

Visibilicemos el acoso laboral



Encuesta sobre experiencias
de acoso laboral
por género en Argentina

2019

Nodos


EQUIPO LATINOAMERICANO
DE JUSTICIA Y GÉNERO

Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina - 2019. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA y NODOS Consultora, 2019.

El presente informe fue redactado por Gisela Dohm, Victoria Gallo, Natalia Gherardi y Arturo Mercado Gurrola.

Edición: Paula Rey

Diseño: Cintia Di Cónsoli

.....

En esta publicación se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluyen recursos como la @, la X o las barras "os/as". En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar en masculino, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

Permitida su reproducción citando las fuentes.



Índice

Resumen Ejecutivo5
Introducción8
La violencia y el acoso laboral en agenda10
Metodología de la encuesta y características de la muestra12
Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral14
Discriminación laboral por razones de género14
Desigualdades laborales por razones de género16
Acoso Sexual18
Acoso y hostigamiento psicológico20
Violencia física21
Violencia sexual21
Reconocimiento y experiencias frente al acoso / violencia laboral23
Respuesta institucional o de la empresa a la situación de violencia o acoso25
Políticas de las empresas y organizaciones para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el ámbito laboral28
Reflexiones finales30
Bibliografía32

Gráficos.

Gráfico 1. Personas que recibieron comentarios inadecuados sobre el cuerpo y la vestimenta14
Gráfico 2. Personas que recibieron bromas o comentarios sexistas/ machistas/discriminatorios15

Gráfico 3. Exclusión de reuniones de trabajo y/o sociales motivada por el género	.16
Gráfico 4. Situaciones de trato desigual en comparación con sus pares varones..	.17
Gráfico 5. Experiencias de solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios/promociones laborales18
Gráfico 6. Experiencias de hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual o sentimental19
Gráfico 7. Experiencias de acoso psicológico20
Gráfico 8. Experiencias de violencia física.....	.21
Gráfico 9. Experiencias de abuso sexual o agresión sexual.....	.22
Gráfico 10. Experiencias de violencia u acoso en el ámbito laboral.....	.23
Gráfico 11. Presentación de una queja, reclamo o denuncia por la situación de violencia.....	.25
Gráfico 12. Respuesta de la empresa u organización frente a la queja, denuncia o reclamo planteado26
Gráfico 13. Cese de la violencia luego de la denuncia.....	.26
Gráfico 14. Experiencias de represalia o desventaja laboral por haber realizado una denuncia27
Gráfico 15. Existencia de política y/o programa de prevención, erradicación del acoso y violencia laboral28
Gráfico 16. Existencia de canales de denuncia para canalizar situaciones de violencia o acoso laboral28
Gráfico 17. Valoración de la efectividad de la política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y/o violencia laboral29
Tablas.	
Tabla 1. Experiencias de violencia u acoso en el ámbito laboral, según caracterización de persona agresora24

Resumen Ejecutivo

El acoso y la violencia laboral afecta de manera desproporcionada a las mujeres y disidencias sexuales, de acuerdo a los datos preliminares que elaboró la OIT en el marco del trabajo que tuvo como corolario la reciente aprobación del Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo (C190). Sin embargo los datos en la Argentina son escasos y parcializados por diversos motivos: por un lado, por las dificultades u obstáculos que tienen muchas mujeres para denunciar o buscar ayuda para poner un corte a las situaciones de violencias; por otro lado, por miedo a las represalia o a perder el empleo; y finalmente porque hasta hace muy poco la violencia y el acoso en el ámbito del empleo no era un tema visible, no tenía un lugar en la agenda pública y por lo tanto había muy pocos espacios donde plantear una denuncia o pedir asesoramiento.

Este documento presenta un análisis de la encuesta sobre experiencias de discriminación, acoso y violencia de mujeres e identidades feminizadas mayores de 18 años que residen en Argentina, elaborada por ELA y NODOS. Si bien no se trata de una muestra estadísticamente representativa del país, es un estudio de carácter exploratorio y descriptivo que nos permitirá un acercamiento a la temática de la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo. La encuesta se aplicó a través de una plataforma virtual y se distribuyó principalmente por redes sociales, e-mail y WhatsApp. La encuesta fue contestada en el mes de noviembre de 2019 por 1443 mujeres y personas LGBTIQ+ distribuidas en todo el territorio nacional.

La encuesta evidencia que existe un grado altísimo de exposición de las personas encuestadas (77%) a comentarios sobre el cuerpo y/o la vestimenta que fueron inadecuados y les generaron incomodidad. En el mismo sentido, casi nueve de cada diez personas (el 88%) dijo haber recibido algún chiste, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad. La mitad de las mujeres (52%) contestó que fue excluida de reuniones de trabajo/sociales que eran sensibles para el desarrollo de sus objetivos laborales. El 68% contestó que en su historia laboral sus opiniones profesionales han sido denigradas e ignoradas; mientras que el porcentaje que vivió esas experiencias aumenta al 79% entre las descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes. En un sentido similar, el 69% percibió un trato laboral diferencial con sus pares varones, porcentaje que crece al 77% entre las descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes.

Sobre las vivencias y percepciones relativas al acoso sexual, el 25% contestó que recibió hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual. Nuevamente, las discriminaciones múltiples aumentan la vulnerabilidad de las personas y los resultados indican que estas experiencias crecen al 34% entre las descendientes de pueblos indígenas o

afrodescendientes. El 15% de las encuestadas afirmó que le solicitaron favores sexuales a cambio de un beneficio laboral, duplicando estas experiencias entre las encuestadas con discapacidad (33%) y personas LGBTIQ+ (34,7%).


Sobre las experiencias de acoso y hostigamiento psicológico, el 58% afirmó que recibió este tipo de agresiones en algún momento de su historia laboral, pero para las encuestadas con discapacidad esta experiencia aumenta al 69%, para las personas LGBTIQ+ crece al 68% y para personas de pueblos indígenas o afrodescendientes, aumenta al 72%.

El 41% de las jóvenes y 38% de las personas LGBTIQ+ reportaron situaciones de ciberacoso, es decir, sufrieron hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, páginas de internet o teléfono celular.

La exposición a la violencia física representó el 9% de respuestas afirmativas para el total de las encuestadas. Sin embargo, ese porcentaje creció significativamente cuando se analiza en relación con otras interseccionalidades: aumentó a un 14,2% entre las encuestadas con discapacidad y al 16% para afrodescendientes. El 18% de las personas contestó que sufrió abuso sexual o agresión sexual, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, sin consentimiento. Esto crece al 24% entre las mujeres de pueblos indígenas o afrodescendientes, al 24% entre personas LGBTIQ+ y al 29% en el caso de personas con discapacidad.

Las encuestas muestran un alto grado de reconocimiento de distintas experiencias y vivencias ante situaciones de discriminación, acoso y violencias. Sin embargo, ante la pregunta si en su trabajo sufre o sufrió situaciones de acoso o violencia laboral, tan solo el 34% respondió afirmativamente. Es decir, se reconocen situaciones de discriminación, violencias y acosos a las que cuesta ponerle el nombre de tales.

En el 58% de las respuestas, se señaló al jefe o jefa como la persona que ejerció el acoso y el 41% a un par en el trabajo. Entre las jóvenes crece significativamente la exposición ante malos tratos por parte de clientes (33%). Casi el 62% no pudo realizar la queja, reclamo o denuncia y el 34% sí lo hizo, pero casi el 84% de éstas últimas no recibió una respuesta por parte de la empresa. Para 2 de cada 3 encuestadas, la denuncia no redundó en un cese de la situación de acoso o violencia y para el 47,5% hacer la denuncia trajo aparejado alguna consecuencia negativa, represalia o desventaja laboral.



Las encuestas muestran un alto grado de reconocimiento de distintas experiencias y vivencias ante situaciones de discriminación, acoso y violencias. Sin embargo, ante la pregunta si en su trabajo sufre o sufrió situaciones de acoso o violencia laboral, tan solo el 34% respondió afirmativamente. Es decir, se reconocen situaciones de discriminación, violencias y acosos a las que cuesta ponerle el nombre de tales.

Un tema pendiente para muchos de los ámbitos laborales es diseñar estrategias de prevención, atención y abordaje de las situaciones de violencia y discriminación que suceden. El 58% dijo que en su lugar de trabajo no hay políticas y/o programa de prevención, erradicación del acoso y violencia laboral. En la misma proporción contestaron que no hay canales de denuncias disponibles, tales como una línea telefónica, un buzón, una casilla de correo electrónico.

Los datos son contundentes y resulta evidente que el acoso y la violencia en el ámbito laboral es una problemática extendida en el mundo del trabajo y cotidiana para una importante proporción de mujeres y personas de la diversidad sexual. Entre los principales tipos se destaca la violencia psicológica, seguida de la violencia física y sexual.

El estudio también pone de manifiesto que aún hay mucho camino por recorrer en materia de prevención, abordaje, sanción y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Entre las más jóvenes, existe mayor dificultad para identificar situaciones como acoso, lo que evidencia la necesidad de sensibilizar a la comunidad sobre la problemática y promover cambios culturales en los ambientes laborales.

El Convenio 190 de la OIT Contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo afirma que estas problemáticas son formas de violación a los derechos humanos, con especial gravedad cuando se produce por razones de género. A nivel individual, la violencia y el acoso generan enormes daños sobre la salud psicofísica de las personas, ocasionando un impacto negativo en sus familias y la comunidad toda. A nivel colectivo, producen pérdidas monetarias, de talento y daños económicos y sociales.

Es urgente abordar los desafíos que plantean las distintas formas de discriminación, acoso y violencias por razones de género, que se agravan cuando se consideran otras interseccionalidades como las identidades indígenas o afrodescendientes, las discapacidades o la nacionalidad de origen. Para avanzar en ese camino es indispensable conocer la dimensión del problema, sus características, la forma en que impacta en las distintas personas.

