para bajar unos libros, tenía puesta una pollera y un compañero se puso al lado de la escalera para ver mi ropa interior. Yo le dije que se corriera y me dijo que donde estaba no molestaba a nadie y tenía una buena panorámica. Esta persona nunca quiso correrse, a pesar de que otros compañeros le dijeran que desistiera de esa acción, aunque ellos también bromeaban."

Testimonio de mujer encuestada.

"Un compañero de otro sector me dijo que, si me seguía vistiendo así –tenía una pollera sobre la rodilla–, me iba a tirar sobre el escritorio."

Testimonio de mujer encuestada.

"Tuve una situación de un cliente que le dije a mi jefe: '¿tu secretaria es muy cara?', mientras se me venía encima. Yo, en mí escritorio y él, parado apoyando su bulto en mi hombro."

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.

"En otra ocasión, el presidente del lugar para el que trabajaba, después de incontables insinuaciones y 'chistes' desubicados, en un viaje de trabajo, hizo me que sentara en el asiento de adelante y, cuando el tercer acompañante se bajó a comprar algo al kiosco, me empezó a acariciar la rodilla. Corté la situación, pero no me pude bajar. Esa misma noche me invitó a su habitación, asegurando que yo también quería. La noche siguiente me acorraló en un pasillo del hotel. Se me tiró encima, me quiso besar. Forcejeamos."

Testimonio de mujer encuestada.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

Con relación a violencia física, según datos de la OAVL (Saenz, 2019), es una constante para mujeres (6%) y varones (7%). En la propia encuesta, tanto varones como mujeres han recibido golpes, empujones o cachetadas (3%, respectivamente). Dentro de la opción 'Otra (especifique)', un testimonio de un varón asegura haber recibido 'roces'. Las

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

mujeres han manifestado situaciones de ‘golpes indirectos’, es decir a objetos o superficies cercanas y ‘revoleos’ de un lugar a otro de la oficina.

“Mi jefa cada tanto se paraba al lado mío y, con su mano apoyada en mi hombro, lo presionaba muy fuerte, sin ningún justificativo.”

Testimonio de mujer encuestada.

6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave destacar que mayoritariamente la violencia proviene de varones integrantes de la propia organización. Los jefes directos y los compañeros son mayormente apuntados como los responsables de ejercer violencia, tanto entre las mujeres como entre los varones. Aunque también existe un alto grado de violencia producida por líderes varones que no son jefes directos, con mayor incidencia entre las mujeres que entre los varones (10 pp).

En particular, como exhibe el Gráfico 3, es importante mencionar que, para las mujeres, en el 95% de los casos la violencia fue ejercida por superiores masculinos (jefes directos y líderes de la organización), mientras que entre los varones esto ocurrió el 69% de los casos. Respecto a las superiores mujeres (líderes y jefas directas), se observa que, en términos generales, ejercen menos violencia que sus pares varones. Asimismo, se identifica que ellas ejercen mayor violencia hacia otras mujeres, que hacia varones con una diferencia de 22 pp.

Esto seguramente responda, como lo señala Rita Segato (2020), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y dominación, donde el sujeto masculino debe construir su poder y constantemente probarlo y espectacularizarlo a los ojos de los otros varones.

Por otra parte, en el 60% de los casos, la violencia se ejerce entre compañeros/as. Si bien las mujeres son quienes más violencia reciben por parte de compañeros/as, y sobre todo por parte de compañeros varones (con una brecha de 8 pp en su perjuicio), para los varones, aunque con valores menores, esto se mantiene.

En sintonía con las tendencias relevadas, entre las personas de otras identidades se observa que han recibido violencia de distintos perfiles. De un total de tres personas que han respondido la pregunta, dos han recibido violencias de una jefa directa, de un compañero y/o de un líder de la organización.

Al hacer foco en dónde se suelen ejercer las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 87% de las personas encuestadas afirma que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo (esto incluye espacios públicos y privados), con más presencia entre mujeres (brecha de 19 pp con los

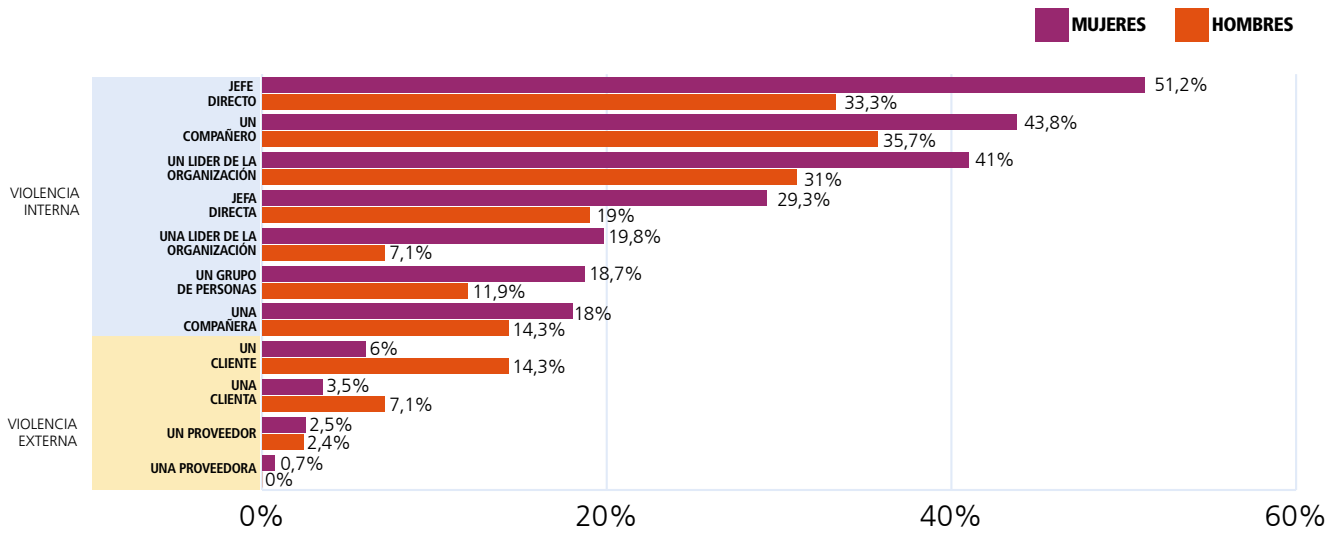
varones). En segundo lugar, se registran violencias en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo (24%), sin grandes distinciones de género. No obstante, las mujeres experimentan más violencia que sus pares varones en videollamadas y llamadas telefónicas (16% vs. 3%). Por último, se mencionan los medios digitales (chats, WhatsApp, redes sociales), que se ubican en el tercer lugar más reportado, y con mayor incidencia en mujeres (19% vs. 13%).

Entre las personas de otras identidades, en este caso, de un total de dos respondientes, se muestra que ambos padecen violencia en su lugar de trabajo y en una videollamada o llamada telefónica. Individualmente, han sufrido violencias en el lugar del descanso (o instalaciones sanitarias, de aseo o en los vestuarios), en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, y en un chat u otra red social.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como lo muestra el Gráfico 5, en términos generales, se observa que ocurren principalmente en el día a día, en contraposición a los ingresos o egresos de trabajos (contratación, despido o renuncia).

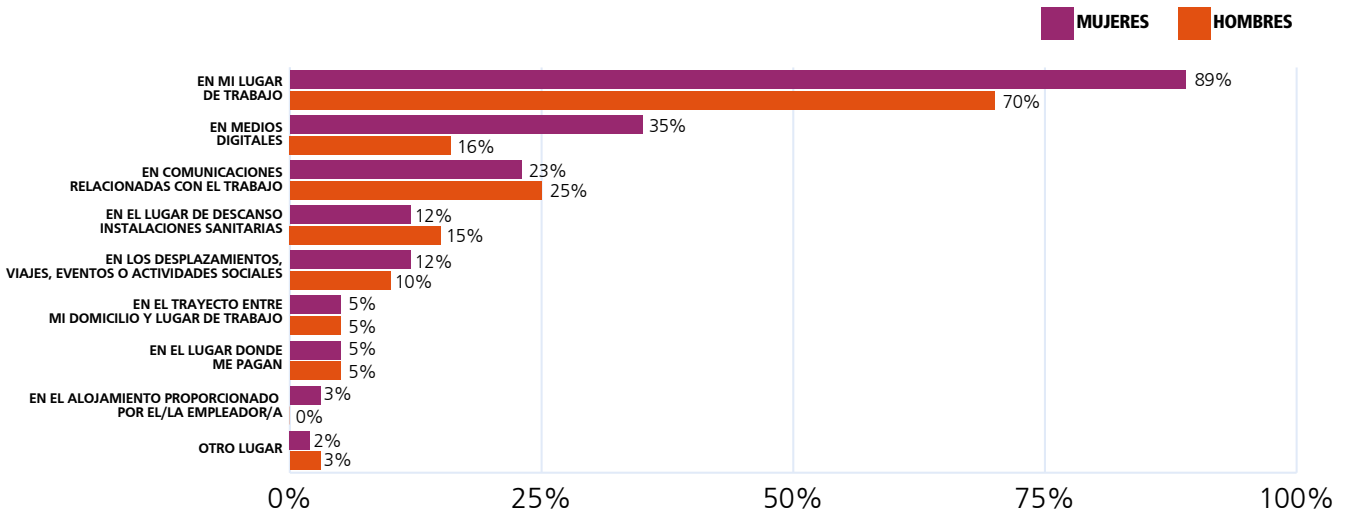
En particular, la mitad de las personas encuestadas las experimenta en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo, con una brecha de 12 pp, en perjuicio de las mujeres. Por otro lado, la segunda opción más elegida es ‘en otra situación’ (29% entre mujeres y 35% entre varones). Dentro de aquella opción, la respuesta más frecuente es que estas violencias suceden de forma sistemática (‘todo el tiempo’) durante la jornada laboral, en similar proporción entre varones y mujeres. Comentarios de este estilo también se registran en dos de las tres personas respondientes de otras identidades.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



