

Resumen ejecutivo

**1000 experiencias**

# Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina

2021



Iniciativa  
Spotlight



**Violencia y acoso en el mundo del trabajo**  
**Argentina**  
2021

**Resumen ejecutivo**

**1000 experiencias**  
**Abordaje de la violencia y el acoso**  
**en el mundo del trabajo en Argentina**  
2021



## **CONSULTORÍA**

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

## **EQUIPO DE INVESTIGACIÓN**

Natalia Gherardi

Gisela Dohm

Delfina Schenone Siena

Antonella Tiravassi

Ana Safranoff

Lucía Cavallo

Lucía Chibán

Paula Anun

Natalia Aramayo

## **SEGUIMIENTO CONTENIDOS INICIATIVA SPOTLIGHT**

Javier Cicciaro

## **EDICIÓN**

Cecilia Pozzo

## **DISEÑO**

Natalia Deganis

## Presentación

La Iniciativa Spotlight es una alianza entre la Unión Europea y las Naciones Unidas para contribuir a la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas. Esta Iniciativa es un esfuerzo sin precedentes, de carácter mundial y plurianual, que ha contado con una inversión inicial de 500 millones de euros, mediante el aporte principal de la Unión Europea.

A nivel mundial, la violencia contra las mujeres y las niñas constituye una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras. Una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual a lo largo de su vida. De allí la necesidad de invertir de manera específica en las mujeres y las niñas, como condición indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible de acuerdo con la Agenda 2030.

En América Latina y en Argentina, el foco de la Iniciativa está puesto en contribuir a la erradicación del femicidio, la manifestación más extrema de esta violencia. En nuestro país, el proyecto se implementa desde 2019 hasta 2022 y es ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), bajo la articulación de la Oficina del Coordinador Residente.

El mundo del trabajo tiene un rol clave en la prevención, el abordaje y la erradicación de la violencia de género. Por este motivo, Spotlight busca involucrar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y empleadoras y de trabajadoras y trabajadores. Independientemente de que la violencia de género tenga lugar dentro o fuera del lugar de trabajo, es indiscutible que afecta al trabajo de diferentes modos, por lo tanto, los interlocutores del ámbito laboral están llamados a combatirla. Para ello, el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, junto con la Recomendación núm. 206 que lo acompaña, constituyen una herramienta fundamental. Estos instrumentos, aprobados en la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario de la OIT en junio de 2019, son las primeras normas internacionales en abordar específicamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Al identificar que las mujeres son quienes padecen de manera desproporcionada la violencia y el acoso, se impulsa un enfoque que tome en cuenta las consideraciones de género, que implemente acciones que aborden las dimensiones de género de la violencia y el acoso, y que afronte sus causas subyacentes, incluidas las formas múltiples e interseccionales de discriminación, los estereotipos de género y las relaciones de poder desiguales por razón de género.

La investigación llevada a cabo releva experiencias desarrolladas por los actores del mundo del trabajo en Argentina (donde se suman las universidades y las organizaciones de la sociedad civil), destinadas a la prevención, el abordaje y la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Con el foco puesto en iniciativas desarrolladas en las provincias de Buenos Aires, Salta y Jujuy, el estudio toma de referencia el período 2009-2020, y busca identificar los antecedentes relevantes para pensar la efectiva implementación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en Argentina.

## Un acercamiento a experiencias que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El informe *1000 experiencias. Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina* expone el propósito, los objetivos, la metodología, los hallazgos, las recomendaciones y las conclusiones del relevamiento de experiencias de violencia y acoso en el mundo del trabajo llevado a cabo en Argentina por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de la Iniciativa Spotlight.

El propósito del estudio ha sido visibilizar y jerarquizar el papel que los empleadores y empleadoras, los trabajadores y trabajadoras (junto con los representantes de sus organizaciones), las funcionarias y los funcionarios, los diferentes integrantes de universidades y de organizaciones de la sociedad civil, entre otras personas y organismos, tienen en la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Entre los objetivos principales del estudio se buscó identificar los aportes que estos actores han realizado para abordar la problemática. En tanto, se relevó un conjunto de experiencias más vinculadas con la efectiva implementación en Argentina de los lineamientos del Convenio núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, de la OIT y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña. También se recuperaron las iniciativas que desde el mundo del trabajo acompañan situaciones de violencia doméstica.