Confiamos en que los resultados de la encuesta que se presenta en este informe sea un aporte en ese sentido y que podamos unir nuestras voces para realizar un llamado de atención colectivo que diga basta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Introducción

La violencia y el acoso laboral afectan desproporcionadamente a las mujeres, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Sin embargo la información existente es insuficiente para conocer el impacto que tiene en la historia laboral de las trabajadoras y el grado de exposición ante formas sutiles a más extremas de las violencias y el acoso. Para contribuir a la visibilización de esta problemática, desde Nodos y ELA elaboramos una encuesta que permitiera indagar sobre experiencias y vivencias del acoso laboral de mujeres e identidades feminizadas en Argentina, analizando también su impacto considerando otras interseccionalidades. Es decir, buscamos contribuir en la elaboración de evidencia que permitiera visibilizar la exposición frente al riesgo de sufrir violencias en el empleo y sus consecuencias, para mujeres con discapacidad, del colectivo de la diversidad sexual, perteneciente a pueblos indígenas y afrodescendientes, jóvenes y personas con responsabilidades de cuidado de niñas/os.

El 25 de noviembre se conmemora el **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**. Los reclamos y las consignas que se ponen de manifiesto cada año, han variado con el paso del tiempo. En ese sentido, ONU Mujeres afirma que:



“Si bien los nombres, las épocas y los contextos pueden variar, la violación, la violencia sexual, el maltrato son fenómenos que afectan a mujeres y niñas de todo el mundo, en tiempos de paz o de guerra... En estos últimos años, las voces de sobrevivientes y activistas, mediante campañas como #MeToo, #TimesUp, #NiUnaMenos, #NotOneMore y #BalanceTonPorc, entre otras, han puesto de manifiesto el problema de la violencia sexual y han llegado a un punto en que ya no pueden ser ignoradas o silenciadas.”

En Argentina es asesinada una mujer, víctima de feminicidio, cada 32 horas de acuerdo con datos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018). El estudio del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y ELA (2015) menciona que 1 de cada 2 mujeres sufrió violencia psicológica por parte de una pareja o ex pareja alguna vez a lo largo de su vida, mientras que 3 cada 10 sufrió violencia física. Sin embargo, sólo 3 cada 10 lo contaron y tan sólo 1 de cada 10 buscó ayuda en una institución pública. En forma más reciente, los datos muestran que la incidencia de la violencia en parejas actuales o pasadas no ha cambiado: una encuesta más reciente elaborada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires muestra que el 59% de las mujeres ha sufrido alguna forma de violencia por parte de una pareja actual o pasada¹. Si bien la violencia por parte de sus parejas está presente a lo largo de toda su vida, según se evidencia, es entre los 18 y 49 años de edad cuando están más expuestas al fenómeno. Además, de las mujeres que sufrieron algún hecho de violencia por parte de su actual pareja o parejas anteriores, el 55,3% fueron sometidas a violencia psicológica, el 23,7% sufrieron situaciones de violencia económica, 21,5% fueron expuestas a violencia física y 13,5% experimentaron situaciones de violencia sexual. Ahora, bien, independientemente de la decisión eventual de buscar ayuda frente a una situación de violencia, la encuesta aplicada en la Ciudad de Buenos Aires en 2018 pone de manifiesto un dato muy auspicioso: del total de mujeres encuestadas, 9 de cada 10 conocen las campañas públicas contra la violencia y alrededor de 8 de cada 10 están al tanto de la existencia de líneas telefónicas de ayuda, organismos del poder judicial especializados y de los botones antipánico.

Los datos son contundentes y alarmantes. La violencia hacia mujeres y femineidades es un grave problema social que afecta a las personas que lo sufren y que lastima a la sociedad en su conjunto. La violencia provoca daños severos en la salud, el desarrollo y la vida de las mujeres y niñas que la padecen, y tiene un impacto mucho más amplio, ya que afecta su desempeño, rendimiento y su capacidad de aporte a nivel laboral y social. Cuando esa violencia se produce en el espacio laboral, se pone en riesgo la continuidad y progreso de las mujeres en el camino hacia su autonomía económica, un elemento indispensable para evitar y/o superar situaciones de violencia doméstica.

Cualquiera sea la forma de violencia a la que se encuentren expuestas, los mecanismos de control y de vulnerabilidad física, psicológica y económica que enfrentan las mujeres para poder denunciar y ponerles un alto son variados. Los ámbitos laborales siguen sin ocuparse certera y proactivamente de construir espacios con una cultura libre de violencia, acoso y discriminación hacia las personas, en especial hacia las mujeres.

Desde Nodos y ELA estamos comprometidas con cambiar profunda y radicalmente la cultura laboral donde el acoso y las formas sutiles de violencia están normalizadas, así como trabajar para diseñar y desarrollar procesos de denuncia para los casos de acoso, violencia y discriminación. El punto de partida es reconocer e identificar el problema en toda su dimensión.

.....
1. Véase la Encuesta sobre la Situación de las Mujeres en la Ciudad de Buenos Aires, realizada entre agosto y diciembre de 2018 por la Dirección General de Estadística y Censos (DGEyC) en conjunto con la Dirección General de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat y ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (GCABA, 2019).

La violencia y el acoso laboral en agenda

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en junio de 2019 el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190 / 2019), recordando a sus miembros que tienen la responsabilidad de promover entornos de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso así como también la obligación de prevenir y combatir este fenómeno. El Convenio reconoce además que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la calidad de vida, la salud y dignidad de las personas y su entorno familiar y social, en particular a las mujeres, afectándolas desproporcionadamente. Por ello, los Estados deben trabajar contra las causas subyacentes y factores de riesgo como los estereotipos de género, considerando las múltiples interseccionalidades de discriminación y el abuso de poder por razón de género.

El C190 marca definiciones fundamentales para comprender lo que se entenderá por violencia y acoso y por violencia y acoso por razón de género:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un 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; y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

El Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres dependiente del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)² publicó su informe **Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral** en el que analiza las llamadas recibidas en la Línea 144 entre el 2017 y 2018 y que configuran casos de violencia laboral según la define la Ley 26.485. En el período analizado, se recibieron un total de 1108 casos (522 llamadas en 2017 y 586 en 2018). De este total, el 1% fueron llamadas de personas que se identificaron como personas trans. En el 98% de los casos, las mujeres que se contactaron con la línea por estas situaciones identificaron a los varones como los principales causantes del acoso (princi-

2. Disuelto en diciembre de 2019 y reemplazado por el flamante Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad a través DECFO-2019-7-APN-SLYT.

palmente su superior a cargo con el 51% de las denuncias y el restante por otros colegas de trabajo). Solamente un 2% de las mujeres identificaron como fuente de las agresiones a compañeras o mujeres superiores a cargo.

El tipo de violencia más predominante entre las mujeres que llamaron a la línea por encontrarse atravesando situaciones de violencia en el mundo del trabajo fue la violencia psicológica³, presente en un 88% de los casos. En segundo lugar, la simbólica con un 38%, seguida por la sexual con un 30,5% promedio en ambos periodos (aumentando 10 puntos entre el 2017 y el 2018). La violencia física disminuyó entre el 2017 y el 2018, siendo del 28,9% y 19,3% respectivamente. Según este informe el periodo durante el cual se extiende el maltrato que sufren estas mujeres es alto: más del 35% lo vivió entre 1 y 5 años, el 4% entre 6 y 10 años y casi el 4% más de 10 años.

Por su parte, en el informe estadístico del Primer Trimestre del 2019 de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el 62% de los casos atendidos por esta institución fueron consultas de víctimas mujeres, con un 90% proveniente del ámbito privado, un 6% del público y 4% de empresas estatales. Entre los tipos de violencia más recurrentes en los casos de mujeres atendidas por la OAVL, el 86% refirió haber sufrido violencia psicológica, 8% sexual y 6% física. Sobre quién ejerce el acoso, en el 57% de los casos se trata de un varón agrediendo a una mujer, siendo en el 81% un superior jerárquico y en 18% un par. Con relación al sector de la economía al que pertenecen estos casos hay una fuerte presencia del sector servicios, entre ellos el comercio (17,6%), la gastronomía y hotelería (14,4%), y la limpieza (13%).

Las relaciones personales en el mundo del trabajo y en particular las relaciones de género, están en una etapa de plena transformación. Desde la irrupción del movimiento #MeToo, con sus correlatos en nuestro país bajo las consignas “Ni Una Menos” y “No Nos Callamos Más”, se multiplicaron las denuncias públicas de mujeres que vivieron distintas expresiones de violencia y acoso en espacios de trabajo y creció la necesidad de buscar estrategias para acabar con la indiferencia generalizada que dominó durante largos años el mundo del trabajo (Gherardi, en prensa). Es urgente abordar los desafíos que plantean las distintas formas de discriminación, acoso y violencias por razones de género, que se agravan cuando se consideran otras interseccionalidades, como muestran los resultados de la encuesta que se presenta en estas páginas.

3. La ley 26.485 identifica tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres. Entre los tipos de violencia contra las mujeres la ley identifica la violencia física, la psicológica, sexual, económica o patrimonial y la violencia simbólica. Las modalidades de la violencia contra las mujeres según la ley 26.485 refiere a las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, incluyendo la violencia doméstica, la violencia institucional, la violencia laboral, la violencia contra la libertad reproductiva, la Violencia obstétrica y la violencia mediática contra las mujeres.

Metodología de la encuesta y características de la muestra

Este estudio tuvo por objetivo conocer y describir -desde una perspectiva cuantitativa- las experiencias de discriminación, acoso y violencia sufridas por parte mujeres e identidades feminizadas y no binarias en el ámbito laboral en Argentina.

La encuesta no se aplicó sobre una muestra estadísticamente representativa, sino que se trata de un estudio de carácter exploratorio y descriptivo que nos permitirá un acercamiento a la temática de la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo. De esta manera, se pretende esbozar un panorama general de tipo aproximativo sobre las vivencias y representaciones de las personas que contestaron esta encuesta.

Para alcanzar este objetivo, se diseñó un formulario con preguntas semi-estructuradas donde se indagó sobre vivencias de hostigamiento, acoso y discriminación en el mundo del trabajo hacia mujeres e identidades feminizadas. La encuesta se aplicó a través de una plataforma virtual y se distribuyó principalmente por redes sociales, mails y mensajes de WhatsApp durante el mes de noviembre de 2019.