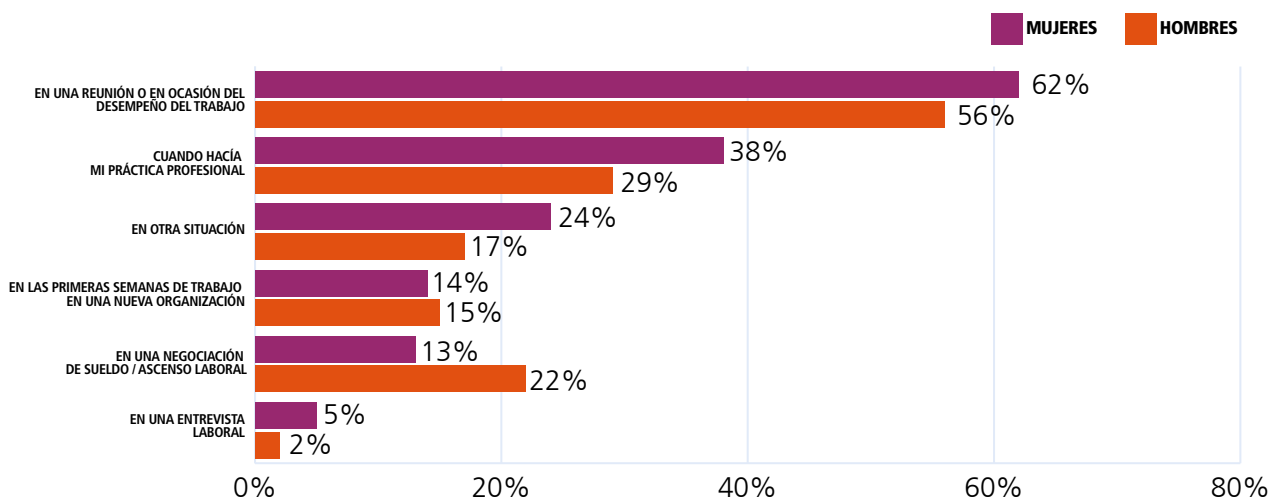
Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

6.3 Reacción frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 76% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias entre mujeres y varones. Además, una de las personas de otras identidades (de dos respondientes a la pregunta) ha reaccionado de alguna forma frente a la vivencia de estas situaciones.

En este universo, tal como presenta la Tabla 8, entre las mujeres la actitud más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo (con una brecha a favor de las mujeres de 14 pp). Luego, entre ellas, le sigue comentarla con amigos/as ajenos/as a la institución; y, entre los varones, hablar con quien ejerció violencia, con una brecha a su favor de 11 pp.

Sumado a ello, cabe destacar una brecha de aproximadamente 10 pp a favor de las mujeres en las opciones de comentarlo con un/a líder de la institución, y acercarse a la institución. Aquello podría encontrarse relacionado nuevamente con estos mandatos de masculinidad tradicional que identifican al varón con la fortaleza y que hacen que, al momento de ser ellos quienes atraviesan situaciones de violencia, sientan vergüenza de pedir ayuda, lo que les dificulta aún más poder modificar su realidad (Segato, 2020). Los hombres se dirigen en mayor medida a los sindicatos (18 pp).

En el caso de las dos personas de otras identidades respondientes a esta pregunta, una lo comentó con amistades ajenas a la institución y la otra no hizo nada al respecto. En esta línea, es importante señalar que es poco probable que personas pertenecientes a una minoría se

acerquen a la institución o a sus líderes para abordar la problemática y, aún menos, a sindicatos, debido a los bajos niveles de sensibilización sobre diversidad que existen en las instituciones.

Otro obstáculo para la reacción ante situaciones de violencia laboral puede ser que quienes lideran suelen ser quienes ejercen violencia en mayor medida, como se menciona en la sección anterior.

Tabla 8 Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

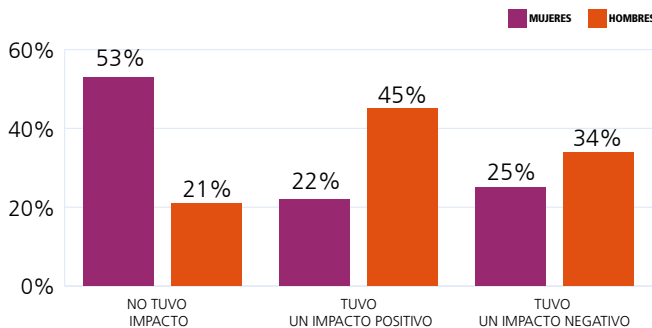
	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	61%	47%
Lo comenté con amigos/as ajenos a la institución	54%	17%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	32%	43%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	33%	23%
Me acerqué al sindicato	18%	36%
Me acerqué a la institución	14%	3%
Utilicé el canal de compliance (de la organización)	8%	10%
Denuncié fuera de la institución	7%	7%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, casi la mitad de las personas que reaccionaron a la situación de violencia perciben que sus acciones no han tenido impacto alguno (49%), excepcionalmente, las mujeres (+32 pp). Este también fue el caso de la única persona de otra identidad que ha llevado a cabo alguna acción frente a su situación

de violencia. Por otro lado, cabe destacar que los varones registran en mayor medida un impacto negativo (+9 pp), pero también uno positivo (+23 pp).

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, las mujeres respondientes señalan que el más frecuente es que les haya afectado el trabajo con desventajas laborales (24%), seguido de haber sido despedidas (16%) y/o que las hayan aislado laboralmente (14%). En el caso de los varones, de un total de diez respondientes, se ha relevado que los efectos más recurrentes son el aislamiento laboral, las desventajas laborales, las represalias; seguido por las amenazas de despido y/o por haber sido despedidos.

Entre quienes experimentan un efecto positivo, la situación más frecuente para las mujeres consiste en generar un ambiente de mayor compañerismo (19%), seguido de que se trate la temática de forma preventiva (17%) y/o que sus compañeros/as las apoyaran (14%). A su vez, el 26% de las mujeres seleccionó la opción 'Otra (especifique)' donde la principal respuesta es que se le llamó la atención a quien ejercía violencia y esta pidió disculpas y cesó o disminuyó los comportamientos correspondientes.

Para los varones, en línea con lo presentado por las mujeres, en un total de 13 respondientes los dos efectos positivos más recurrentes son recibir el apoyo de compañeros/as, y/o que se genere un ámbito de mayor compañerismo, seguido de que se trate la temática de forma preventiva.

En cuanto a las razones para no haber tomado acción, la mayoría de las mujeres encuestadas no lo ha hecho por miedo a perder el trabajo (28%), seguido por el temor a que no les crean (30%), no saber a dónde recurrir (22%), y/o creer que su acción no iba a tener efecto (22%), tal como se exhibe en la Tabla 9. El 23% ha seleccionado la opción 'Otro (especifique)', dentro de la cual mayoritariamente se señala la 'naturalización' de la violencia sufrida y que en su momento no fueron conscientes de que la situación constituía violencia.

Entre los diez varones ubicados dentro de este universo, la gran mayoría no ha actuado por miedo a perder el

trabajo, seguido por no atreverse a denunciar a quien ejerce la conducta y tiene mayor poder, y/o por creer que no iba a tener impacto. En el caso de las personas de otras identidades, la única que respondió esta opción, no especifica sus razones.

Tabla 9 Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres
Miedo a perder el trabajo	38%
Temor a represalias	30%
Otro (especifique)	23%
No sabía a dónde recurrir	22%
Me parece que no sirve/no tiene ningún efecto	22%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización [responsable de la conducta]	20%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	19%
Miedo al qué dirán	14%
Temor a que no me crean	13%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	8%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

En este contexto, es importante notar que numerosos testimonios dan cuenta de que las personas que dependen del ingreso para su sustento económico suelen mantener el trabajo en perjuicio de su salud por miedo a perder el trabajo, lo que deja en evidencia el impacto de la interseccionalidad y los diferentes niveles de vulnerabilidad existentes, según las categorías sociales que entrecruzan a las personas. Las situaciones relevadas por la encuesta ilustran casos de mujeres de bajos recursos y/o sin formación y de varones inmigrantes y/o sin red de sostén, que necesitan el ingreso económico. Dichas personas no se encuentran en la misma posición que otras para hacer algo al respecto.

“Soy venezolano. Cuando ya no daba más de la ansiedad por la carga laboral que manejaba, decidí reclamar con RRHH un aumento de sueldo acorde a mis tareas. En el transcurso de la misma semana, me echaron de la empresa. No tuve tiempo ni de recopilar mis cosas de mi computadora. Me sentí entre humillado y culpable por haber querido ejercer mis derechos y haber perdido mi único sustento económico en el intento.”

Testimonio de varón encuestado.

6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, en general, casi la mitad de las personas encuestadas desconoce a dónde puede recurrir (40%); particularmente, las mujeres, con una brecha de 13 pp. En este sentido, en los testimonios del sector sindical y las autoridades públicas, se afirma que cuentan con canales de denuncias. Por lo tanto, se observa que se necesita una difusión efectiva de los mismos, para que todos/as los/as trabajadores/as conozcan su existencia.

En el caso de las representantes sindicales, se asegura no solo que hay canales de denuncia (líneas telefónicas y correos electrónicos) sino también que estos agilizan los tiempos ya que logran generar contacto directo con los/as empleadores/as, e indican que luego se envían las cartas de documentación a los organismos correspondientes. En el caso de las autoridades públicas, se asegura de que la Oficina de Violencia Laboral centraliza las líneas de atención, así como los canales de denuncias y asesoramiento (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, s. f.).