Para alcanzar su propósito el relevamiento involucró un universo de mil iniciativas de distintas características, dentro de un marco temporal que se extiende desde 2009 (cuando se sancionó la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales) hasta 2020. Si bien el relevamiento buscó contemplar una distribución territorial de índole nacional, desarrolla su foco en las provincias de Buenos Aires, Salta y Jujuy, ya que estos territorios han sido priorizados por la Iniciativa Spotlight. Además, se realizaron 65 entrevistas semiestructuradas a informantes clave de manera virtual, que permitieron incorporar un análisis en profundidad sobre dimensiones consideradas de interés.

En 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró su Centenario. En esa oportunidad, la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) fue el escenario para aprobar el Convenio núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (en adelante, C190) y la Recomendación núm. 206 (en adelante, R206). Este Convenio es el primer instrumento internacional vinculante de la OIT que aborda de manera específica, concreta y exclusiva la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En la OIT, los debates en torno a la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo tienen un largo recorrido. Sus instrumentos se remontan a 2009, con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, cuyo propósito fue la prohibición de la violencia de género en el lugar y en el ámbito del trabajo, o el trabajo de la Comisión de Igualdad de Género. También se destacan las actividades de otras agencias internacionales, como el Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra mujeres y niñas de las Naciones Unidas, en la legislación y en la práctica (WGDAW, por sus siglas en inglés), y las investigaciones desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y ONU Mujeres.

Por otro lado, recientemente ha adquirido peso el papel desempeñado por las organizaciones sindicales, por la comunidad LGBTQI+ y, sobre todo, por los movimientos de mujeres (a través de iniciativas como #MeToo, “Time’s Up”, “Ni Una Menos” o “Mirá cómo nos ponemos”). En este último caso, las demandas de los feminismos se incorporaron en la agenda pública y política mostrando el impacto que la violencia de género genera en los distintos ámbitos.

## **La investigación: iniciativas por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**

De acuerdo con los lineamientos del C190 y la R206, la investigación identifica, entre todas las experiencias que contempla, aquellas donde se abordan mecanismos para tratar la violencia y el acoso que se manifiestan por razones de género en el mundo del trabajo. Además, se interesa especialmente por aquellas iniciativas que se encuentran focalizadas en las mujeres y en otros grupos vulnerabilizados por formas múltiples e interseccionales de discriminación y por las relaciones de poder desiguales existentes en el mundo del trabajo. En ese mismo sentido, se incluyen aquellas medidas implementadas desde el mundo del trabajo para mitigar los efectos de la violencia doméstica sobre las trabajadoras.

### **Diferentes tipos de iniciativas relevadas**

- Capacitación/formación (capacitaciones, formaciones, congresos, foros, manuales, guías)
- Códigos de conducta
- Instituciones
- Leyes y otras normativas (decretos, declaraciones, actas, acuerdos, ordenanzas, resoluciones)
- Políticas/acciones
- Protocolos
- Convenios colectivos
- Campañas
- Servicios de atención y contención

En una **primera etapa de la investigación** se desarrolló un *desk research* destinado al relevamiento y la sistematización de información y documentación sobre las iniciativas, así como a la realización de consultas con distintos organismos y a la elaboración de un mapeo de informantes clave. Las iniciativas fueron relevadas a través de motores de búsqueda de Internet y, para ordenar la recopilación y sistematización de las experiencias, así como para facilitar el procesamiento de los datos, se elaboró una matriz de carga donde se volcó la información de cada una de las iniciativas.

Una **segunda etapa** estuvo destinada a conocer las iniciativas desde la voz de los propios actores involucrados, con el propósito de profundizar en el conocimiento del contexto social y organizacional en el cual se implementaron. Así, se buscó ampliar la búsqueda y complementar el análisis documental mediante entrevistas. Se llevó a cabo un total de 65 entrevistas semiestructuradas, de manera virtual, con actores clave involucrados en al menos una etapa del proceso de diseño, implementación y/o evaluación de las iniciativas.

Durante la **tercera etapa** se llevó adelante el procesamiento de datos, la presentación de los resultados preliminares en un taller externo de validación y la elaboración del informe final. Para este informe final se tomó en consideración: a) la información sobre el total de las iniciativas relevadas, b) la información obtenida mediante la realización de las entrevistas con actores clave, c) la revisión de informes y bibliografía especializada sobre la materia, y d) la información sistematizada a partir de la realización de entrevistas en profundidad.