La encuesta realizada fue contestada por 1443 personas. El 89% contestó la encuesta en su totalidad. Entre las características de las personas que respondieron podemos destacar los siguientes aspectos:

- En cuanto a la composición etaria, el 23,4% de las personas encuestadas tiene entre 18 y 25 años, el 32% entre 26 y 34 años, el 31% entre 35 y 49 años, el 12% entre 50 y 69 años. Solo 0,7% de las encuestadas tienen más de 69 años.
- Encontramos una concentración mayoritaria (97%) en personas que se autoperciben con identidad femenina. El 1% se autopercibe como género fluido, el 0,7%, 0,5% queer y el 0,3% trans.
- Sobre la orientación sexual hubo un reconocimiento mayoritario de personas que consideran que su orientación sexual es la heterosexualidad (83%); el 12,6% se consideraron bisexuales; el 2,1% lesbianas, y 1% pansexual y 0,3% asexual.
- El 6.6 % de las personas que contestó la encuesta dijo tener alguna discapacidad y el 92% dijo no tener una discapacidad.
- El 11,3% de las personas dijeron autoperibirse como descendiente de pueblos indígenas y/o afrodescendiente.

- El 97,5% de las personas contestó que nació en Argentina. El 1% en un país limítrofe y el 1,4% en otro país.
- El 28% de las personas que contestaron residen en CABA, el 27% en la provincia de Buenos Aires, el 27% en Mendoza, el 3,1% de Córdoba. En el resto de las provincias tuvo un caudal de respuestas menor. La respuesta a esta pregunta es espontánea y el caudal de respuesta no guarda relación con la densidad demográfica de cada provincia.
- El 30% de las personas que respondieron la encuesta contestaron tener niñas/os a cargo mientras que el 69,3% dijo no tenerlos.
- El 25% de las personas que contestaron no tiene actualmente un empleo o trabajo remunerado, y el 75% se encuentra trabajando actualmente. Entre las personas con discapacidad, 35% no tenían empleo al momento de responder la encuesta.
- Por otro lado, un 39,2% de las encuestadas contestaron que trabajan o trabajaron en el sector público, en el sector privado un 38,5%, 12,6% por cuenta propia y 1% en la sociedad civil. Un 6% no trabajó a cambio de un salario.

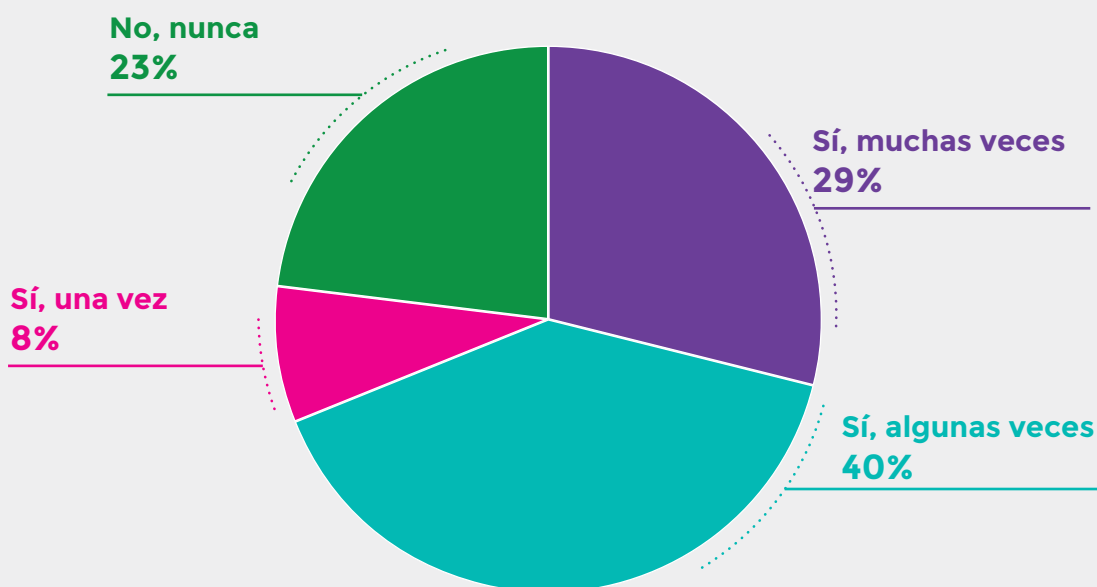
Percepciones, manifestaciones y vivencias de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral

La información relevada permite ejemplificar y visibilizar ciertas manifestaciones de discriminación, acoso y violencia que tienen distintos grados de gravedad e indagar en qué medida las personas las reconocen como tales. En este sentido, interesa analizar en qué medida las personas encuestadas identifican haber vivido situaciones de acoso y el grado de reconocimiento de sus distintas manifestaciones.

Discriminación laboral por género.

Gráfico 1.

Personas que recibieron comentarios inadecuados sobre el cuerpo y la vestimenta.

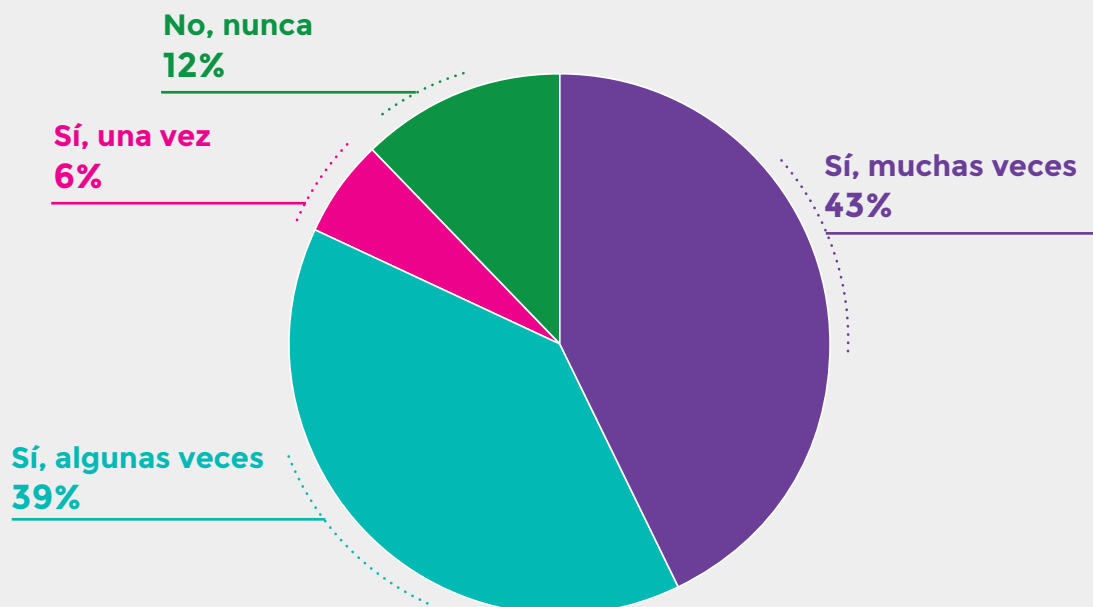


Fuente: 1282 casos

Hay un altísimo grado de exposición (77%) de las mujeres e identidades feminizadas a **comentarios sobre el cuerpo y/o la vestimenta que fueron inadecuados y les generaron incomodidad**. Tan solo el 23% respondió que nunca había recibido un comentario inadecuado. Un 29% de las personas encuestadas dijo haber recibido muchas veces comentarios inadecuados; el 40% algunas veces, el 7,8% una vez.

Gráfico 2.

Personas que recibieron bromas o comentarios sexistas/machistas/discriminatorios.



Fuente: 1282 casos

Se encuentra ampliamente extendido en los lugares de trabajo la práctica de realizar chistes sexistas, machistas o discriminatorios, lo que genera incomodidad o malestar entre quienes los recibieron.

Generalmente “la humorada” tiene la pretensión de pasar inadvertida el sentido de la jerarquización de los géneros y los estereotipos que sustentan estas prácticas sutiles. Sin embargo, se constituyen en poderosas construcciones de sentidos de la discriminación y violencias por motivos de género, además de impactar negativamente en la autoestima y confianza de las personas afectadas. En este sentido, ante la pregunta de la vivencia, el **43,6% dijo haber recibido muchas veces** bromas o comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad; el **38,7% algunas veces**; y el **5,8% una vez**. En síntesis, contestaron afirmativamente un 88%. Solo el **12% nunca recibió** una broma sexista, machista o discriminatoria. Sobre comentarios inadecuados e incómodos acerca del cuerpo y la vestimenta, las personas encuestadas que pertenecen al colectivo de la diversidad sexual enfrentan en mayor medida estas situaciones (86%).

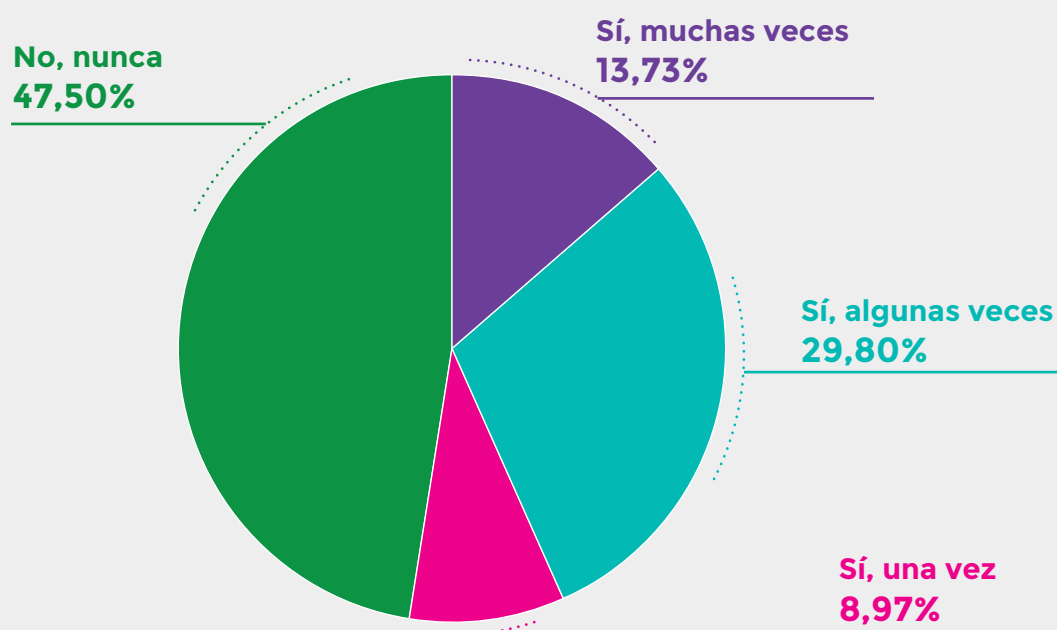
Desigualdades de género en el ámbito laboral

Resulta importante destacar las vivencias en torno a la **exclusión de ciertos espacios de trabajo** sensibles para el desarrollo de los desafíos y/u objetivos laborales. Este mecanismo representa una modalidad de hostigamiento psicológico sutil que termina erosionando la autoestima y valoración personal de la persona trabajadora. Cuando este mecanismo de exclusión, marginación o “ninguneo” se utiliza por motivos arbitrarios y ligados a la discriminación por razón de género, afecta notoriamente el desarrollo laboral, profesional y el desempeño de empleadas y trabajadoras.