En particular, entre quienes sí conocen estos recursos, el 37% recibió asesoramiento de la institución empleadora, siendo mayoritariamente los varones (16 pp sobre las mujeres), seguido por el 15%, que lo sabe por experiencia de otros/as compañeros/as, con mayor adherencia en varones (23%) que en mujeres (14%). Entre las tres personas de otras identidades respondientes, solo una no supo a dónde acudir para realizar la denuncia. Las otras dos lo hicieron en los medios de comunicación. A partir de las respuestas obtenidas, puede observarse que las mujeres, que son quienes más sufren la violencia laboral, cuentan con menos conocimiento de los canales de denuncia, mientras que los varones reciben más asesoramiento de los/as empleadores/as.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mayoría de las personas encuestadas no registran su presencia o actuación. En particular, en el 50% de los casos se indica que no hay sindicatos, o bien no se los conoce, seguido por un 24% donde se indica que estos no han abordado la problemática aún. Por otro lado, se presenta que los sindicatos a los que pertenecen las personas entrevistadas están interiorizados en la temática.

En el caso de las tres personas de otras identidades respondientes, estas mencionaron que los sindicatos no han abordado aún el problema, que no se sabe de su existencia, y que no hay sindicatos.

Por otro lado, al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, el nivel de desconocimiento también es elevado, tal como se observa en la Tabla 10. La mayoría de las personas no sabe si la organización cuenta con medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones, o bien, sabe que no se implementan, sin distinciones entre los géneros.

Tabla 10 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas ¹⁸	51%	50%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, un buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	31%	27%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	25%	23%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	24%	23%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	20%	15%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y varones respondientes.

Como contraste a los resultados de la encuesta, ninguno de los tres sectores entrevistados ha identificado una gran problemática con respecto a la falta de protocolos, lo que puede deberse a la falta de una mirada integral, que requiere de canales, protocolos, atención, acompañamiento, formación y acompañamiento.

Así, mientras las autoridades públicas aseguran que se está trabajando con las provincias y el Ministerio de Trabajo sobre proyectos de protocolos que se encuentren en consonancia con el Convenio 190, contemplando todos sus principios –incluida la protección a trabajadores/as informales/as–, el sector sindical afirma también que sus protocolos se encuentran en construcción y que, a la espera de la ley nacional de implementación del Convenio 190, realizan campañas de comunicación, prevención y difusión.

Una representante sindical menciona que, cuando reciben denuncias, los/as delegados/as saben que deben dirigirse a la Secretaría de Género, para luego comunicarse con la oficina de Recursos Humanos de la empresa/organización y, solo cuando no se logra una solución, se recurre a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

En tanto, una representante del sector privado menciona que existe una diferencia ‘abismal’ entre las multinacionales, que se encuentran trabajando en las temáticas de violencia y el acoso, y las pymes, que no lo ven como una prioridad.

No obstante, y más allá de lo indicado por cada sector, se ha identificado un obstáculo importante para la implementación de estos protocolos. Entre las personas encuestadas que poseen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza muy bajo en ellos: solo el 38% confía en estos. Es más, el 56% considera que los canales son poco o nada efectivos. Sin distinciones entre mujeres y varones, en ambos casos. En particular, las dos personas de otras identidades respondientes a esta pregunta, los consideran poco efectivos y nada efectivos, respectivamente.

¹⁸ Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a los mecanismos existentes para abordar la violencia en el trabajo, según género, 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.

Estas percepciones generales coinciden con testimonios de personas encuestadas que declaran que muchas organizaciones no reconocen la violencia interna, y hasta en algunos casos se señala que las mismas personas encargadas de implementar el protocolo ejercen violencia.

“Quieren justificar la violencia laboral (...) con que tuviste un mal día.”

Testimonio de representante sindical.

“Los comités de integridad de las empresas son los que ‘juzgan’ las denuncias de violencia o falta de ética... y jamás sancionan a un gerente o jefe. Porque son amigos entre sí. Es una farsa.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Lo más preocupante del hospital donde trabajo es que hace un año se creó el comité de violencia, que todavía no se sabe muy bien cómo trabaja ni han creado protocolos y lo coordina una jefa que todo el hospital sabe y la conoce que ejerce violencia. Muy triste y preocupante.”

Testimonio de mujer encuestada.

El bajo nivel de confianza general seguramente se retroalimenta con el hecho de que, según las entrevistas con los/as representantes/as públicos/as, los recursos judiciales de sanción de la violencia en el trabajo actuales son complejos. Sostienen que el poder judicial conserva ‘sesgos patriarcales’, que a veces son un obstáculo. Ante este contexto, se busca, por un lado, trabajar en la posibilidad de mantenimiento del lugar del trabajo en condiciones dignas y ambientes libres de violencia previo a la judicialización y, por el otro, brindar capacitaciones al poder judicial –cumpliendo con la Ley Micaela–, a pesar de las resistencias encontradas.

En cuanto al nivel de sensibilización respecto de la violencia laboral, una de las autoridades públicas entrevistadas ha indicado que es alta, especialmente a nivel nacional y en Buenos Aires, pero que al interior del país falta información, mientras que otra funcionaria, también del sector público, ha afirmado que en el interior se está trabajando sobre la problemática.

A nivel institucional, una representante del sector privado menciona que solo las empresas multinacionales consideran la violencia laboral como importante, pero que no hay acciones de sensibilización desde los empresarios o dueños de pymes.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 19% de las personas respondientes señala que padece o ha padecido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años,

con mayor frecuencia entre mujeres (19%) que entre varones (15%). Por su parte, dos de las tres personas encuestadas de otras identidades también indicaron experimentar o haber experimentado situaciones de este tipo.

En este universo, la gran mayoría no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (71%), y quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades, y/o les han permitido salir para realizar trámites judiciales/tratamientos (únicamente, mujeres).

Sobre este punto vale mencionar que la Ley 14.893 (2017), establece una licencia para mujeres ‘víctimas de violencia’ destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, de la provincia de Buenos Aires. Cabe resaltar que la licencia por violencia de género fue retomada también por instituciones y organismos públicos del Estado nacional argentino y por algunos establecimientos privados.

Desde el sector público, también se destaca el artículo 147 bis, del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (2006), que establece licencias laborales por violencias de género.

En este sentido, si bien desde el sector privado se apoya la importancia de considerar la violencia doméstica que, según una representante, ha sido escondida por las licencias médicas, se cree que responde a una falencia del Estado, que se hace notar más en América Latina, ya que ‘existe una falta de control de la empresa en lo que suceda fuera de la oficina’.

7. PERCEPCIONES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, en las entrevistas realizadas a líderes sindicales, representantes del sector privado y del sector público se observa una gran preocupación, ya que la califican como una problemática a nivel nacional y consideran que la prevención de la violencia laboral es un tema fundamental 'para tener una sociedad más justa', en palabras de una representante pública. Dicha autoridad también afirma que la violencia laboral es un tema central en el Ministerio de Trabajo, especialmente luego de la ratificación del Convenio 190. Además, todas las personas entrevistadas coinciden en la importancia de la implementación del Convenio, aunque el sector privado se abstuvo de votar por su adopción en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

Respecto de las percepciones sobre el abordaje de la temática, la mayoría de las personas encuestadas advierte cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones (83%), sin distinciones significativas entre mujeres y varones. El mayor cambio percibido es que la gente es más cuidadosa frente a las situaciones de violencia, con mayor incidencia en varones que en mujeres (72% vs. 57%, respectivamente). En segundo lugar, se menciona que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían (44%), en este caso, percibido en mayor medida por las mujeres (con una brecha de 11 pp).

En cuanto a los desafíos para la implementación efectiva del Convenio 190, representantes del sector sindical han destacado la necesidad de difusión y capacitación a nivel federal, agregando que para su correcta implementación debe existir una ley que acompañe el Convenio. Este punto de vista es compartido por el sector privado.

"Es necesario que los sindicatos capaciten a sus representantes de todo el país sobre este tema, para que sepan que hay una ley que se tiene que cumplir."

Testimonio de representante sindical.

Otra cuestión que podría implicar dificultades para la implementación efectiva del Convenio, como también para el trabajo tripartito, que se propone como vital para alcanzar la transformación sociocultural necesaria, son las reticencias identificadas en los testimonios de los/as representantes del sector privado. Dicho sector asegura que, a pesar de que no se encuentra en contra del Convenio, hay aspectos que deberían ser revisados.

Por un lado, se afirma que no se tiene en cuenta que el/la empleador/a también puede ser maltratado/a, lo que permite identificar un bajo nivel de conocimiento sobre el enfoque propuesto por el Convenio, dado que también incluye la violencia vertical ascendente. Por el otro, se

afirma que el sindicalismo del país considera al Convenio 190 como una 'lucha ganada', según una representante entrevistada. A partir de esta afirmación y a lo largo de todas las entrevistas, es posible observar que, en lugar de buscar puntos de encuentro, se buscan puntos de confrontación.

En contraposición, desde el sector público se identifica una oportunidad, ya que se destaca la importancia de abordar la problemática de manera federal, y afirman que están trabajando en mesas interministeriales debido a que la propuesta del Convenio es colectiva y que, por lo tanto, solo se puede trabajar de manera tripartita. Esta visión es compartida por una de las personas entrevistadas del sector sindical que considera 'fundamental' el diálogo social para la implementación del Convenio 190.

Por su parte, las autoridades públicas identificaron como desafío la incorporación del sector informal de la economía dentro del marco del Convenio, debido a que 'la economía social y la economía popular tienen otra forma de pensar el trabajo'.