### **Hallazgos y recomendaciones de la investigación**

En el documento se presenta **el análisis de los datos cuantitativos** recabados durante la investigación. Las iniciativas relevadas están organizadas: según el actor que la desarrolla, considerando el tipo de iniciativa, el año de aprobación, la identificación de la categoría de “género”, la consideración de diferentes aspectos vinculados con el acoso, la discriminación, el tipo de violencia incluida y su eventual focalización sobre las mujeres y otros grupos poblacionales. Entre los principales hallazgos de tipo cuantitativo de la investigación se encuentran los siguientes.

- Las acciones de capacitación y formación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo representan casi un tercio del total de las iniciativas relevadas (29%). Estos números ascienden al 34% cuando se trata de iniciativas impulsadas desde el sector público.
- El sector empleador tiene iniciativas mayormente vinculadas con la elaboración de códigos de ética o de conducta (33%), y con políticas y acciones aplicables en el lugar de trabajo (19%). Solo el 11% de las iniciativas son de capacitación y formación.
- Las universidades se distinguen por haber liderado las iniciativas dirigidas al diseño de protocolos (26%), y son pioneras en la instrumentación de este tipo de experiencias.
- Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, si bien se enfocan principalmente en la capacitación/formación (39%), también se destacan por abordar la problemática desde la creación de institucionalidad (13%) y la incorporación de medidas para abordar la violencia y el acoso en los convenios colectivos (11%).

Al momento de identificar quiénes son los destinatarios y destinatarias de las iniciativas, se descubrió que la mayor parte de las experiencias relevadas son universales, es decir que abarcan a todas las personas del ámbito que se trate. Un 13% de las iniciativas relevadas están focalizadas exclusivamente en grupos específicos, tales como mujeres, personas LGBTQI+, personas con discapacidad o migrantes, entre otras. Si bien en gran proporción las iniciativas son pensadas para un universo amplio de personas destinatarias, se observa cierto consenso acerca de que son las mujeres quienes las motorizan. Además, se reconoce una sintonía entre los acontecimientos sociales y políticos protagonizados por los movimientos feministas (Ni Una Menos / Mirá cómo nos ponemos) y la creación e implementación de iniciativas.

Una lectura general sobre los nombres de las experiencias permite distinguir que los términos *violencia* y *género* aparecen destacados entre todos los actores, aunque con diferentes grados de prevalencia. Además, las universidades son el único actor que no refleja el término *laboral* en los nombres de sus iniciativas. En tanto, la categoría *género* es identificada en la mayoría de las acciones relevadas, siendo las universidades el actor que en mayor proporción la menciona de manera específica.

Las diferentes iniciativas analizadas se refieren de manera general a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en tanto se destaca una tendencia general a no aludir a tipos específicos de violencia.

Sobre la utilización de los conceptos *discriminación* y *acoso*, se identificó que: más de la mitad de las iniciativas impulsadas por el sector empleador (59%), las universidades (56%) y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras (54%) incorporan el concepto de *acoso*; en tanto las universidades incluyen el concepto *discriminación* en el 83% de sus iniciativas, y el sector empleador lo hace en el 62% de las experiencias.

También se observó que las iniciativas relevadas tienen diferentes modos de intervención.

- El sector empleador, las universidades y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen mayormente el foco puesto en acciones de protección y prevención.
- En cambio, las iniciativas del sector público se centran principalmente en las acciones de orientación, formación y sensibilización.
- Las acciones vinculadas con el control de aplicación tienen más presencia en el sector empleador (70%) y en las universidades (64%).
- Las iniciativas del actor empleador están mayoritariamente vinculadas con la elaboración de códigos de conducta.
- En tanto el sector comercio y servicios evidencia un avance significativo en la aplicación de protocolos de actuación además de un impulso más temprano de sus iniciativas.

Como parte de la investigación, se relevaron experiencias de manera focalizada en las provincias de Salta, Jujuy y Buenos Aires donde se implementó la Iniciativa Spotlight. Allí, el estudio fue realizado entre los meses de agosto y noviembre de 2020 por un equipo interdisciplinario radicado en los tres territorios y se adoptó una estrategia metodológica cualitativa multimétodo. Entre los principales hallazgos, se encuentran los siguientes.

- Buenos Aires es la provincia que más tempranamente comenzó a trabajar en el desarrollo de iniciativas de diversa naturaleza respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- Salta y Jujuy presentan un desarrollo levemente más demorado, que se consolida hacia 2019.
- La categoría género se encuentra presente en la mayoría de las iniciativas identificadas y representa una cualidad común de los diferentes niveles de análisis, tanto a nivel regional como por tipo de actor.