Más de la mitad de las mujeres e identidades feminizadas (52,7%) contestaron que fueron excluidas de reuniones de trabajo y/o sociales.

Gráfico 3.

Exclusión de reuniones de trabajo y/o sociales motivada por el género.



Fuente: 1282 casos

Si miramos la gradualidad de las que contestaron afirmativamente, el **13,7% contestó que muchas veces** la excluyeron de reuniones de trabajo y/o sociales, **30% algunas veces**, el **9% una vez**. Un **47,5%** afirmó que nunca se sintió excluida.

La participación laboral de las mujeres en el mundo del trabajo confronta muchas veces con manifestaciones y prácticas discriminatorias que tienden a desvalorizar sus opiniones e ideas laborales/profesionales por el solo hecho de ser mujer. La voz y la palabra de trabajadoras tienen mayores dificultades para ser escuchadas y sus ideas reconoci-

das como un aporte valioso. Algunas mujeres dan cuenta que sus opiniones son ignoradas en las reuniones y espacios laborales hasta que un varón recoge la misma idea y la dice públicamente transformándola en la mejor idea que se ha escuchado en mucho tiempo y aplaudida por sus pares varones.

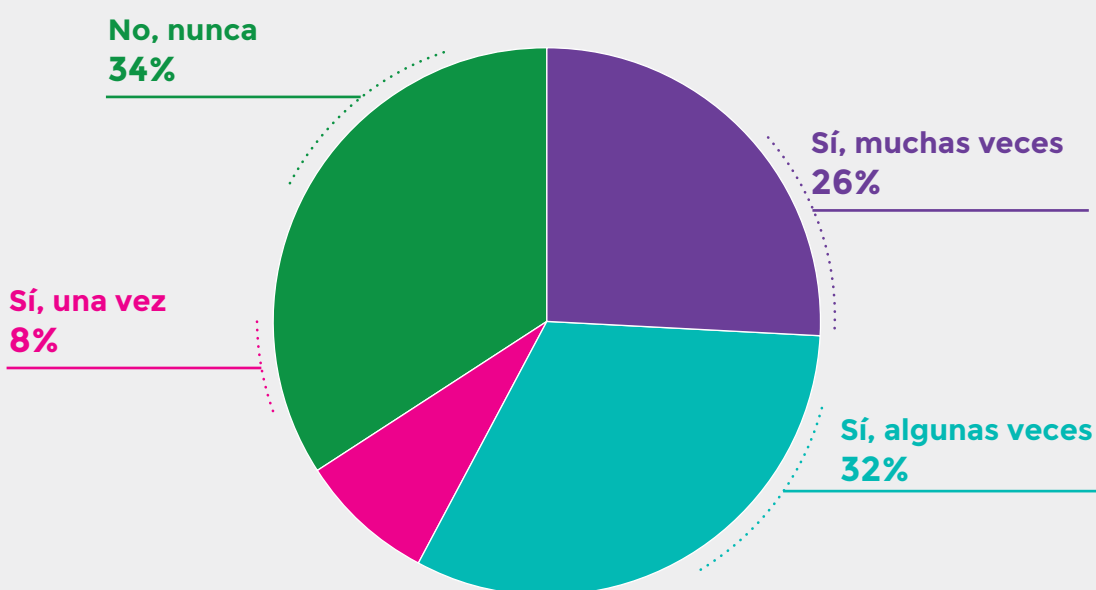
En total el 68% de las encuestadas contestó que en su historia laboral sus opiniones profesionales han sido denigradas o ignoradas. El **17,1% contestó que le ocurrió muchas veces**, el **41,1% algunas veces**, el **10,2% que una vez**. Tan solo el 30,9% nunca pasó por esta vivencia.

Entre quienes se perciben como afrodescendientes o de pueblos indígenas, se observan 10 puntos porcentuales más en la vivencia de haber sido denigradas en sus opiniones profesionales o laborales (79,3% dijo que le ha sucedido esto, mientras que 68% entre las encuestadas en general).

Las desigualdades de género en el ámbito laboral tienen diversas manifestaciones como la menor participación (respecto de los varones) en las acciones de formación profesional planificadas por las empresas, lo que influye en forma directa en el desarrollo de su carrera profesional, en las posibilidades de ascensos o de acceso a puestos de trabajo mejor remunerados.

Gráfico 4.

Situaciones de trato desigual en comparación con sus pares varones.



Fuente: 1282 casos

El 66% de las mujeres contestó afirmativamente que percibió diferencias en el trato con sus pares varones, es decir que estuvo expuesta a discriminaciones laborales motivadas por el género. Casi el 40% dijo haber recibido un trato desigual: El 26.13% dijo que esto sucedió muchas veces y el 31.75% algunas veces. Menos del 10 % indicó que esto solo sucedió una vez (el 8,27%) y el 33.85% de las personas indicó que esa situación no sucedió nunca.

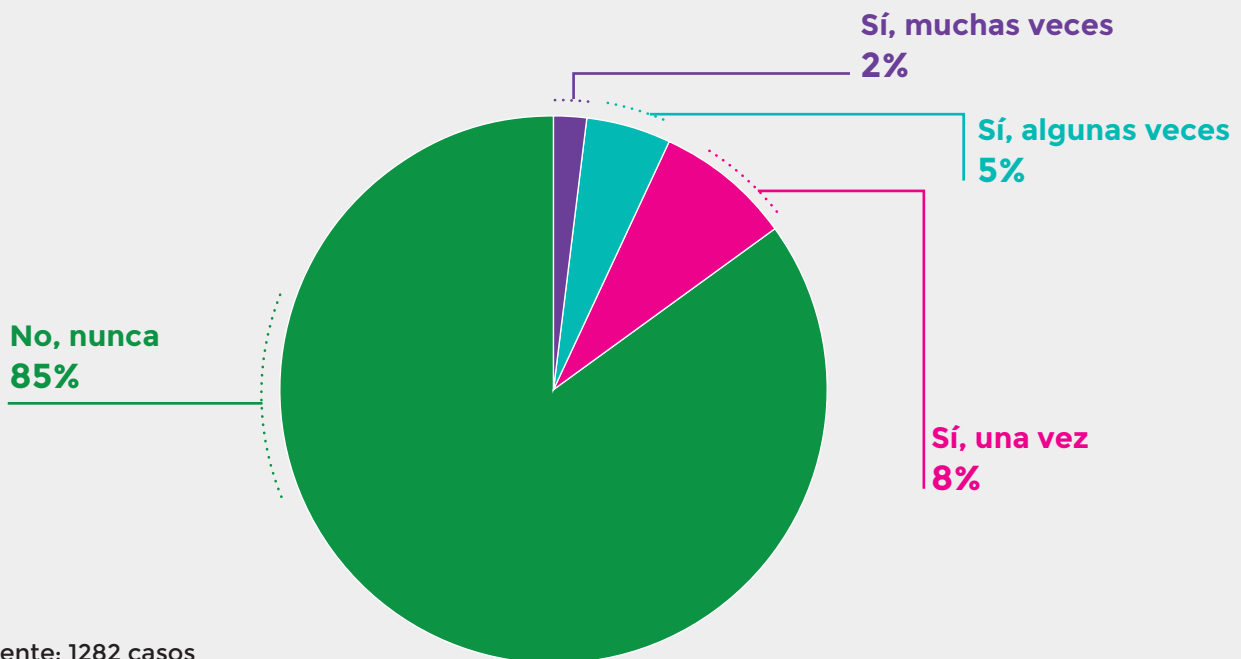
Entre las encuestadas que se identificaron como afrodescendientes o descendientes de pueblos indígenas **77% dijo que recibió un trato desigual en comparación con sus pares varones** (contra un 66% en la muestra general).

Acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse en el marco de una relación laboral bajo la forma de un acercamiento o presión de naturaleza sexual no deseada por quien lo sufre (en su mayoría mujeres) y que genera como resultado o un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para realizar adecuadamente las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida (INAM, 2018).

Gráfico 5.

Experiencias de solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios/promociones laborales o amenazas de despido.