También desde el sector público se menciona como un aspecto problemático del Convenio la inclusión de situaciones producidas en cualquier momento de la relación laboral. En este sentido, una funcionaria entrevistada sostiene que solo se deberían contemplar los vínculos vigentes dado que, de lo contrario, podrían surgir dificultades en momentos como las entrevistas de trabajo o con trabajadores/as que ya no forman parte de la institución. Finalmente, representantes del sector privado señalaron en las entrevistas la necesidad de realizar un análisis integral que incluya los distintos tipos de empresas (multinacionales, pymes) y que pueda derivar en acciones de ayuda económica y logística específicas para aquellas que lo necesiten.



8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que, si bien el marco legislativo de Argentina se acerca al Convenio 190, es necesaria cierta adecuación para lograr su implementación efectiva, entendiendo que este instrumento introduce una visión innovadora del abordaje y el tratamiento de la violencia laboral. Para ello, la legislación argentina debería incorporar una definición de violencia laboral a nivel nacional para todos los sectores (públicos y privados) con enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional que incluya a otros grupos en situación de vulnerabilidad, aparte de las mujeres.

Por otro lado, los niveles medios/altos de sindicalización representan una gran oportunidad para la implementación efectiva del Convenio y el resguardo de los derechos humanos, en comparación con otros países de la región, ya que los convenios colectivos deberían servir para proteger a los/as trabajadores/as de situaciones de vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral. Del mismo modo, la importante afiliación sindical existente permitiría también que los/as trabajadores/as puedan acceder a información clave para poder ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia.

No obstante, un aspecto fundamental a considerar es el bajo nivel de conocimiento sobre canales de denuncia y de confianza en los mecanismos disponibles para trabajadores/as que deseen visibilizar su situación y la de otras personas que experimentan violencia laboral.

En cuanto a la percepción sobre la violencia laboral, pese a que la gran mayoría de las personas encuestadas advirtió un cambio en su abordaje y se evidencia que se ha empezado a transitar un cambio, todavía queda camino por recorrer dado que su incidencia en el país es elevada. En este contexto, resulta preocupante el alto nivel de incidencia de la violencia sexual registrado en las encuestas.

En este sentido, también se identificó un nivel medio de sensibilización social sobre la temática, que varía dependiendo de la región. En la Ciudad de Buenos Aires y alrededores se describe un alto nivel de conciencia, que disminuye en otras regiones del país. A este escenario, se suma que aún existe un amplio porcentaje de personas que sufren situaciones de violencia laboral que no suelen denunciar, ya sea por desconocimiento de los canales habilitados, por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, porque consideran que denunciar no cambiaría la situación o, sobre todo entre las mujeres, porque cuando sucedió no consideraban que fuese violencia. Algunas personas encuestadas han señalado que muchos protocolos u otros canales disponibles en su lugar de trabajo no son efectivos y que, en algunas ocasiones, incluso quienes deberían implementarlos ejercen violencia.

Por lo tanto, no solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan donde pueden denunciar,

sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo corto. Lo contrario no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también da lugar a que se continúen sucediendo generaciones que legitiman la violencia como parte del vínculo laboral.

En esta línea, el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral aún no ocupa un lugar central. De hecho, muy pocas personas que la experimentan lo comentan en sus instituciones. A su vez, aunque desde el sector privado se apoya la importancia de abordar la violencia doméstica, termina adjudicándosele la responsabilidad al Estado porque se considera que es muy difícil controlar desde una empresa lo que sucede fuera de la oficina.

Respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, desde el sector sindical y público se considera fundamental el diálogo social. No obstante, el sector privado encuentra al sindicalismo confrontativo ya que percibe al Convenio como una 'lucha ganada'. Aun así, hay varios puntos en común entre ambos: se reconoce que existe la violencia laboral y que se requiere capacitación al respecto.

9. RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones que pueden contribuir a dimensionar la problemática y desarrollar acciones para incidir en la implementación del Convenio:

DESDE EL ESTADO

- » Continuar con el proceso de diálogo tripartito para una efectiva implementación del Convenio. Dadas las percepciones relevadas en el sector sindical y privado respecto del otro, se sugiere incluir a la sociedad civil como aliada en la búsqueda de una efectiva sinergia.
- » Realizar las adaptaciones necesarias en las legislaciones existentes.
- » Elaborar una guía de preguntas clave para el armado de protocolos que se adecúe al funcionamiento de cada institución, para que puedan implementar planes integrales que incluyan construir de modo conjunto la reparación y respuesta rápida de las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales, y cómo estas desempeñan un rol en el desproporcionado nivel de violencia que padecen las mujeres.
- » Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT y la importancia de que este se implemente:
 - ◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir: (1) qué es la violencia laboral, (2) cuáles son sus tipologías, (3) cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios, (4) cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios, (5) cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional), (6) cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias), (7) cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último, (8) cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.
 - ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.
 - ◇ 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.
- » Sensibilizar sobre el concepto de 'trabajo digno' o 'trabajo decente' introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.
- » Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones 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 inclusivos y libres de violencia.

» Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas, que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:

- ◇ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los 'hombres de verdad'),
- ◇ prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
- ◇ promover la visión de que los varones también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.

» Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar.

DESDE LOS SINDICATOS

- » Generar, entre las distintas organizaciones sindicales, una agenda común y articulaciones y definir buenas prácticas para mostrar coherencia y alineación con el Convenio 190.
- » Rechazar todo tipo de violencia laboral, sobre todo la que se realiza en los vínculos con sus propias organizaciones y en su interior.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Promover legislaciones que permitan alinear lo existente al Convenio 190.
- » Promover una legislación de violencia de género que cuente con una mirada de género diversa.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- » Realizar diagnósticos con relación a 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.
- » Elaborar protocolos desde un espacio colaborativo, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia. Además, incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación, respuesta rápida y medidas de prevención.
- » Promover espacios de diálogo dentro de las organizaciones, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

REFERENCIAS

- Andrés, M. (2020, 3 de diciembre). La violencia laboral en tiempos de COVID-19. GROW: Género y Trabajo. <https://generoytrabajo.com/2020/12/03/violencia-laboral-covid/>
- Aspiazú, E. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en Argentina. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/34731/CONICET_Digital_Nro.5e101334-cf55-4fbd-9087-601e13f4dfa4_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- 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>
- Cámara de Diputados de la Provincia de la Rioja (2009). Ley 8.561 de 2009. Adhiriendo la Provincia de la Rioja a la Ley Nacional 26.485 de Violencia contra la mujer. B. O. 13 de octubre de 2009. <https://www.legislaturalarioja.gob.ar/documentos/legislacion-destacada/Violencia-Genero/ley8561.pdf>
- Cámara de Diputados de la Provincia de San Juan (2015). Ley 985-K de 2015. 16 de marzo de 2015. <https://minio.legsanjuan.gob.ar/normasconsolidaciones/1071/LP-985-K-2014.pdf>
- Cámara de Representantes de la Provincia de Misiones (2014). Ley 4.148 de 2014. Violencia laboral. 9 de diciembre de 2014. <https://www.boletindigital.misiones.gov.ar/boletines/bo11531.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Cepal (2021). Informe especial COVID-19 nro. 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- 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
- Consejo Nacional de las Mujeres (2017). Estrategia de Montevideo: Ejes para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030 - Informe Nacional Argentina. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/argentina._informe_nacional_1.pdf
- D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., y Tundis, F. (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Ministerio de Economía. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf
- Decreto 214 de 2006 [Poder Ejecutivo Nacional]. Administración Pública Nacional. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>
- Decreto 476 de 2021. Registro Nacional de las Personas. 20 de julio de 2021. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/352187/norma.htm>
- Decreto 658 de 1996 [Poder Ejecutivo Nacional]. Riesgos del trabajo: Listado de enfermedades profesionales. 27 de junio de 1996. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-658-1996-37572/texto>
- Decreto 1.011 de 2010 [Poder Ejecutivo Nacional]. Ley de protección integral a las mujeres. 19 de julio de 2010. B. O. 31.947. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169478/norma.htm>
- Decreto 2.032 de 2009 [Departamento de Gobierno, Provincia de Buenos Aires]. 15 de octubre de 2009. B. O. 26229. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenosaires-decreto2032_09.pdf
- GROW: Género y Trabajo (s. f.). Corresponsabilidad. La trama de la desigualdad laboral. <https://www.generoytrabajo.com/corresponsabilidad/>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Argentina.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos República Argentina, Indec (2021). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2021. Trabajo e ingresos, 5 (5). https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim216D4D22FF6B.pdf

- Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2003). Ley 1.225 de 2003. 4 de diciembre de 2003. B. O. 1855. <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>
- . (2018). Ley 6.083 de 2018. 6 de diciembre de 2018. <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley6083.html>
- Legislatura de Jujuy (2003). Ley 5.349 de 2003. Prevención, control, sanción y erradicación de la violencia laboral. <http://boletinoficial.jujuy.gob.ar/?p=57426#:~:text=ARTICULO%201.,y%20erradicar%20la%20violencia%20laboral>
- Legislatura de la Provincia de Catamarca (2019). Ley 5.576 de 2018. Regulación de las situaciones de violencia que se originan en los ámbitos de salud públicos y privados. 12 de febrero de 2019. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-5576-123456789-0abc-defg-675-5000kvorpyel/actualizacion>
- Legislatura de la Provincia del Chaco (2012). Ley 2.023A de 2012. Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en la Administración Pública Provincial. 26 de julio de 2012. <https://legislaturachaco.gob.ar/compendio-tematico-violencias/ver/52>
- Legislatura de la Provincia de Chubut (2013). Ley X-60 de 2013. Prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral público. 29 de enero de 2013. <https://digesto.legislaturadelchubut.gob.ar/lx/X-60.html>
- Legislatura de la Provincia de Corrientes (2009). Ley 5.903 de 2009. 22 de octubre de 2009. <https://hcdcorrientes.gov.ar/leyes-diputados/Ley5903.pdf>
- Legislatura de la Provincia de Entre Ríos (2006). Ley 9.671 de 2005. 5 de enero de 2006. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrierios_ley9671_06.pdf
- Legislatura de la Provincia de Neuquén (2011). Ley 2.786 de 2011. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. 24 de noviembre de 2011. http://200.70.33.130/images2/Biblioteca/2786_ViolenciaGeneroProteccion.pdf
- Legislatura de la Provincia de Río Negro (2016). Ley 604 de 2016. <https://web.legisrn.gov.ar/legislativa/proyectos/documento?c=P&n=604&a=2016&e=original>
- Legislatura de la Provincia de Santa Fe (2005). Ley 12.434 de 2005. 1 de agosto de 2005. <https://www.santafe.gov.ar/normativa/getFile.php?id=223945&item=108903&cod=d1c57e3540d4618047f3ef00329d9106>
- . (2013). Ley 13.348 de 2013. De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. 29 de julio de 2013. <https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/198622/963669/file/Ley%20Provincial%20N%C2%BA%2013348%20de%20protecci%C3%B3n%20integral%20para%20prevenir,%20sancionar%20y%20erradicar%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres.pdf>
- Legislatura de la Provincia de Tucumán (2002). Ley 7.232 de 2022. Violencia laboral. B. O. 4 de octubre de 2002. <https://leyes.tucuman.gob.ar/scan/scan/leyes/L-7232-23092002.pdf>
- Ley 11.179. Código Penal de la Nación Argentina. 3 de noviembre de 1921. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm#19>
- Ley 19.587 de 1972. Ley de higiene y seguridad en el trabajo. 21 de abril de 1972. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- Ley 20.744 de 1976. Régimen de Contrato de Trabajo. 13 de mayo de 1976. B. O. 23003. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 23.592 de 1988. Actos discriminatorios. 23 de agosto de 1988. B. O. 26.458. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley 24.430. Constitución de la Nación Argentina. 3 de enero de 1995. B. O. 28.057. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley 24.557 de 1995. Riesgos del trabajo. 3 de octubre de 1995. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
- Ley 25.689 de 2003. Sistema de protección integral de los discapacitados. Modificación de la Ley 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. 2 de enero de 2003. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>

- Ley 26.364 de 2008. Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. 29 de abril de 2008. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm>
- Ley 26.390 de 2008. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente. 24 de junio de 2008. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/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>
- Ley 26.618 de 2010. Matrimonio Civil. 22 de julio de 2010. B. O. 31.949. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26618-169608/texto>
- Ley 26.727 de 2011. Trabajo Agrario. 28 de diciembre de 2011. B. O. 32.305. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>
- Ley 26.743 de 2012. Identidad de género. 24 de mayo de 2012. B. O. 32.404. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743-197860/texto>
- Ley 26.842 de 2012. Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. Modificaciones Código Penal, Código Procesal Penal y Ley 26.364. 26 de diciembre de 2012. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26842-206554/texto>
- Ley 27.352 de 2017. Modificación Código Penal de la Nación. 26 de abril de 2017. G. O. 33262. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/274739/norma.htm>
- Ley 27.499 de 2019. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. 10 de enero de 2019. G. O. 34031. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>
- Ley 27.636 de 2021. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”. 8 de julio de 2021. B. O. 34.697. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>
- Manzoni, C. (2020, 12 de abril). El empleo informal crece en la Argentina al ritmo de las sucesivas crisis. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/mercado-laboral-el-empleo-informal-crece-al-ritmo-de-las-sucesivas-crisis-nid2353100/>
- Marshall, A. (2021). Re-explorando la sindicalización en la Argentina y sus determinantes: ¿fisuras en las pautas tradicionales? Trabajo y Sociedad 37 (XXII), 167-190. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000200167
- Maurizio, R. (2021, septiembre). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social (s. f.). Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (ReNaTEP). <https://www.argentina.gob.ar/desarrollsocial/renatep>
- Ministerio de Justicia de la Provincia de La Pampa (2020). Acuerdo 3.751 de 2020. Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial de la Provincia de La Pampa. 28 de octubre de 2020. <https://justicia.lapampa.gob.ar/informacion-juridica/acuerdos/1055-acuerdo-n-3751-aprueba-el-protocolo-de-intervencion-ante-situaciones-de-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral-del-poder-judicial-de-la-provincia-de-la-pampa>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2013). Línea 144. Atención, contención y asesoramiento en situaciones de violencia de género. <https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016). Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf
- . (2020, 21 de julio). Se realizó una reunión de la Mesa Plenaria de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO). <https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-realizo-una-reunion-de-la-mesa-plenaria-de-la-comision-tripartita-para-la-igualdad-de>

- . (2021). Programa Qualitas 190. Desarrollo, capacitación e incidencia en materia de prevención y erradicación de la violencia y acoso laboral. 24 de septiembre de 2021. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/trabajo-inicio-el-programa-qualitas-190>
- . (s. f.). Recibir asesoramiento sobre violencia laboral y denunciarla (Oficina de Violencia Laboral). <https://www.argentina.gob.ar/servicio/recibir-asesoramiento-sobre-violencia-laboral-y-denunciarla>
- . (...). Violencia laboral. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo (2014). Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención. Material de apoyo a la formación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba (2017). Resolución 99/2017. Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral. 22 de agosto de 2017. <https://www.errei.us/Legislacion/documento/20170913090729627/resolucion-99-2017-protocolo-de-actuacion-del-ministerio-de-trabajo-de-la-provincia-de-cordoba-para-la-tramitacion-de-denuncias-de-violencia-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
- . (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
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- . (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
- . (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 1998. <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- . (2019, 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
- . (2019, 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
- . (2020, 18 de diciembre). La OIT y el gobierno argentino avanzan en un plan de acción para aplicar el Convenio 190 [Comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_765107/lang-es/index.htm

- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Poder Legislativo de la Provincia de Formosa (2009). Ley 1.569 de 2009. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Adhiere a la Ley Nacional 24.685. 23 de junio de 2011. <https://e-legis-ar.msal.gov.ar/hdocs/legisalud/migration/html/19996.html>
- Resolución 24/2019 [Jefatura de Gabinete de Ministros]. Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género. 18 de enero de 2019. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resolución-24-2019-318965/texto>
- Resolución 1844/2013 [Ministerio de Salud]. Créase el Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo. 6 de noviembre de 2013. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/222030/norma.htm>
- Rojas Sasse, E. (16 de octubre de 2020) 75 años de peronismo: entre la justicia social y el populismo. Deutsche Welle. <https://www.dw.com/es/75-a%C3%B1os-de-peronismo-entre-la-justicia-social-y-el-populismo/a-55299126>
- Saenz, P. (Coord.) (2019). Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - OAVL. Informe Estadístico del Primer Trimestre 2019. Observatorio sobre Violencia Laboral. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf
- 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 (2004). Ley 13.168 de 2004. 24 de febrero de 2004. B. O. 24878. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0Yq8Wsd0.html>
- . (2009). Ley 14.040 de 2009. 15 de octubre de 2009. B. O. 26229. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/B7JEotRx.html>
- . (2014). Ley 14.656 de 2014. Estatuto para el personal de las municipalidades. 6 de enero de 2014. https://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/convenios_colectivos_municipales/Ley%2014.656_2.PDF
- . (2019). Ley 15.118 de 2019. 17 de enero de 2019. B. O. 28443. <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2019/15118/2364>
- . (2017). Ley 14.893 de 2017. Licencia para mujeres víctimas de violencia. 1 de febrero de 2017. G. O. 27962. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/02eNvcrV.pdf>
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza (2020). Ley 9.263 de 2020. Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral. B. O. 28 de octubre de 2020. <https://www.mendoza.gov.ar/wp-content/uploads/sites/3/2016/03/LEY-9263-1.pdf>
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Salta (2015). Ley 7.888 de 2015. Protección contra la violencia de género. B. O. 22 de septiembre de 2015. <http://web.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/saltaley7888.pdf>
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de San Luis (2009). Ley 678 de 2009. Ley provincial de acoso sexual laboral y violencia laboral. B. O. 14 de octubre de 2009. <http://www.saij.gob.ar/678-local-san-luis-ley-provincial-acoso-sexual-laboral-violencia-laboral-lpd1000678-2009-10-14/123456789-0abc-defg-876-0001dvorpyel?#>
- Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina (2021, noviembre). Balance de gestión (2020-2021). Plan de Acción para la Aplicación del Convenio 190. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-balance-2020-2021-inclusion-en-el-mundo-laboral.pdf>
- 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>
- Zapata, J. L. (2021, 28 de diciembre) Prohibición de despidos y doble indemnización. O'Farrell. <https://www.estudio-ofarrell.com/prohibicion-de-despidos-y-doble-indemnizacion/#:~:text=Prohibición%20de%20despidos,por%20la%20Pandemia%20COVID%202019>

ANEXO A

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

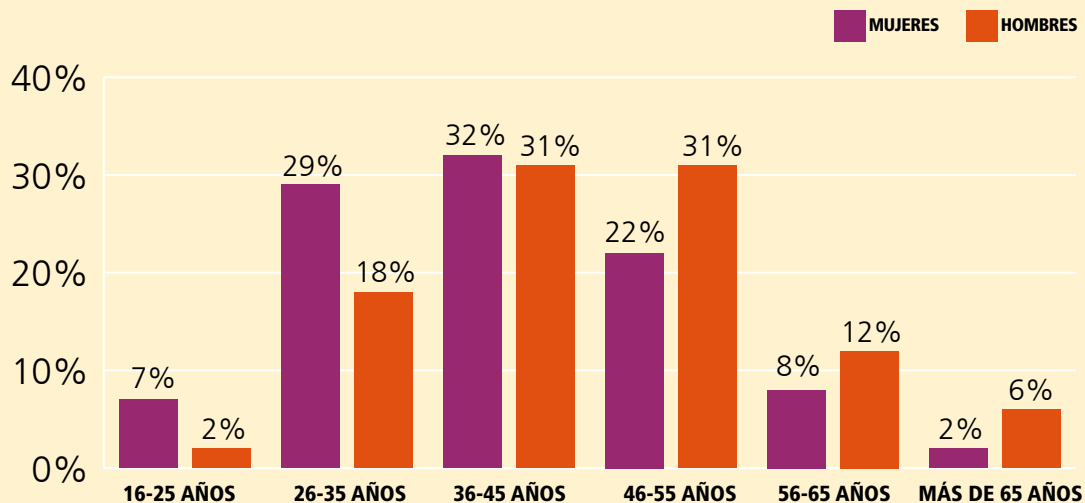
Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Argentina y que tienen o han tenido un trabajo remunerado; y ha alcanzado a un total de 433 personas: 365 se autoperceben mujeres, 65 varones y tres como personas de otras identidades.