Entre los desafíos existentes en las tres provincias estudiadas en profundidad, se encuentra la necesidad de desarrollar abordajes integrales que puedan cubrir y dar protección a ciertos grupos y personas de mayor exposición, las que, por sus pertenencias identitarias, se encuentran atravesadas por múltiples discriminaciones.

La investigación realizada tanto en las provincias mencionadas como a nivel nacional, también ofrece **un análisis de carácter cualitativo** de experiencias del mundo del trabajo relacionadas con: el contexto debido a la pandemia por COVID-19, el ciberacoso como modalidad emergente en esa situación, los entornos de trabajo seguros y saludables, y con el impacto de la violencia y el acoso específicamente sobre el trabajo desarrollado dentro de la economía informal. También brinda apreciaciones sobre la calidad del diálogo social y las alianzas estratégicas orientadas a los abordajes de la violencia y se presenta un análisis de las experiencias sobre la violencia doméstica en los ámbitos del trabajo.

La técnica aplicada de entrevistas en profundidad permitió recuperar las opiniones, las valoraciones y las motivaciones de quienes llevan adelante las iniciativas, y también conocer los obstáculos que enfrentan y las alianzas estratégicas que tejen de manera multiactoral e intersectorial. Entre las personas entrevistadas se incluyeron representantes del sector público y privado, de empresas mixtas, de organizaciones de empleadores (cámaras, federaciones, etc.), de organizaciones de trabajadores y trabajadoras (sindicatos, federaciones y centrales sindicales, entre otros) y también de organizaciones de la sociedad civil.

Las experiencias relevadas en el estudio demuestran que en el mundo del trabajo se despliegan iniciativas, de manera aún muy incipiente, que buscan reducir las desigualdades estructurales que contribuyen a reproducir diferentes manifestaciones de violencia. Se detectaron experiencias de acceso al empleo destinadas a mujeres en situación de violencia doméstica y a personas trans, y experiencias de participación y desarrollo profesional orientadas a mayores de 50 años, personas en situación socioeconómica desfavorecida y personas con discapacidad. Se trata de casos testigo que permiten visibilizar el repertorio de acciones con el que cuenta el mundo del trabajo para contribuir a erradicar las distintas formas de las violencias.

La pandemia por COVID-19 y una organización laboral desarrollada a partir del teletrabajo prestan un marco propicio para el desarrollo de expresiones de ciberacoso, pero también se instrumentaron mecanismos de abordaje de la violencia a través de medios telemáticos. En un contexto que transformó las dinámicas laborales, la prevalencia y el alza de situaciones de violencia y acoso en entornos virtuales fue destacado por las personas entrevistadas.

- Con este marco, y en el contexto de las medidas derivadas de la aplicación del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), los esfuerzos de la mayoría de los actores relevados se concentraron en asistir las situaciones de violencia doméstica atravesadas por las trabajadoras. Sin embargo, a pesar de la gran visibilidad que ha adquirido

la violencia de género durante los últimos cinco años, solo el 23% de las iniciativas relevadas menciona “la violencia doméstica” al enunciar las estrategias para abordar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo. Entre las experiencias analizadas, se reconocen algunas oportunidades de mejora de los abordajes, que permitirían garantizar intervenciones de prevención y protección para las trabajadoras en contextos de violencia doméstica, contemplando su seguridad, autonomía y derechos.

Existe una relación entre los riesgos psicosociales asociados con la violencia y el acoso y la salud y seguridad en el trabajo, es decir que cualquier aspecto relacionado con el trabajo que aumente el estrés puede conllevar un peligro psicosocial. Argentina incluye disposiciones que se refieren a la violencia o al acoso, pero estos suelen limitarse a grupos específicos de personas (personas con discapacidad, trabajadores migrantes y mujeres) y no proporcionan una orientación específica sobre cómo abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de manera más amplia. En este contexto, tanto el C190 como la R206 buscan superar el modo fragmentado como se ha abordado la violencia y el acoso hasta el momento, ya sea como un problema de desigualdad o discriminación o, de manera aislada, como un problema de seguridad y salud ocupacional, sintetizando ambas dimensiones.