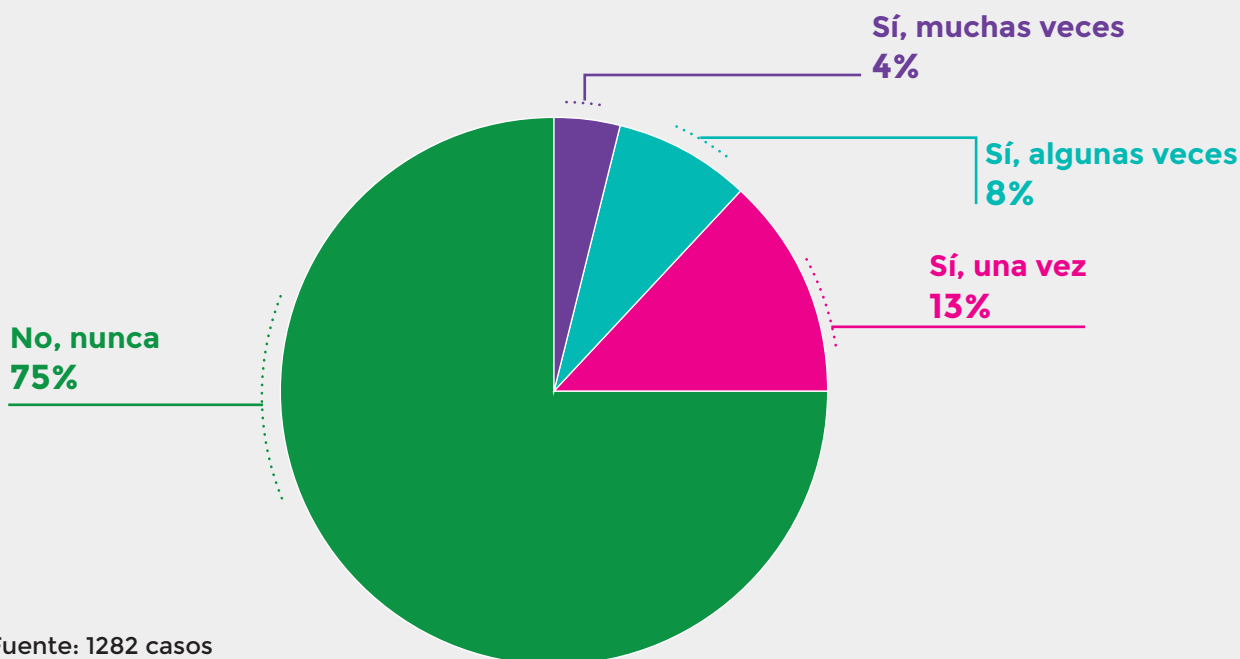


De las mujeres que contestaron la encuesta, casi el 16% pasó por una experiencia de chantaje en torno a un beneficio laboral como intercambio de un favor sexual (Gráfico

6). El 2,1% dijo que esta solicitud de favores sexuales sucedió muchas veces le solicitaron favores sexuales a cambio de un beneficio y/o promoción laboral, 5,2% algunas veces, 8,4% una vez. El 85% nunca pasó por esta situación.

Gráfico 6.

Experiencias de hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual o sentimental.



El 25% de las mujeres e identidades feminizadas contestó que atravesó situaciones de hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual. El 4% dijo que le ocurrió muchas veces, 8,5% algunas veces y 12,6% una vez. Entre las encuestadas afrodescendientes o descendientes de pueblos indígenas el 34% dijo que la hostigaron laboralmente por no acceder a un intercambio sexual.

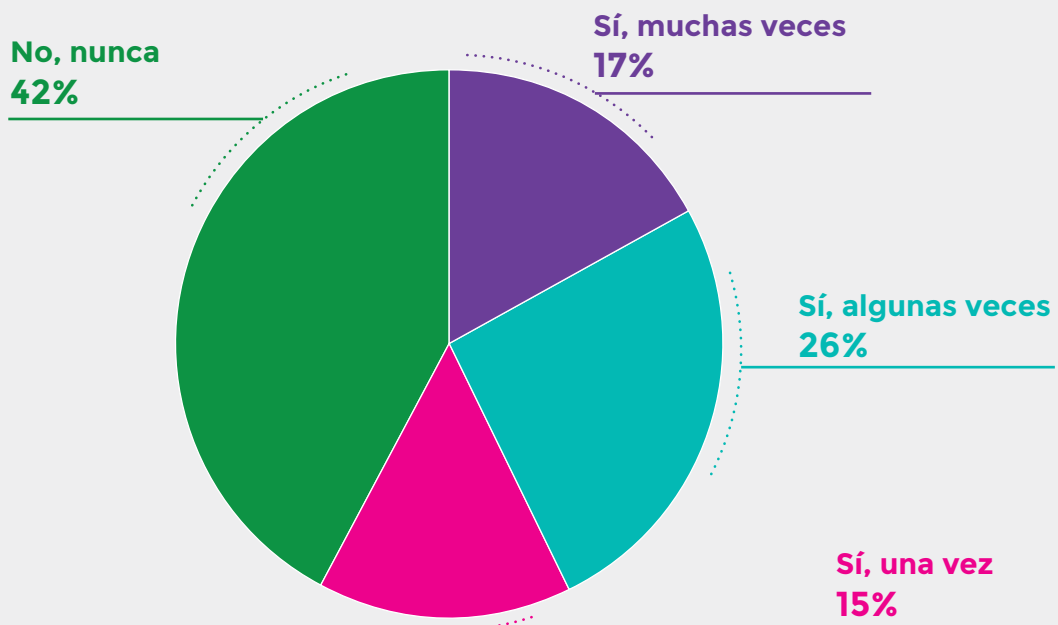
El acoso sexual puede adquirir la modalidad del chantaje (quid quo pro) que sucede cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un objetivo laboral (como un aumento salarial, una promoción o incluso la permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual (INAM, 2018). El 33% de las encuestadas con discapacidad y el 34,7% de personas que se declararon LGBTIQ+ (contra el 15,6% en la muestra general) afirmaron que le han solicitado favores sexuales a cambio de un beneficio laboral.

Acoso y hostigamiento psicológico

El acoso psicológico es la forma de más extendida y se manifiesta de distintas maneras. Generalmente se aísla físicamente a la trabajadora, o se la margina a través de la hostilidad y la falta de comunicación; la difusión de conceptos peyorativos, la asignación de tareas humillantes, descalificadoras o de muy difícil concreción; el menoscabo de la imagen de la trabajadora frente a sus colegas, clientes, superiores, cambios continuos, entre otras.

Gráfico 7.

Experiencias de acoso psicológico.



Fuente: 1282 casos

El **58%** de las encuestadas afirmó haber recibido **acoso psicológico** (por ejemplo, bajo la forma de insultos, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones) en algún momento de su historia laboral. El 16,7% dijo que le ocurrió muchas veces, 26,3% algunas veces, 15,2% una vez. El 42% nunca fue hostigada psicológicamente.

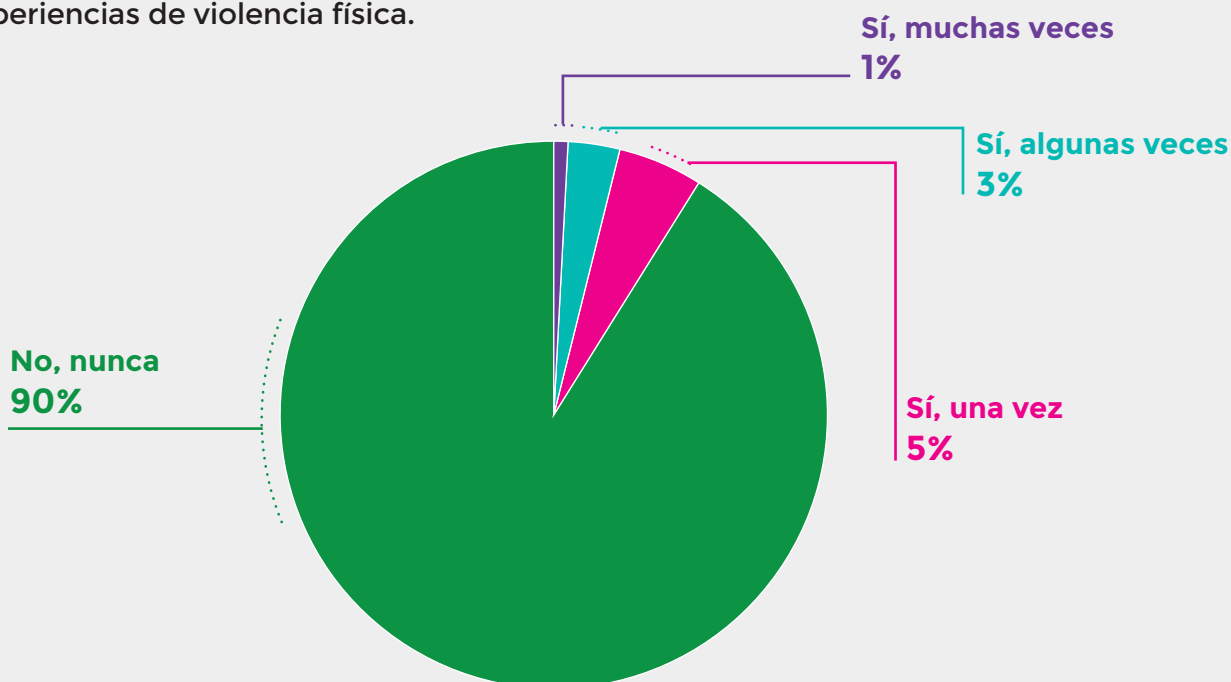
Como sucede en la mayoría de los casos, la pertenencia a colectivos doblemente discriminados aumenta la vulnerabilidad frente a las violencias. Entre las personas encuestadas que afirmaron tener alguna discapacidad, el 69% dijo haber recibido **acoso u hostigamiento psicológico** y entre quienes se identificaron como integrantes del **colectivo de la diversidad**, un **68%**. Asimismo, se evidenció un impacto diferencial sobre las **mujeres afrodescendientes o descendientes de pueblos indígenas: 72%** dijo haber recibido hostigamiento psicológico.

Violencia física

La violencia física en el lugar de empleo no se identifica como una realidad extendida: menos del 10% de las personas encuestadas refiere haber recibido golpes, empujones, cachetadas u otras formas de violencia física en el ámbito del trabajo.

Gráfico 8.

Experiencias de violencia física.