Dado que el diseño muestral 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 el país. Así mismo, las diferencias entre varones y mujeres presentadas son indicativas.

Respecto a la edad, como se presenta en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de edad de entre 36 y 45 años, y de 26 y 35 años. Los varones, si bien presentan una distribución similar, exhiben clara presencia en el rango de edad de 36 a 45 años, y de 46 a 55 años. De las tres personas de otras identidades respondientes, dos de ellas tienen entre 36 y 45 años, y las otras se encuentran entre los 46 y 55 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y varones respondientes.

Adicionalmente, se observa que, aun cuando el porcentaje de mujeres que ejerce la jefatura de su hogar es alto (59%), los varones lo hacen en mayor medida (73%). En particular, dos de las personas de otras identidades que han respondido son generalmente jefas de hogar; solo una de ellas no ejerce como tal.

Sumado a ello, la mitad de las personas encuestadas no tienen personas a cargo (50%). En este sentido, como lo muestra la Tabla 1, cabe destacar que las mujeres son quienes más se encuentran en esta situación (52% vs. 44%, entre varones). Para las mujeres, tener una o dos personas a cargo son las respuestas que le siguen en frecuencia (19% y 20%, respectivamente). En tanto, para los varones es más común tener solo a una persona a cargo, o directamente tres o más (22% y 18%, respectivamente). Finalmente, una de las personas de otra identidad respondiente señala tener una persona a cargo, otra a dos personas, y la última, tres o más personas a cargo.

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas¹⁹

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	52%	44%
Dos personas	19%	22%
Una persona	20%	16%
Tres o más personas	9%	18%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y varones respondientes.

Por último, más de la mitad de las mujeres, y casi la mitad de los varones, junto con una de las personas de otras identidades respondientes, tienen personas a cargo menores de 12 años (60% y 40%, respectivamente).



19 Se registran tres respuestas de personas de otra identidad: una tiene una persona a cargo; otra, a dos personas, y la última cuenta con tres o más personas a cargo.

ANEXO B

RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE ARGENTINA COMPARADO CON EL CONVENIO 190 OIT

Introducción

El presente informe consiste en un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y la legislación sobre el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Argentina.

Tal como se ha señalado en la introducción, Argentina ratificó el Convenio 190²⁰ y la Recomendación 206 en 2021. Se destaca que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas que se encuentran en consonancia con el Convenio y que dialogan con sus objetivos, sin embargo, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso aún no se adecúa a la definición de violencia, ya que aún no se incluye a las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, ni suma un enfoque inclusivo e integrado para su abordaje.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, e incluye la violencia y acoso por razón de género, destacando la necesidad de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

Con relación a la legislación sobre violencia, Argentina cuenta con la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009), la cual define la violencia laboral entre las modalidades en las que se manifiesta la violencia contra las mujeres.

La violencia contra las mujeres está conceptualizada como:

aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo público o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre su estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de prueba de embarazo (art. 6).

Se incluye el “quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Además, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática con el fin de lograr la exclusión laboral de una trabajadora” (art. 6).

A nivel provincial, Buenos Aires cuenta con la Ley 13.168 (2004), sobre violencia laboral, y sus modificaciones con la Ley 14.040 (2009) y la Ley 15.118 (2019). En la Ley 14.040, no solo se prohíben las conductas de violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial (art. 1), sino que también se define la violencia laboral como:

el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social, persecución y/o discriminación por razones políticas y/o sindicales (art. 2).

A su vez, define el acoso en el trabajo como la:

acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, ideas y/o actividad política y/o sindical (art. 6).

Por su parte, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuenta con la Ley 1.225 (2003), que entiende por violencia laboral:

las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social (art. 2).

20 Se considera como fecha de ratificación cuando el Estado argentino hace efectivo el depósito de los instrumentos pertinentes ante la OIT para su ratificación en febrero de 2021, si bien, la aprobación en el parlamento corresponde a noviembre de 2020.

Es decir que cuenta con tipologías de violencia sin tener en cuenta la intencionalidad o la jerarquía, aunque sí la continuidad. De todas formas, “considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga” (art. 2).

La Legislatura de la Provincia de Entre Ríos sancionó la Ley 9.671 (2006), en tanto, definiendo la violencia laboral como “toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados” (art. 1). Entre las acciones comprendidas se consideran el maltrato psíquico y social, el constante bloqueo de iniciativas, la obligación de tareas denigrantes, el juzgar el desempeño de manera ofensiva, amenazas infundadas y repetidas de despido, maltrato físico²¹, acoso²², e inequidad salarial²³. Estas tipologías no excluyen otras formas de violencia que puedan encuadrarse en la definición de la ley (art. 2).

En particular, las otras provincias que cuentan con algún tipo de normativa con respecto a la violencia laboral son: Catamarca,²⁴ Chaco,²⁵ Chubut,²⁶ Córdoba,²⁷ Corrientes,²⁸ Formosa,²⁹ La Pampa,³⁰ La Rioja,³¹ Mendoza,³² Misiones,³³ Neuquén,³⁴ Río Negro,³⁵ Salta,³⁶ San Juan,³⁷ San Luis,³⁸ Santa Fe³⁹ y Tucumán⁴⁰. La Ciudad Autónoma de Buenos Aires⁴¹ y la Provincia de Buenos Aires⁴² cuentan con sus propias legislaciones, sumadas a las ya nombradas.

Finalmente, se cuenta con un Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales (2016), presentado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En este se define la violencia laboral como una forma de abuso de poder cuya finalidad es excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual, o acoso o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente), como entre pares.

En conclusión, el marco legal argentino requiere de una reformulación, dado que por un lado las legislaciones provinciales, que abordan la temática, no cuentan con una definición centralizada, y, por otro lado, la Ley 26.485 (2009), que cuenta con una mirada acorde a la del Convenio 190, solo protege a las mujeres.

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género⁴³ va dirigido contra las personas en razón de su sexo o género o afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual.

En el caso argentino, la Ley 26.485 (2009), define la violencia contra las mujeres como:

toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Se considera también la violencia indirecta [...] toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (art. 4).

21 “Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador” (art. 2).

22 “La acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar” (art. 2).

23 “Ejercer la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con iguales antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad” (art. 2).

24 Ley 5.576 (2019), que regula las situaciones de violencia que se originan en los ámbitos de salud públicos y privados.

25 Ley 2.023A (2012), de prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito de la administración pública.

26 Ley 60 (2013), de prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral público.

27 Resolución 99/2017 (2019): Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral.

28 Ley 5.903 (2009), que adhiere a la Ley Nacional 26.485.

29 Ley 1.569 (2011), que adhiere a la Ley Nacional 26.485.

30 Acuerdo 3.751 (2020): Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Poder Judicial de la Provincia de La Pampa.

31 Ley 8.561 (2009), que adhiere a la Ley Nacional 26.485.

32 Ley 9.263 (2020), que busca prevenir, abordar, sancionar y erradicar la violencia laboral, y brindar protección en el ámbito público y privado.

33 Ley 4.148 (2014), que busca prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, en el ámbito público.

34 Ley 2.786 (2019), de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, capítulo II, art. 4 y capítulo III, art. 13.

35 Ley 604 (2016), que prohíbe ejercer violencia y acoso laboral en el ámbito público.

36 Ley 7.888 (2015), que adhiere a la Ley Nacional 26.485.

37 Ley 985-K (2015), que previene la violencia laboral, brinda protección a funcionarios o empleados del ámbito público.

38 Ley 678 (2009) de acoso sexual laboral y violencia laboral para el ámbito público.

39 Ley 12.434 (2005), de prevención, control, sanción y protección de la violencia laboral en el ámbito público. Ley 13.348 (2013), que adhiere a la Ley Nacional 26.485.

40 Ley 7.232 (2002), que establece un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito público.

41 Ley 6.083 (2018), cuyo objeto es la prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral, siendo de aplicación en todo el Sector Público.

42 Ley 14.656 (2014), que establece licencias por violencia de género para las relaciones de empleo público de la provincia. Ley 14.893 (2017), que incorpora licencia por violencia de género para todas las trabajadoras de la administración pública.

43 Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, se incluye dentro de este universo a mujeres y otras identidades de género, dejando solo por fuera a las personas que son varones hegemónicos.

Dentro de los tipos de violencia contra la mujer se encuentran la ya nombrada económica o patrimonial, la física, psicológica, simbólica y la sexual, entendiendo esta última como:

cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres (art. 5).

Por su parte, el Código Penal de la Nación, en su ley modificatoria Ley 27.352 (2017), define que:

Será reprimido con reclusión o prisión de seis (6) meses a cuatro (4) años el que abusare sexualmente de una persona cuando ésta fuera menor de trece (13) años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción (art. 119).