Con este fin, se promueve y reconoce el impacto en la salud de las personas trabajadoras y se vuelve necesario instrumentar medidas y acciones integrales para su identificación y tratamiento. Sin embargo, son muy escasas las iniciativas que actualmente incorporan tal abordaje y menos aún las experiencias que toman en consideración los impactos nocivos que esto puede traer aparejado para las personas y para el mundo del trabajo.

Respecto del tema del trabajo informal, se conoce que quienes se encuentran en esta situación ven vedado su acceso al sistema de protección social vinculado con los derechos laborales y se encuentran más desprotegidos frente a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El C190 se refiere explícitamente a los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal e insta a los Estados miembros a su protección. Por lo tanto, serán desafíos para el diseño e implementación de una política pública pertinente: reconocer y garantizar el acceso y la cobertura de sus derechos, brindarles protección frente a la violencia y el acoso, y tanto promover como facilitar su paso a la formalidad.

Otro hallazgo de las entrevistas realizadas con informantes clave ha sido identificar que las alianzas entre los actores del mundo del trabajo resultaron valoradas, como herramienta para dinamizar iniciativas relativas a tratar la violencia y el acoso. En este sentido, las experiencias son diversas: conformación de redes estratégicas, difusión y socialización de buenas prácticas previas en la materia o legitimar y robustecer procesos internos, y fortalecer internamente la temática a través, entre otras, de experiencias externas. Las alianzas parecen condensar un significativo potencial para elaborar y fortalecer experiencias que aborden de manera verdaderamente eficaz e integral la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Las personas informantes también señalaron en numerosas ocasiones que los abordajes para atender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deben comprender estrategias diferentes y que la sanción no puede ser la única respuesta frente a las violencias. Según testimonios, en los últimos años hubo grandes esfuerzos por diseñar iniciativas que integren miradas y abordajes no solo sancionatorios. Generalmente las universidades son pioneras en este tipo de enfoques pero también se destacan algunas organizaciones de empleadores y

empleadoras. Los abordajes integrales habilitan tratamientos no victimizantes y se orientan en la búsqueda de criterios y mecanismos respetuosos de las personas y de la complejidad de los procesos.

También se detectó que los mecanismos de seguimiento, monitoreo y/o evaluación son centrales para conocer si las iniciativas están funcionando según lo planeado, si alcanzan al público destinatario y si cumplen los objetivos propuestos. En pocas palabras, contar con evidencia permite conocer qué tan efectivas y eficaces son las iniciativas desplegadas y tomar decisiones informadas. Sin embargo, estos mecanismos aún no son una práctica frecuente y, en muchas oportunidades, son postergados u omitidos. Se trata entonces de una dificultad de las iniciativas, que debe ser atendida y modificada, para aprender de las debilidades y fortalezas, y para poder identificar buenas prácticas.

Si bien todas las personas pueden ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo, lo cierto es que algunas personas y/o grupos se encuentran expuestos de manera diferencial frente al problema, según los ejes de identidad que los atraviesen. Entre estos ejes se encuentran: la identidad y expresión de género, la edad, la profesión y el nivel socioeconómico, entre otros. Este conjunto de categorías identitarias expone a ciertas personas de manera diferencial frente a las violencias y desafía al mundo del trabajo a diseñar iniciativas que abarquen una mirada interseccional y sean capaces de brindar respuestas que se adapten a las necesidades y riesgos de cada persona y de cada grupo social en particular. Efectivamente, se trata de correrse de las soluciones estandarizadas y universalizantes.

Otras apreciaciones presentes en los testimonios de los entrevistados y entrevistadas permiten indicar los aspectos que a continuación se detallan.

- Los espacios tripartitos para discutir y diseñar herramientas de abordaje de las violencias y el acoso en el mundo del trabajo han sido valorados positivamente. Los resultados de estas articulaciones han sido evaluadas como indispensables, tanto durante el proceso de creación de las iniciativas como durante su implementación.
- Como principales desafíos surgen: la representatividad en los espacios de discusión, la paridad de género y los lineamientos concretos acerca de cómo implementar el C190 y la R206 (especialmente, en el sector empleador). También se identifica la demanda de unificar esfuerzos y sinergias entre los tres niveles del Estado (nacional, provincial y municipal).
- Además, el diálogo social es clave para la generación de iniciativas, en tanto se identifica como desafío el fortalecer la representación por sector y sus respectivas demandas. Asimismo, se solicita una participación más diversa hacia el interior de los distintos sectores, en términos de género y de representación de diferentes colectivos.