Fuente: 1282 casos

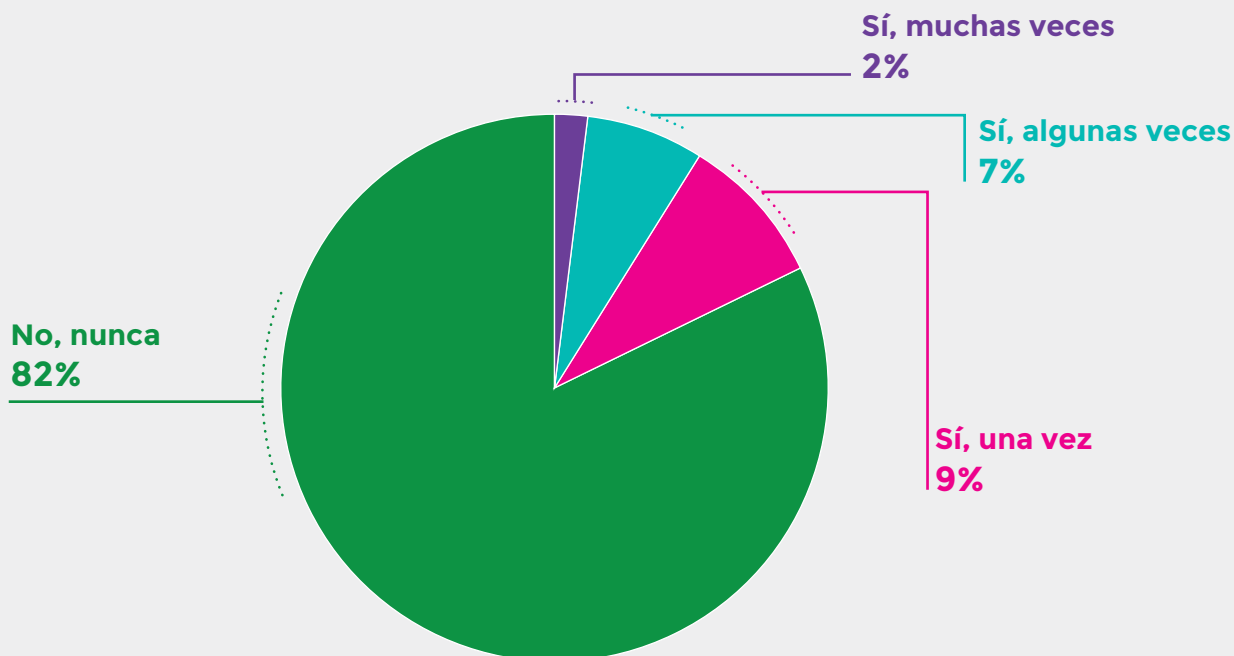
Como muestra el Gráfico 8, un 9% de las encuestadas afirmó haber sufrido situaciones de violencia física destinada a producirle un daño como golpes, empujones, cachetadas u otras conductas violentas. Entre las encuestadas afrodescendientes o descendientes de pueblos indígenas, la incidencia de los hechos de violencia aumenta al 16%. Aquellas personas encuestadas que afirmaron tener algún grado de discapacidad también expresan haber sufrido violencia física en mayor medida que la muestra general: un 14,2% respondió afirmativamente respecto de los hechos de violencia física.

Violencia sexual

La violencia sexual, abuso o agresión sexual es entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, de connotación sexual, realizada sin el consentimiento de quien lo recibe. En el relevamiento, casi 2 de cada 10 personas refirió haber experimentado formas de abuso o agresión sexual en el marco del empleo.

Gráfico 9.

Experiencias de abuso sexual o agresión sexual.



Fuente: 1282 casos

Un 18% de las personas que respondieron la encuesta manifestaron haber sufrido abuso o agresión sexual, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, sin consentimiento (Gráfico 9). La violencia sexual aumenta en las encuestadas afrodescendientes o descendientes de pueblos indígenas, con un 24% que afirma haber sufrido una agresión sexual. En la misma proporción, un 24% de las personas encuestadas de la diversidad sexual respondieron que sufrieron acoso y violencia en mayor medida que las encuestadas en general. Por su parte, entre las encuestadas que afirmaron tener algún grado de **discapacidad** refirieron haber sufrido agresión sexual en mayor medida que las demás: 29% contra el 18%.

El ciberacoso también se encuentra muy extendido: **un tercio de las encuestadas (32%) afirmó haber sufrido hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, sitios web o teléfono celular, ya sea muchas veces, algunas veces o una vez.** Entre las encuestadas más jóvenes, se registra una mayor exposición ante el ciberacoso alcanzando al 41% de ellas y entre las encuestadas de la diversidad sexual un 38% respondieron afirmativamente.

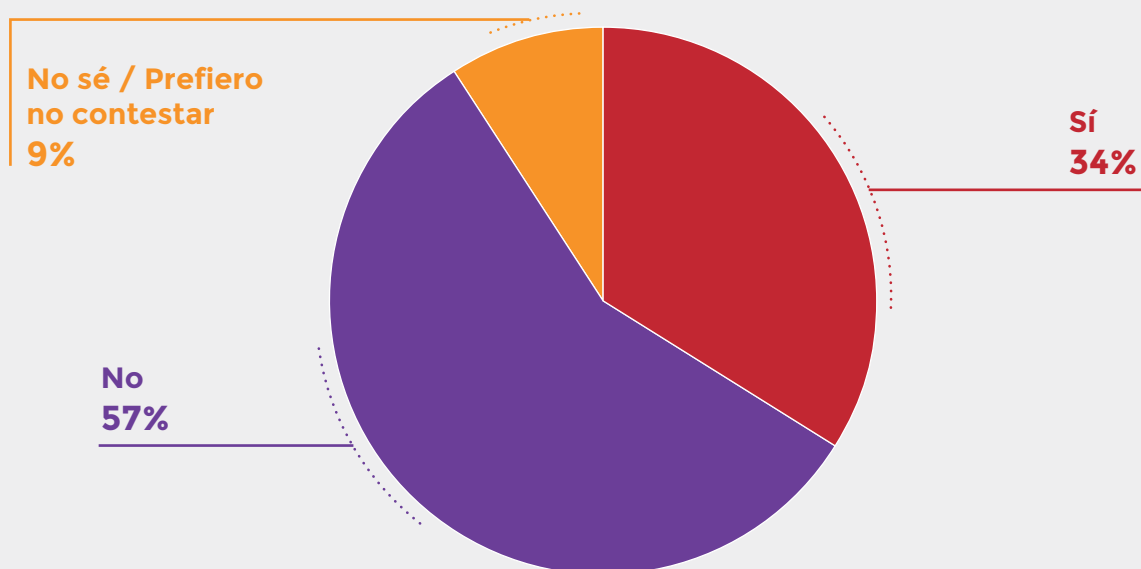
La mitad de las personas encuestadas ha sufrido alguna vez una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales. Un 13% de las encuestadas ha sufrido estas situaciones muchas veces, 24% algunas veces y 13% una vez.

Reconocimiento y experiencias frente al acoso o violencia laboral

La información relevada en las encuestas da cuenta de un alto grado de reconocimiento de distintas experiencias y vivencias ante situaciones de discriminación, acoso y violencias. Sin embargo, ante la pregunta si en su trabajo sufre o sufrió situaciones de acoso o violencia laboral, tan solo el 34% respondió afirmativamente.

Gráfico 10.

Experiencias de violencia u acoso en el ámbito laboral



Fuente: 1282 casos

Un 33,8% de la encuestas afirmó haber sufrido acoso o violencia en su trabajo actual o anterior. Para las personas con discapacidad, la respuesta afirmativa alcanzó el 41,7%. Sin embargo, entre las encuestadas jóvenes aumenta notablemente el porcentaje que contestó no saber si sufrieron acoso: un 21%. Esto puede indicar cierto malestar por situaciones que han vivido pero por falta de información sobre el tema pueden no identificar que estas acciones configuran situaciones de acoso o violencia laboral.

Tabla 1.

Experiencias de violencia u acoso en el ámbito laboral, según caracterización de persona agresora

¿QUIÉN FUE LA PERSONA QUE PRINCIPALMENTE EJERCIÓ ESTE TIPO DE CONDUCTAS HACIA VOS? (SELECCIÓN MÚLTIPLE)	PORCENTAJE
Jefe	58%
Compañero de tu equipo trabajo	41%
Jefa	24%
Tercero (Cliente, proveedor, otro)	21%
Compañero de otro equipo de trabajo	18%
Compañera de tu equipo de trabajo	15%
Compañera de otro equipo de trabajo	4%
Tercera (Clienta, proveedora, otra)	3%
Otro (especifique)	0%

Fuente: 1282 casos

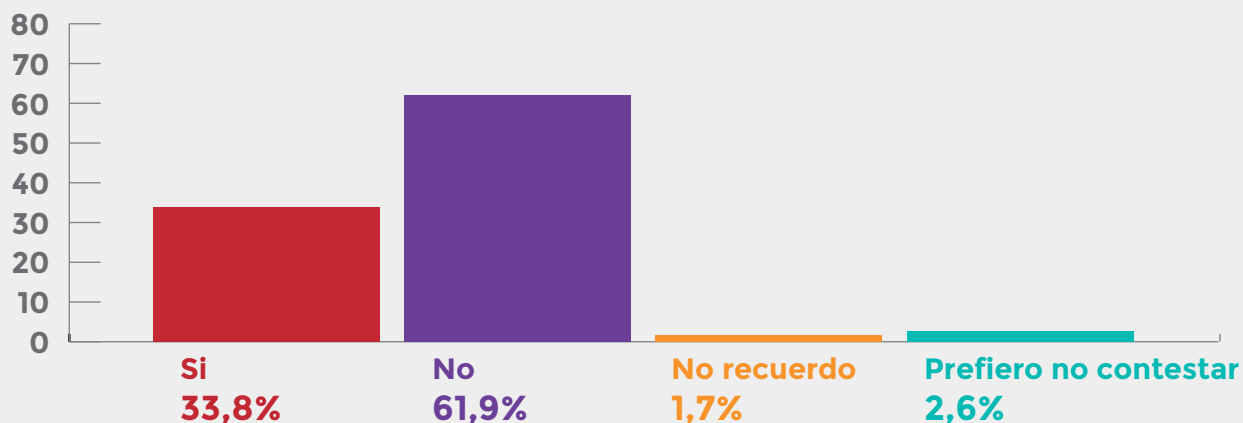
En la mayoría de los casos las conductas y actitudes de **acoso y violencia son ejercidas por el jefe (58%)** y en segundo lugar, por un compañero de trabajo (41%) (Tabla 1). Entre las encuestadas jóvenes, aumenta la exposición a situaciones de acoso y/o violencia ante clientes: un 33% de ellas refirió agresiones de clientes, mientras que en el resto de la muestra alcanza al 21% de las encuestadas. En la mayor parte de los casos (72%), las situaciones de violencia o acoso no fueron provocadas o practicadas grupalmente, sino de manera individual por parte de la persona agresora.