Por lo tanto, existe legislación en torno a la violencia y el acoso sexual pero no incluye un enfoque de género, dado que no tiene en cuenta que las mujeres y personas de otras identidades se encuentran más expuestas a estas situaciones.

En cuanto a la comunidad LGBTIQ+, que también se encuentra especialmente expuesta a experimentar violencia laboral por razones de género, si bien no hay leyes que las protejan de la violencia laboral, Argentina cuenta con la Ley 26.743, de identidad de género (2012). Esta establece el derecho a la identidad de género, es decir, a su reconocimiento, al libre desarrollo de su persona y al trato de acuerdo con su identidad de género (art. 1). La ley entiende por identidad de género:

la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales (art. 2).

De modo adicional, en su artículo 13, se establece que:

toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.

Argentina ha logrado importantes avances en la protección de las mujeres frente a la violencia laboral, pero queda pendiente el desafío de extender dicho nivel de protección a personas con otras identidades de género en el ámbito laboral, en línea con el Convenio 190 y la Recomendación 206.

COMUNIDADES VULNERABLES

En relación a las comunidades más vulnerables, además de los avances ya expresados en materia de identidad de género, Argentina cuenta con el Decreto 476, del año 2021 que determina que la nomenclatura a utilizar, en los documentos nacionales de identidad y pasaporte ordinarios para argentinos:

en el campo referido al "sexo" comprenderá las siguientes acepciones: no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercebida, no consignada u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino (art. 4).

En cuanto al matrimonio igualitario, la Ley 26.618 (2010), modifica el Código Civil para que pueda ser celebrado entre parejas del mismo sexo. El artículo 2 establece que "el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo".

Finalmente, existe la Ley 27.636, de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero (2021), que establece que el Estado nacional debe ocupar, "en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes" (art. 5).

En tanto, la Ley 25.689, que modifica la Ley 22.431 (2003), obliga al Estado Nacional a una cuota del 4% de la totalidad de su personal, de personas con discapacidad "que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo" (art. 1).

Como hemos podido apreciar, Argentina ha logrado importantes avances en la protección de grupos vulnerables asociados a la identidad de género, pero queda el desafío de seguir avanzando con otros grupos vulnerables, como personas con discapacidad, afrodescendientes, migrantes, entre otros. Esto se encuentra en línea con el Convenio 190 y la Recomendación 206, que tiene en cuenta que la violencia laboral afecta de manera desproporcionada a dichas comunidades.

Ámbito de aplicación

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, incluyendo a los/as trabajadores/as asalariados/as, así como también a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En relación a los ámbitos de aplicación de las leyes laborales en Argentina se cuenta en la provincia de Buenos Aires con la Ley 13.168 (2004), sobre violencia laboral, y sus modificaciones con la Ley 14.040 (2009), y el Decreto 2.032 (2009), que regulan las situaciones de violencia laboral en los tres poderes del Estado. Se cuenta con legislaciones similares en más de 15 provincias del país: Catamarca, Chaco, Chubut, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz (que solo cuenta con licencias por situaciones de violencia), Santa Fe y Tucumán.

Por su parte, también cuenta con la Ley 20.744, de Contrato de trabajo (1976), que regula a los trabajadores/as que se desempeñan en el ámbito privado. Es decir que deja por fuera de sus disposiciones a los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, y a los trabajadores agrarios, regulados por la Ley 26.727 del 2011 (art. 2).

Sin embargo, la ley que brinda un marco general de protección a las mujeres en situaciones de violencia en sus espacios de trabajo es la Ley 26.485 (2009). En relación a los espacios laborales en la legislación de Argentina se observa que no cuenta con una definición que los describa de manera comprensiva, pero es la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la que brinda el marco referencial para la protección de las mujeres dado que establece que estas situaciones abarcan todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, asimilándose más a la definición del Convenio 190, que aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

En conclusión, en la legislación encontrada no se observa que incluya a los/as trabajadores/as informales, ni a los/as voluntarios/as, entre otros/as, como así tampoco define los espacios laborales donde pueden originarse las situaciones de violencia. Aunque sí ha habido importantes avances, regulando por ejemplo el trabajo agrario con la Ley 26.727 (2011), que rige el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes. A esto se debe sumar, la falta de legislación en algunas provincias y mayor legislación que proteja a todas las personas trabajadoras por igual frente a la violencia y el acoso laboral, incluyendo todos los espacios donde desarrollan sus actividades laborales, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, que permitirían una mayor concordancia con el Convenio 190.

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, desarrollado en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

En este aspecto, se identificaron algunos antecedentes en Argentina, si bien no cuenta con una política integral al respecto. Por ejemplo, la Ley 26.485 (2009), establece entre sus preceptos rectores la eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres, la adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, la asistencia a las mujeres que padecen violencia, la adopción del principio de transversalidad, el incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, el respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, la garantía de recursos económicos, y todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Además, el Decreto 1.011 (2010) que reglamenta la Ley 26.485, establece, en su artículo 11, que los contenidos mínimos curriculares de la perspectiva de género deben estar incluidos en “todos los niveles y modalidades educativas y en todas las instituciones, ya sean de gestión estatal, privada o cooperativa”.

A nivel nacional, se cuenta con la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral, que brinda asesoramiento a empresas, sindicatos y organismos públicos. Entre sus acciones, se encuentran las consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica, la elaboración de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales; el establecimiento de vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas de la Secretaría, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con objetivos similares o complementarios, y la promoción de tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.

De esta manera, aunque Argentina no cuenta con una política integral, existe una promoción de políticas pertinentes al enfoque inclusivo e integrado.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 del Convenio 190 desarrolla este principio, que se centra en el respeto y en la promoción de los derechos fundamentales del trabajo (especialmente acogidos y promovidos por la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo), la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como el fomento del trabajo decente y seguro.

En Argentina, el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo es un derecho que la Constitución Nacional le reconoce a los "gremios". El trabajo goza de la protección de las leyes, asegurando al trabajador condiciones dignas y equitativas, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (art. 14 bis).

Además, en el mismo artículo, se garantiza a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozan de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

En relación al trabajo infantil, la Ley 26.390, de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente (2008), señala que "Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no" (art. 2).

En cuanto al trabajo forzoso en Argentina, este se encuentra penado, junto con la esclavitud, la servidumbre y otras prácticas análogas a la esclavitud, en el artículo 140 del Código Penal. La Ley 26.364 de Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas (2008), modificada en 2012 por la Ley 26.842, define que existe explotación "Cuando se obligare a una persona a realizar trabajos o servicios forzados" (art. 4).

Así también, en cuanto al trabajo tripartito, dentro del Plan de Acción para la Aplicación del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo laboral, Argentina se encuentra implementando distintas acciones actualmente coordinadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, entre ellas la Consulta Tripartita del Convenio 190, que implicó una convocatoria para considerar las visiones de los diversos actores sociales, de acuerdo con el Convenio 144 de la OIT. Esto da cuenta de la buena fe y la consideración de las posiciones de los actores sociales, aunque no se adopten sus puntos de vista, si bien deben ser adecuadamente valorados. Adicionalmente, se creó en el ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, la Subcomisión del Convenio 190, una herramienta de diálogo social tripartito para la implementación del C190 en la normativa nacional y en la vida institucional de las organizaciones.

En cuanto a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Argentina ratificó en 1960 el Convenio 87, Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y en 1956, el Convenio 98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. En 1950, ratificó el Convenio 29 Sobre el trabajo forzoso (1930), mientras que en 1960 ratificó el Convenio 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso (1957). Finalmente, el Convenio 138 Sobre la edad mínima (1973), fue ratificado en 1996, y el Convenio 182 Sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), en 2001. Así mismo, el país ratificó en 1999 el Convenio 144 Sobre la consulta tripartita (1976).

Por consiguiente, la legislación laboral argentina se encuentra en consonancia con el Convenio 190 con relación a estas cuestiones, en tanto establece la libertad de trabajo y la libertad sindical y prohíbe el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 del Convenio 190 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Tiene en cuenta a las trabajadoras, así como también a los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Entre los antecedentes, Argentina cuenta con la Ley 23.592 de Actos discriminatorios (1988) que, al tratarse de una ley antigua, no cuenta con mirada de género, pero con la sanción de la Ley 26.485 (2009), considera dentro de sus objetivos "la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida" (art. 2). Se consideran especialmente los actos discriminatorios por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (Ley 23.592, art. 1).

Así también, la Ley 20.744, de Contrato de trabajo (1976), prohíbe la discriminación en el artículo 17 y afirma el derecho de la mujer de celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, garantizándose el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor (art. 172).

En relación a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, Argentina ratificó en 1956 el Convenio 100 Sobre igualdad de remuneración; en 1968, el Convenio 111, Sobre la discriminación (empleo y ocupación); en 1985, la Convención de la CEDAW Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y en 2014, el Convenio 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).

En conclusión, la legislación argentina cumple con los derechos de igualdad y no discriminación.

Protección y prevención

Estos principios, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 del Convenio 190, prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, considerando a trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

Con relación a la obligación del Estado y de los empleadores/as en materia de prevención, se observa que se cuenta con muchas políticas, pero estas no comprenden a todo el colectivo de trabajadores/as.

En el artículo 10 de la Ley 26.485 (2009), en tanto, se establece que el Estado nacional, a través del Consejo Nacional de la Mujer, “deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen”, debiendo garantizar: campañas y capacitaciones, unidades especializadas en violencia, programas de asistencia económica y acompañamiento, centros de día, albergues para las mujeres, entre otros.

De modo adicional, se fomenta que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, desarrolle programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral; impulsar, a través de programas específicos, la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos, así como políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia, y la promoción del respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular, cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como a las emanadas de las decisiones judiciales (Ley 26.485, art. 11, 6d).