### **Conclusiones del estudio: la oportunidad de propiciar un mundo del trabajo sin violencia ni acoso**

El objetivo principal de la investigación realizada ha sido relevar y sistematizar las iniciativas que, desde 2009 hasta 2020, han llevado a cabo distintos actores sociales vinculados con el mundo del trabajo en Argentina, con el propósito de prevenir, dar tratamiento y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los hallazgos obtenidos han permitido

recuperar un abanico de experiencias que han tenido lugar específicamente en las provincias de Salta, Jujuy y Buenos Aires, que ponen en valor los esfuerzos que han desarrollado las organizaciones del mundo del trabajo para crear ambientes laborales libres de violencia, acoso y discriminación. Si bien al tratarse de un estudio exploratorio no exhaustivo, este trabajo no pretende saturar la temática, sí ofrece una primera fotografía sobre las experiencias desarrolladas al momento y pretende generar nuevos incentivos y disparadores para ampliar el conocimiento sobre los mecanismos que encuentran los distintos actores al momento de debatir, abordar y atender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La evidencia producida en el marco de la investigación expone que un tercio de las iniciativas analizadas desarrolló espacios de capacitación y formación. Particularmente, el sector empleador generalmente recurre a procedimientos internos para regular las relaciones laborales sobre la problemática abordada, a partir de la sanción o reforma de los códigos de ética o de conducta y de la implementación de políticas y acciones en el lugar de trabajo. Para el sector público, en cambio, el mayor grado de desarrollo se encuentra en las iniciativas legislativas/normativas, seguidas de la creación de políticas y protocolos. En tanto, los servicios de atención y contención han conformado las experiencias menos desarrolladas por los diversos sectores.

También se constata que el análisis de la evolución temporal y los testimonios recogidos permiten dar cuenta de la interrelación y del mutuo fortalecimiento que existen entre los acontecimientos sociales y políticos protagonizados fundamentalmente por los movimientos feministas, de mujeres y el impulso de experiencias para atender la violencia y el acoso dentro de los espacios de trabajo. Los datos revelan que tanto el sector público como las organizaciones de trabajadores y trabajadoras son quienes impulsaron de forma más temprana alguna iniciativa orientada a abordar las violencias en los ámbitos laborales.

Las experiencias recabadas evidencian cierto conocimiento acerca de los impactos negativos que la violencia y el acoso tienen tanto para los trabajadores y trabajadoras, como para las organizaciones y la sociedad en conjunto. Existe un reconocimiento generalizado de que, debido a su persistencia y magnitud, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (así como también la violencia doméstica) representan para las mujeres y las personas LGBTQI+ una de las principales barreras para su permanencia en el empleo y su desarrollo profesional.

Algunos sectores analizados durante el desarrollo del estudio han desplegado estrategias de apoyo y contención destinadas a las trabajadoras que se encuentran en situación de violencia doméstica, acciones que han estado presentes en un 23% de las iniciativas relevadas. Los testimonios obtenidos en las entrevistas muestran que aún restan aspectos por fortalecer a la luz del C190 y de la R206, con el fin de desarrollar estrategias de abordaje efectivas que eviten la revictimización y propicien intervenciones respetuosas de los derechos y la autonomía de las trabajadoras en situaciones de violencia doméstica. Aun así, este tipo de iniciativas manifiestan el potencial que posee el mundo del trabajo para promover la autonomía económica de las mujeres y el papel que asume en la construcción de sociedades más justas y libres de violencia.

A la hora de definir y conceptualizar las manifestaciones o “prácticas inaceptables” abordadas por las iniciativas dirigidas a prevenir la violencia y el acoso, se identificó que cerca de la mitad de las experiencias no utilizan los conceptos *discriminación* ni *acoso* para referirse

a modos que puede asumir la violencia en el mundo del trabajo. Además, tampoco se verifica una tendencia a desagregar las violencias en tipos específicos, por el contrario, las iniciativas se refieren a los abusos de manera genérica. En cambio, sí se distingue el caso de las universidades, que menciona más de un tipo de violencia de manera específica.

El estudio revela ciertas diferencias en el interior del sector empleador, con una gran heterogeneidad según la rama de actividad, sus estructuras y sus modalidades (privado o público). Así se advierte que los sectores de actividad industrial, construcción y actividades primarias han desarrollado experiencias de abordaje en violencia y acoso ligeramente más tardías y mayormente vinculadas con regulaciones de conductas en general, con un énfasis especial puesto en la violencia de tipo sexual.