Respuesta institucional o de la empresa a la situación de violencia o acoso

Gráfico 11.

Presentación de una queja, reclamo o denuncia por la situación de violencia.

¿Pudiste realizar una queja / reclamo / denuncia (según corresponda) por la(s) situación(es) vivida(s)? En caso de haber vivido varias situaciones de acoso y/o violencia, contestar por aquella que haya tenido una mayor gravedad en tu opinión.

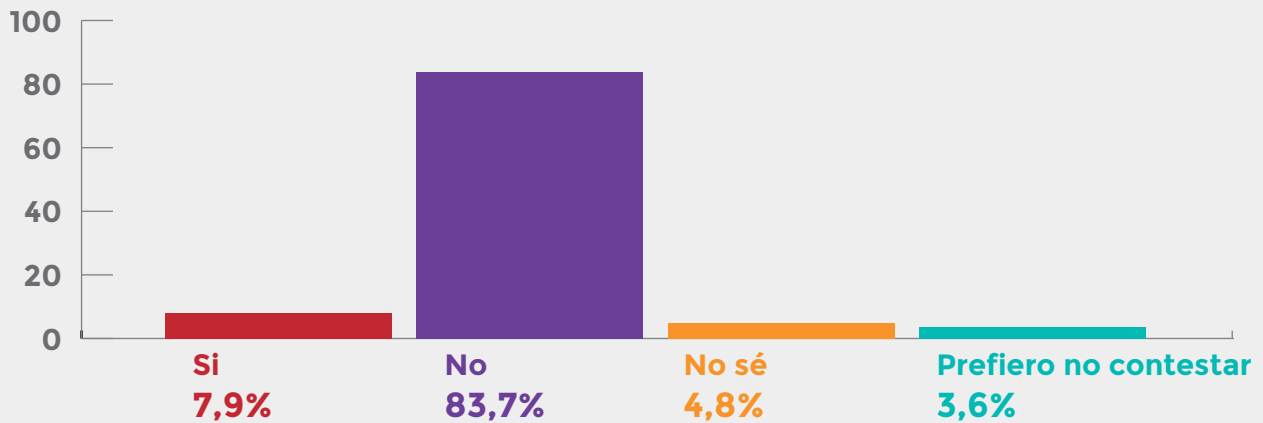


Fuente: 417 casos

Entre las personas encuestadas que refirieron haber vivido alguna situación de acoso y/o violencia, la mayoría de ellas no pudo realizar una queja, denuncia o reclamo sobre la/s situación/es vivida. Solamente un 33,8% pudo plantearlo a su empleador (Gráfico 11).

Gráfico 12.

Respuesta de la empresa u organización frente a la queja, denuncia o reclamo planteado.

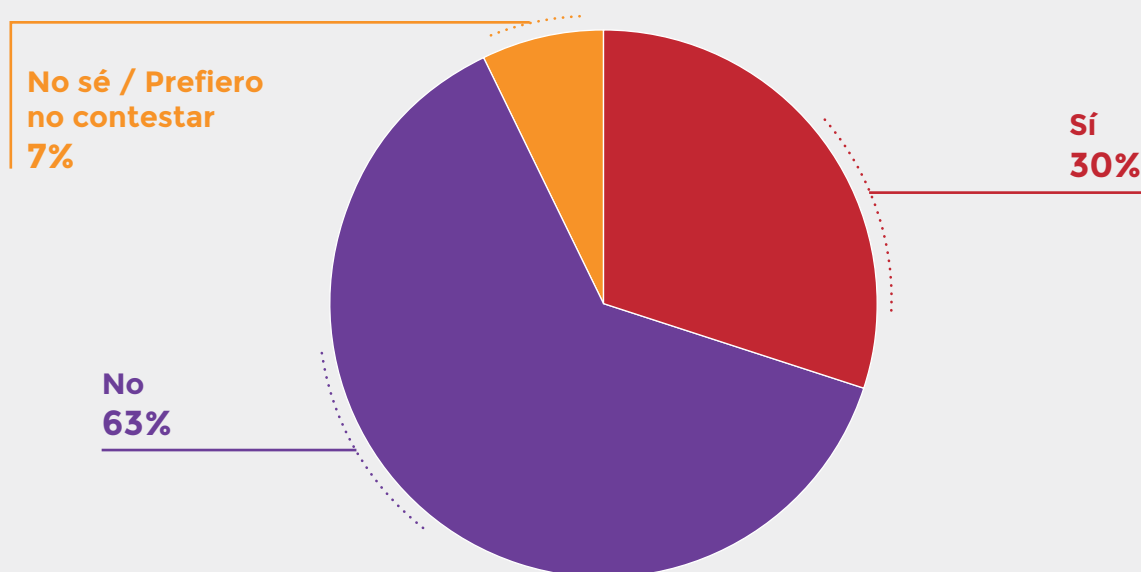


Fuente: 417 casos

Por otro lado, son muy pocos los casos en los que la organización o empresa brindó alguna respuesta, consecuencia o sanción a las situaciones de acoso o violencia. Frente a situaciones de acoso laboral, el **84%** dijo no haber recibido respuesta por parte de la empresa (Gráfico 12).

Gráfico 13.

Cese de la violencia luego de la denuncia.

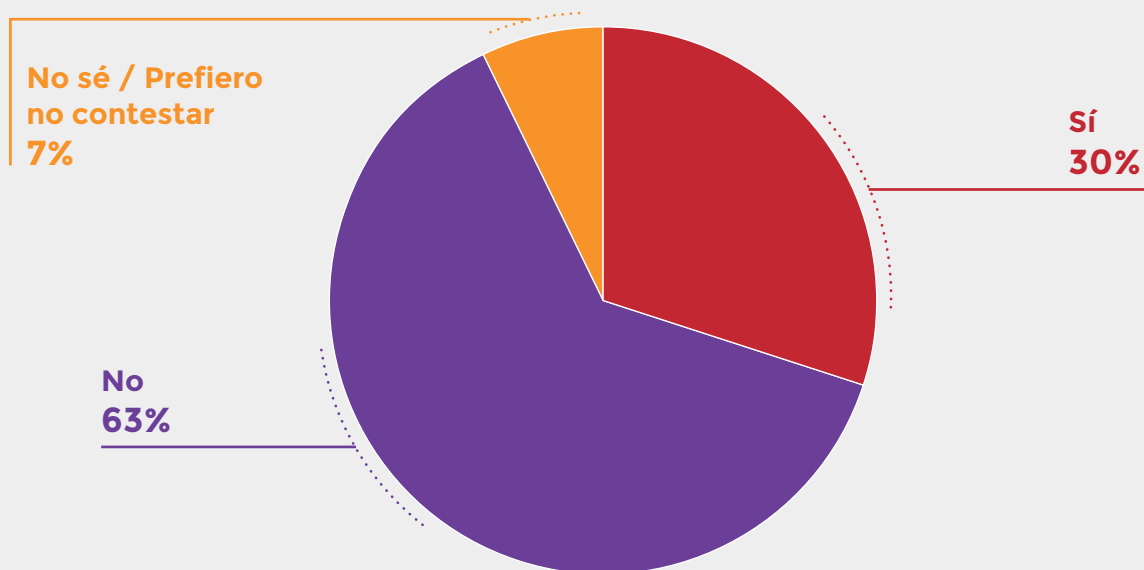


Fuente: 228 casos (se excluyeron 184 casos que consideraron que la pregunta no aplica a su situación)

Para **2 de cada 3 encuestadas** que plantearon la situación a la empresa u organización por las situaciones de violencia o acoso a la que se vieron expuestas, decidirse a elevar la queja, **denuncia o reclamo no redundó en el cese de la situación** (Gráfico 13).

Gráfico 14.

Experiencias de represalia o desventaja laboral por haber realizado una denuncia.



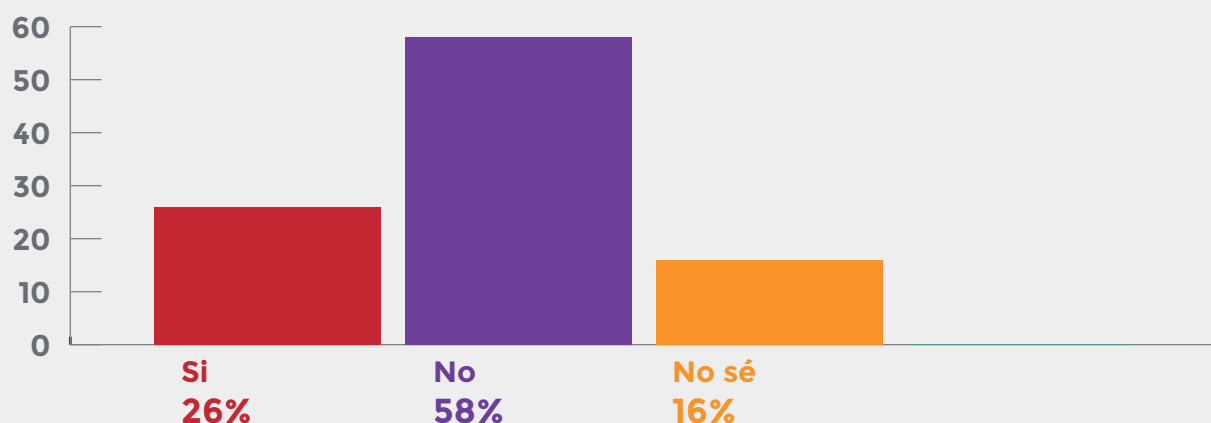
Fuente: 236 casos (se excluyeron 178 casos que consideraron que la pregunta no aplica a su situación)

Para la mayoría de las encuestadas, lejos de encontrar una respuesta institucional que las resguarde de las situaciones de acoso y violencia, **la denuncia desató por el contrario alguna consecuencia negativa, represalia o desventaja laboral: esto sucedió en un 47,5%** de los casos (Gráfico 14).