Aunque no se cuenta con una legislación específica que proteja a los/as trabajadores/as populares e informales, sí existe un Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (ReNaTEP), que busca reconocer, formalizar y garantizar sus derechos,⁴⁴ así como brindarles acompañamiento para que “puedan potenciar su trabajo”, a partir del acceso a programas de trabajo, seguridad social y capacitación, sumado al poder participar de redes de comercialización y tener acceso a herramientas crediticias y de inclusión financiera.

También se cuenta con una Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral, que realiza atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica. A su vez, se cuenta con un Observatorio de Violencia Laboral, que depende de dicha instancia.

Con relación a los riesgos psicosociales asociados, cuenta con la Ley 19.587 de higiene y seguridad en el trabajo (1972), cuyo objetivo es “proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica [sic] de los trabajadores” (art. 4). Con un Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo, creado mediante la Resolución 1.844 (2013), Argentina se propone desarrollar acciones en todas aquellas situaciones en las que se vea afectado el derecho a la salud (en tanto se trata de un derecho humano), considerando de manera particular al colectivo de trabajadores/as de la salud. Sin embargo, carece de políticas o programas que aborden los riesgos psicosociales asociados en todo el ámbito laboral.

Por su parte, la Ley 24.557, de Riesgos del trabajo (1995), en su artículo 6, prescribe las contingencias y situaciones que cubre, remitiendo al Decreto 658/1996 de enfermedades profesionales, entre las cuales no están incluidas las patologías consecuentes a riesgos psicosociales en el trabajo.

En este sentido, el material de apoyo a la formación, Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), del año 2014, cuenta entre su clasificación de riesgos, daños y medidas preventivas, con riesgos psicosociales, los cuales “afectan la psiquis en sus aspectos emocionales, intelectuales y sociales” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social et al., 2014, p. 28), al

44 Aquellos y aquellas que realicen actividades en el marco de la economía popular, como vendedores ambulantes, feriantes o artesanas; cartoneras y recicladores; pequeñas agricultoras y agricultores; trabajadoras sociocomunitarias y de la construcción. También, a quienes trabajen en infraestructura social, mejoramiento ambiental y pequeños productores y productoras manufactureras, entre otros rubros.

mobbing u hostigamiento en el trabajo por una o varias personas que ejercen presión psicológica externa, continua y sistemática durante un tiempo prolongado en el lugar del trabajo. Además, incluye el acoso sexual y violencia laboral en esta explicación. Sus posibles daños a la salud, y medidas preventivas y de protección, como la evaluación constante de horarios rotativos y ritmos; variación de tareas y rotación a los trabajadores, para evitar sobrecarga y subcarga de trabajo; el análisis de casos de estrés dentro del trabajo, y la detección, denuncia y solución de cuadros de mobbing, acoso y violencia laboral, con la intervención de superiores, compañeros, especialistas y autoridades laborales.

A pesar de que existen algunos principios de protección y prevención, estos no protegen a todos los trabajadores/as del sector informal. Por lo tanto, es necesario avanzar desde el Estado en esta temática, haciendo énfasis en los sectores que se encuentran más expuestos a la violencia y el acoso.

Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; debiendo asumir esta obligación, reconociendo particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

En Argentina se establece que el Consejo Nacional de la Mujer será el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar todas las disposiciones de la Ley 26.485 (2009), dentro de las que se encuentra el control y la reparación (art. 9), creando, en el artículo 12, el "Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres". El Consejo Nacional de la Mujer cuenta también con la tarea de promover en las distintas jurisdicciones la creación de servicios de asistencia integral y gratuita para las mujeres que padecen violencia (art. 9).

También, se promueve al Ministerio de Salud de la Nación para el seguimiento y monitoreo de la aplicación de los protocolos establecidos. Para lograr esto, los organismos nacionales y provinciales pueden celebrar convenios con instituciones y organismos de la sociedad civil (art. 11). Los artículos 34 y 35 instauran el seguimiento del trámite de las causas de violencia, el control de la eficacia de las medidas y decisiones adoptadas a partir de informes periódicos, y la reparación para la parte damnificada por daños y perjuicios, en tanto, el artículo 10 especifica la asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje, la asistencia y patrocinio jurídico gratuito, y atención coordinada con el área de salud que brinde asistencia médica y psicológica.

De la mano con esto, entre los derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos, se encuentra el recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de los derechos; así también se protege la intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones (art. 16). De igual manera, se establecen sanciones ante el incumplimiento de las medidas ordenadas. El/la juez/a podrá evaluar la conveniencia de modificar las mismas, pudiendo ampliarlas u ordenar otras (art. 32).

Por otra parte, como ya se ha mencionado, se cuenta a nivel nacional con la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que atiende consultas y/o recepciona denuncias sobre violencia laboral y brinda asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica.

Finalmente, con relación a los efectos de la violencia doméstica en el ámbito laboral a nivel provincial, cuenta con la Ley 14.893 (2017) y, a nivel nacional, con la Resolución 24/2019 (2019), que crean la Licencia para mujeres víctimas de violencia, destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, de la provincia de Buenos Aires y de la Administración Pública Nacional. Cabe resaltar que la licencia por violencia de género fue retomada también por instituciones y organismos públicos del Estado nacional argentino y por algunos establecimientos privados.

Además, la Ley 26.485 (2009), en el segundo punto de su artículo 11, confiere al Ministerio de Desarrollo Social de la Nación la promoción de políticas tendientes a la revinculación social y laboral de las mujeres que padecen violencia; y la promoción de líneas de capacitación y financiamiento para la inserción laboral de las mujeres en procesos de asistencia por violencia. En tanto, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se le asigna la promoción de políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia y la promoción al respecto de sus derechos laborales, en particular, cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

El Convenio 190 indica que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso. Se observa que, si bien Argentina cuenta con antecedentes, deben fortalecerse aún más estas políticas y sus instrumentos con legislaciones provistas de instrumentos de control, sanción, reparación y protección que aborden a todas las personas en el mundo laboral y no solo a las mujeres, sino también a los varones y personas de otras identidades de género.

Sin embargo, en casos como el reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica en el ámbito laboral, se notan importantes avances, como la Ley 14.893.

Orientación, formación y sensibilización

El Convenio 190, en su artículo 11, indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

En relación a las políticas que abordan esta temática, Argentina cuenta con políticas pioneras de formación, tales como con la Ley 27.499, Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (2019), la cual establece:

la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (art. 1).

La Ley 26.485 (2009), por otra parte, indica que el Consejo Nacional de la Mujer debe ser la entidad que desarrolle estas acciones, siendo una de sus facultades la promoción de:

campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres, informando sobre los derechos, recursos y servicios que el Estado garantiza e instalando la condena social a toda forma de violencia contra las mujeres y publicando materiales de difusión para apoyar las acciones de las distintas áreas (art. 9).

También poseen tareas de sensibilización la Secretaría de Seguridad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Secretaría de Medios de Comunicación y el Ministerio de Defensa (art. 11). Sin embargo, en el ámbito privado aún no se cuenta con regulaciones que indiquen la formación de esta temática, por lo que se realiza según la voluntad y el interés de cada sector.

A esto se suma que la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que depende de la nación, realiza y promueve tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.

Desde el Ministerio de Trabajo, también se cuenta con el Programa Qualitas 190 (2021), un programa de desarrollo, capacitación e incidencia en materia de prevención y erradicación de la violencia y acoso laboral desde una mirada multidisciplinar cuya finalidad es la prevención y asistencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para organizaciones empleadoras.

Finalmente, Argentina cuenta con la Línea Telefónica 144, que brinda atención, contención y asesoramiento en situaciones de violencia de género las 24 horas del día, contemplando todos los tipos y modalidades de violencia descritos en la ley, incluyendo la violencia laboral.

Si bien Argentina cuenta con políticas y programas que abordan este principio, cabe destacar que no posee estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan a otras identidades de género y no solo a las mujeres, así como temáticas tales como seguridad y salud en el trabajo, igualdad, no discriminación y migración. Indudablemente, ello permitiría un mayor alineamiento con la implementación del Convenio 190.

Conclusión general

Se ha podido relevar que Argentina cuenta con varias oportunidades con relación a su alineamiento al Convenio 190, dado que cuenta con varios antecedentes legislativos y de políticas públicas que desarrollan medidas de protección, prevención, formación y seguimiento, como así también dan un marco al desarrollo de los principios fundamentales con un enfoque inclusivo, integrado y de género.

Sin embargo, se identifican como dificultades:

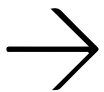
- » La falta de definiciones de violencia y acoso laboral a nivel nacional, así como una definición de violencia laboral que proteja a otros grupos, además de las mujeres, regulando tanto el trabajo público como el privado.
- » La falta de protección de otros grupos vulnerables no asociados a la identidad de género, como personas con discapacidad, afrodescendientes, migrantes, entre otros.
- » La falta de protección de todas las personas trabajadoras por igual frente a la violencia y el acoso laboral en todos los ámbitos donde se pueden desarrollar las relaciones laborales, debiendo incluir a los/as trabajadores informales.
- » La necesidad de profundizar en la orientación, formación y sensibilización de la violencia, especialmente, en políticas y programas que aborden este principio. Cabe destacar que Argentina no cuenta con estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan, a su vez, a otras identidades de género y no solo a las mujeres, contemplando temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, y migración, lo que permitiría un mayor alineamiento en la implementación del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.



Quienes más **ejercen violencia laboral** son los superiores y los compañeros varones. Las jefas también ejercen violencia, principalmente, sobre otras mujeres, aunque en menor medida que sus pares varones.



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



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 muy bajos.



GROW
Género y trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FESMINISMOS