Las estrategias analizadas en el marco de la investigación tienen aplicación en el ámbito del empleo formal. Es necesario desplegar otras acciones que sean capaces de reconocer y proteger a los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal, que se encuentran expuestos a la precariedad laboral y al riesgo de sufrir violencia y acoso en sus trabajos, para quienes es indispensable contar con canales y procesos establecidos de abordaje. Este es sin duda uno de los desafíos que tendrá la implementación del C190.

Entre los principales hallazgos del estudio debe destacarse la importancia que revisten las alianzas y sinergias que se han encontrado entre distintos actores y organizaciones del mundo del trabajo, con el fin de impulsar y potenciar este tipo de iniciativas. Se trata de articulaciones que permiten fortalecer las experiencias, quebrar resistencias y expandir las iniciativas volviéndolas más efectivas y eficaces.

**Los testimonios recabados señalan la importancia de desplegar miradas y abordajes integrales**, evitando mecanismos meramente sancionatorios. Los virajes hacia miradas integrales que confirman algunos actores fueron producto del debate, la revisión interna y los procesos de evaluación de las herramientas implementadas. Estas experiencias ponen de manifiesto el papel fundamental que cumplen los procesos de monitoreo y seguimiento para construir enfoques cada vez más integrales.

*“... Empezamos a ver que había situaciones que eran estructurales, no eran aisladas, por eso era importante hacer capacitaciones, tuvimos una diplomatura de género donde una gran cantidad de delegadas se anotaron, capacitaciones en violencia, taller de masculinidades, porque entendíamos que había que poder trabajar con los varones, salir de una mirada punitivista, la sanción la necesitamos pero también necesitamos la modificación de conductas.”* Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Público

*“... Nosotros tenemos muchas situaciones de compañeras que no pueden ir a trabajar por los problemas familiares que tienen, porque los golpes son evidentes, porque están en un proceso de separación que es muy doloroso por distintas situaciones que atraviesan las mujeres cuando tienen problemas de violencia o viven en violencia en su propio hogar. Es muy injusto que tenga que mentir, que tenga que ir de esa manera a trabajar, por eso es que esto requiere que se reconozca esta situación y puedan ampararse y que no tengan que dar explicaciones de por qué no van a ir...”*  
Legisladora provincial

---

**“Muchas veces no nos damos cuenta que es violencia laboral porque naturalizamos cosas mínimas que nos pasan todos los días, por eso falta la visibilización. La capacitación es fundamental.”**

**Referente de Organización de Trabajadores y Trabajadoras de Salta**

---

**“El impacto en la salud producto de la violencia laboral no es un estrés común, tiene un impacto mucho más grande y duradero en el tiempo. Por esto, es muy importante trabajar con riesgos psicosociales y promover ambientes de trabajo sanos, sin riesgos. No puede ser un riesgo ir a trabajar.”**

**Funcionaria, Sector Público Nacional**

---

**“... Se lleva un inventario y registro de todas las denuncias realizadas ante el Equipo, y que ahora con la situación de pandemia lo que más se recibe y registra son denuncias por acoso virtual a través de las redes.”**

**Referente de Universidad**

---

También se han identificado formas indirectas de atender la violencia, orientadas a reducir ciertas brechas estructurales que presenta el mercado laboral. Son medidas que promueven la autonomía económica de las mujeres en situación de violencia doméstica y de las personas trans, que contribuyen a la interrupción de los círculos de la violencia y colaboran en la construcción de un mundo laboral que garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Como se puede apreciar, se ha recorrido un nutrido camino de experiencias, desde distintos abordajes y con diversos alcances, que representan avances significativos para atender las manifestaciones de una problemática que exige resoluciones. Quedan por delante los desafíos que algunos de estos hallazgos puedan aportar de cara a la aplicación del C190 y la R206 y a la expansión de nuevas y variadas medidas para prevenir, asistir y erradicar la presencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