Políticas de las empresas y organizaciones para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el ámbito laboral

Gráfico 15.

Existencia de política y/o programa de prevención, erradicación del acoso y violencia laboral

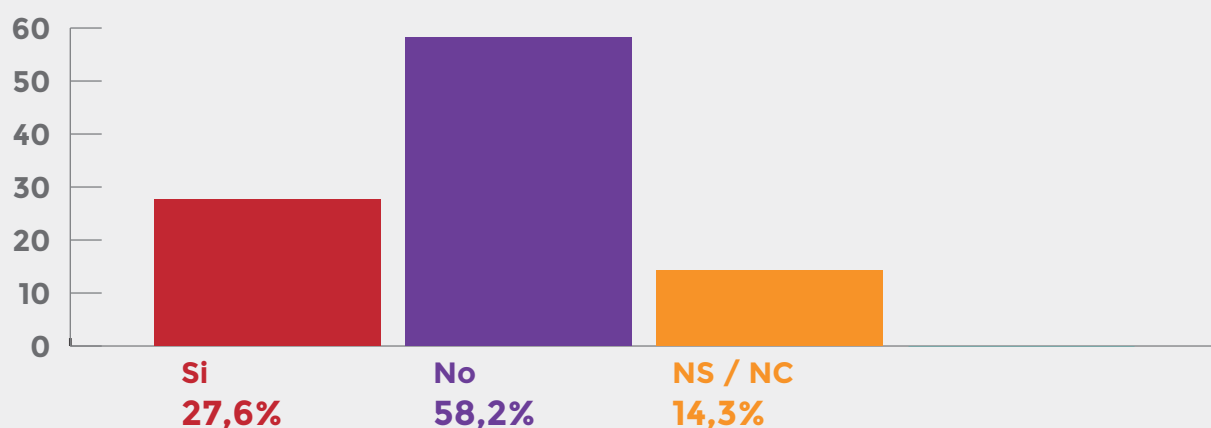


Fuente: 1242 casos

La gran mayoría de las empresas u organizaciones empleadoras de las mujeres y personas LGBTIQ+ que respondieron la encuesta no ofrece actualmente una política o programa de prevención o erradicación del acoso y la violencia laboral (Gráfico 15).

Gráfico 16.

Existencia de canales de denuncia para canalizar situaciones de violencia o acoso laboral



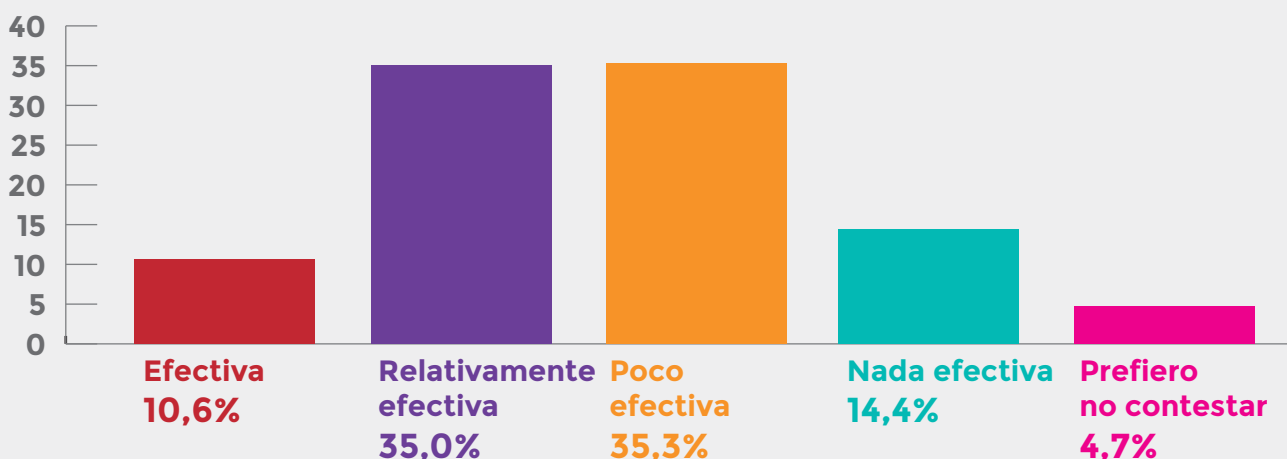
Fuente: 1205 casos

La ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte de la Argentina podría llegar a cambiar esta situación, ya que todos los espacios de trabajo asumirían la obligación de brindar herramientas de prevención, abordaje y sanción de las distintas formas de maltrato, violencia y acoso en el marco de las relaciones laborales.

Solamente un 27,6% de las empresas que integran las personas encuestadas ofrece actualmente a su personal canales de denuncia para este tipo de situaciones, ya sea a través de una línea telefónica, un buzón, una casilla de correo electrónico, o algún otro mecanismo disponible y conocido para las personas empleadas.

Gráfico 17.

Valoración de la efectividad de la política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y/o violencia laboral



Fuente: 320 casos

Respecto de la efectividad de las políticas o programas de prevención casi la mitad de las encuestadas (45,6%) cree que éstas son herramientas efectivas o relativamente efectivas. La otra mitad no cree que estos instrumentos sean efectivos para abordar y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Sin duda, es un reto profundizar el compromiso de las empresas con estas medidas y demostrar este compromiso en el abordaje de casos concretos, de modo de construir legitimidad en torno a estas políticas.

Reflexiones finales

Aun cuando se trata de un estudio exploratorio cuyos resultados no pueden extenderse a todo el país, los resultados emergentes de la encuesta son contundentes. Resulta evidente que el acoso y la violencia en el ámbito laboral es una problemática extendida en el mundo del trabajo y cotidiana para una importante proporción de mujeres y personas de la diversidad sexual. Entre los principales tipos de violencia laboral se destaca la psicológica, seguida de la física y la sexual.

En todas las preguntas sobre las vivencias de acoso y violencia, las mujeres e identidades feminizadas han contestado afirmativamente en un grado mayor que la media de la muestra. También las personas con discapacidad, así como las que se identifican descendientes de pueblos originarios o como afrodescendientes que respondieron la encuesta, se han visto en mayor medida expuestas a estas situaciones de violencia, acoso y discriminación. Cuando se hace un análisis interseccional, queda claro que las vulnerabilidades se multiplican para las personas sometidas a distintas formas de discriminación.

El estudio también pone de manifiesto que aún hay mucho camino por recorrer en materia de prevención, abordaje, sanción y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entre las más jóvenes existe mayor dificultad para identificar situaciones problemáticas como formas de acoso, lo que evidencia la necesidad de sensibilizar a la comunidad sobre la problemática y promover cambios culturales en los ambientes laborales.

La mayor parte de las encuestadas no pudo realizar una queja, denuncia o reclamo por las situaciones vividas: solamente un 33,8% pudo plantear esta situación a su empleador. Por otro lado, de las mujeres y personas LGBTIQ+ que lo hicieron, casi la mitad afirmó haber enfrentado consecuencias negativas, represalias o desventajas laborales. Además, 2 de cada 3 encuestadas que alzaron la voz contra la situación vivida no lograron que cese la situación de violencia o acoso.

Por otro lado, a pesar de que el fenómeno de la violencia y el acoso en el ámbito laboral ha aparecido con más fuerza en la agenda social y política, actualmente son pocas las empresas que abordan el tema generando canales de denuncia y políticas o programas que le den respuesta.

El Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afirma que estas problemáticas constituyen una violación a los derechos humanos, con especial gravedad cuando se produce por razones de género. A nivel individual, la violencia y el acoso genera enormes daños sobre la salud psicofísica de las personas, generando un impacto negativo en sus familias y la comunidad toda. A nivel colectivo, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ocasionan pérdidas monetarias, pérdida de talento y daños económicos y sociales a los lazos sociales y laborales. Es urgente entonces abordar estos desafíos y realizar un llamado de atención colectivo que diga basta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



El acoso y la violencia en el ámbito laboral es una problemática extendida en el mundo del trabajo y cotidiana para una importante proporción de mujeres y personas de la diversidad sexual.

Bibliografía

DGEyC (2019); **“En el camino de la equidad. Percepciones e incidencia de la violencia contra las mujeres”**. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Obtenido en https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2019/12/violencia_contra_las_mujeres_noviembre2019.pdf

Gherardi, Natalia (en prensa). **“Relaciones de género en el mundo del trabajo: estrategias para promover espacios laborales libres de violencia y acoso”**, en Géneros, Justicia y Políticas Públicas (Laura Pautassi, Coord.) Editorial Rubinzal Culzoni.

Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres, (2018) **Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Argentina**. Obtenido el 05/12/2019 de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - OAVL. (2019) **Informe Estadístico del Primer Trimestre 2019. Argentina**. Obtenido el 05/12/2019 de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf

ONU MUJERES, (2019), **16 días de activismo contra la violencia de género**. Obtenido el 05/12/2019 de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action/16-days-of-activism>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). **Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190**. Obtenido el 05/12/2019 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190



Nodos es una plataforma desde la que buscamos aportar a un presente y futuro donde las personas, empresas y organizaciones públicas y privadas en Iberoamérica vean y vivan la diversidad como un valor y promuevan un mundo más inclusivo e igualitario, libre de violencia, acoso y discriminación. Diseñamos y desarrollamos programas, servicios, productos y actividades con el propósito de promover la diversidad, la inclusión y el liderazgo en empresas y organizaciones.

www.nodosconsultora.com



ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género es una organización feminista, independiente y sin fines de lucro, que trabaja para alcanzar una sociedad más justa y equitativa, promoviendo el ejercicio de los derechos de las mujeres a través del acceso a la justicia y las políticas públicas. Su misión es alcanzar la equidad de género a partir de acciones de incidencia, trabajo en redes y el desarrollo de capacidades de actores políticos y sociales, con el fin de mejorar la situación social, política y económica de las mujeres.

www.ela.org.ar