## Caracterización de los tipos de iniciativas relevadas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

(Argentina, 1000 iniciativas, período 2009-2020)

| Definición y descripción de las diferentes iniciativas relevadas   |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|
| Capacitación/<br>Formación   | Código de<br>conducta/Ética   | Instituciones  | Leyes y otras<br>normativas   | Políticas/Acciones   |
| <p>Se trata de instancias de capacitación, formación y/o sensibilización presencial o virtual, donde se ha abordado el tema de la violencia y/o el acoso en el mundo del trabajo, y el tema del hostigamiento y/o la discriminación en el marco de la relación laboral.</p> <p>Puede tratarse de un ciclo de encuentros o casos aislados que consisten en un solo evento.</p> <p>También se incluyen en esta categoría: seminarios, congresos y foros sobre la temática, y manuales y guías (lo que comprende material físico o digital publicado bajo la denominación de guía de recomendación, manual o instrumento de acción sobre violencia laboral). Los materiales pueden ser producto o no de capacitaciones.</p> | <p>Se trata de un instrumento que poseen algunas organizaciones, donde se establecen valores, principios y reglas que regulan comportamientos que son alentados o prohibidos.</p> <p>Pueden incluirse mecanismos de denuncia ante situaciones de incumplimiento de las reglas establecidas, o no. En ese caso, se deben enunciar en el texto del instrumento.</p> | <p>Se trata de espacios institucionalizados destinados o vinculados con prevenir, erradicar, sancionar y/o monitorear la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>Se incluye toda institución creada con el propósito de dar seguimiento, implementar acciones, centralizar políticas y medidas vinculadas con erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>Pueden ser direcciones, oficinas, secretarías, subsecretarías, departamentos, observatorios, comisiones, comités, entre otro tipo de agencias u organismos.</p> | <p>Incluye regulaciones y normativas de todo tipo que buscan prevenir, regular y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>Se incluyen entre estos fundamentales instrumentos de regulación: leyes, decretos, declaraciones, resoluciones, recomendaciones, actas, acuerdos y ordenanzas.</p> | <p>Tomadas en sentido amplio, se trata de instrumentos que abarcan medidas dentro de las organizaciones, como pueden ser los planes de acción o los lineamientos básicos generales de lo que una organización se propone hacer sobre la problemática.</p> <p>Estas medidas o acciones pueden impulsarse desde diferentes áreas de las organizaciones, como Recursos humanos y Responsabilidad social empresarial o desde Seguridad, higiene y salud en el trabajo.</p> <p>Incluyen todas aquellas políticas organizacionales internas.</p> |

| Definición y descripción de las diferentes iniciativas relevadas   |  |  |   |
|--|--|--|---|
| Protocolos   | Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)  | Campañas   | Servicios de Atención y Contención  |
| <p>Define a todo instrumento que establece un procedimiento para determinar cuáles son los pasos a seguir frente a una situación de violencia y/o acoso en el mundo del trabajo dentro de una organización.</p> <p>Este tipo de instrumentos suele incluir principios, responsabilidades, plazos y tipos de conductas a asistir.</p> | <p>Se trata de acuerdos celebrados entre los representantes de una organización de trabajadores (sindicato) de un determinado sector de actividad o empresa y los representantes del sector empleador, que regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y establece ciertas reglamentaciones sobre la relación entre las partes.</p> <p>Las regulaciones contenidas en un CCT son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores y trabajadoras de un sector, estén o no afiliados a los gremios respectivos, y tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo.</p> | <p>Se incluyen campañas de difusión y/o comunicación hacia el interior de una organización o institución y hacia la comunidad.</p> | <p>Así se definen los canales de atención creados especialmente para atender, contener, denunciar y/o brindar información sobre la materia. Puede tratarse de: líneas de contacto confidenciales y anónimas, buzón, casillas de correo electrónico, líneas telefónicas, portal web, entre otros canales de recepción de demandas.</p> |

Fuente: elaboración propia, ELA, 2020.

**La Iniciativa Spotlight es una alianza global y multianual entre la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas para 2030.** Es el esfuerzo específico más grande del mundo para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Lanzada con un compromiso de financiación inicial de 500 millones de euros de la Unión Europea, representa un esfuerzo global sin precedentes para invertir en la igualdad de género hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Iniciativa Spotlight está demostrando que una inversión significativa, concertada e integral en la igualdad de género y el fin de la violencia puede marcar una diferencia transformadora en las vidas de las mujeres y las niñas.

Iniciativa Spotlight 2021.  
Todos los derechos reservados.  
Coautores: Equipo Latinoamericano  
de Justicia y Género (ELA).

 [@SpotlightAmLat](https://twitter.com/SpotlightAmLat)

 [@IniciativaSpotlight](https://www.facebook.com/IniciativaSpotlight)

 [@Iniciativa.Spotlight](https://www.instagram.com/Iniciativa.Spotlight)

[www.spotlightinitiative.org/argentina](http://www.spotlightinitiative.org/argentina)



**Iniciativa  
Spotlight**

